



Kauno technologijos universitetas

Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakultetas

Užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių vaidmuo sprendžiant socialines problemas Lietuvoje

Baigiamasis magistro studijų projektas

Vaida Stuglytė

Projekto autorė

Prof. dr. Eglė Butkevičienė

Vadovė

Kaunas, 2021



Kauno technologijos universitetas

Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakultetas

Užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių vaidmuo sprendžiant socialines problemas Lietuvoje

Baigiamasis magistro studijų projektas

Socialinė gerovė ir politika (6211JX045)

Vaida Stuglytė

Projekto autorė

Prof. dr. Eglė Butkevičienė

Vadovė

Lekt. dr. Paulina Budrytė

Recenzentė

Kaunas, 2021



Kauno technologijos universitetas

Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakultetas

Vaida Stuglytė

Užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių vaidmuo sprendžiant socialines problemas Lietuvoje

Akademinio sąžiningumo deklaracija

Patvirtinu, kad mano, Vaidos Stuglytės, baigiamasis projektas tema „Užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių vaidmuo sprendžiant socialines problemas Lietuvoje“ yra parašytas visiškai savarankiškai ir visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

Vaida Stuglytė

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Stuglytė, Vaida. Užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių vaidmuo sprendžiant socialines problemas Lietuvoje. Magistro studijų baigiamasis projektas / vadovė prof. dr. Eglė Butkevičienė; Kauno technologijos universitetas, Socialinių, humanitarinių mokslų ir menų fakultetas.

Studijų kryptis ir sritis (studijų krypčių grupė): 05S (J03).

Reikšminiai žodžiai: socialinė ekonomika, socialinė įmonė, socialinės problemos, tikslinės grupės, socialinių įmonių vaidmuo.

Kaunas, 2021. 82 p.

Santrauka

Magistro baigiamajame projekte akcentuojamas užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių vaidmuo sprendžiant socialines problemas Lietuvoje. Pasirinkta tema yra aktuali dėl didėjančio socialinių įmonių vaidmens, kai valstybė sprendama visuomenei aktualias problemas į pagalbą pasitelkia įmones, turinčias socialinės įmonės statusą. Tokiu atveju valstybės parama ir brandus visuomenės požiūris į socialinių įmonių svarbą turėtų būti esminiai veiksniai, galintys prisidėti prie įmonių veiklos efektyvumo. Nepaisant to, kad socialinės įmonės kurdamos socialinę gerovę veikia atviroje rinkoje ir prisiima tam tikrą ekonominę riziką, pastebima, jog viešojoje erdvėje vis dažniau įvardijami socialinių įmonių veiklos trūkumai. Keičiamas ir griežtinamas jų veiklos reglamentavimas sudaro prielaidas skirti daugiau dėmesio socialinių įmonių vaidmeniui sprendžiant socialines problemas. Moksliniais tyrimais pagrįstos informacijos socialinių įmonių tematika daugiausiai randama užsienio autorių akademinėje literatūroje. Tyrimai šia tema Lietuvoje mažai išplėtoti. Ypač pasigendama Lietuvoje veikiančių socialinių įmonių veiklos, jų galimybių spręsti problemas bei jas motyvuojančių veiksnių analizės tyrimų. Taigi, projekte tiriama problema – Kokios yra užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių galybės ir jų motyvacija spręsti socialines problemas? Tyrimo objektas – užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių vaidmuo sprendžiant socialines problemas. Projekto tikslas yra išsiaiškinti užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių galimybes bei motyvaciją spręsti socialines problemas ir galimą poveikį tikslinėms grupėms. Projekto uždaviniai: 1. atlikti socialinių įmonių sampratos, tipų, charakteristikų teorinę analizę bei išanalizuoti socialinės ekonomikos sampratą; 2. išanalizuoti socialinių įmonių veiklą reglamentuojančią teisinę bazę; 3. atlikus empirinį tyrimą nustatyti Lietuvoje užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių galimybes bei motyvaciją spręsti socialines problemas ir galimą poveikį tikslinėms grupėms. Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, teisės aktų analizė, pusiau struktūruotas interviu, kokybinė turinio (*content*) analizė. Tyrimu nustatyta, kad Lietuvoje veikiančių socialinių įmonių įkūrimą motyvavo emocinis patyrimas, aplinkybės ir patirtis. Vykdyti veiklą ir spręsti socialines problemas motyvuoja vidiniai veiksniai, susiję su kompetentingu kolektyvu, darbuotojų pasitenkinimu bei motyvacija, socialinės misijos įgyvendinimo siekiu ir kt. Skatina ir išoriniai veiksniai, tokie kaip valstybės teikiama pagalba ir grįžtamasis ryšys. Išskirtos sprendžiamos problemos, kurios atspindi esamas, t. y. nedarbo, socialinės atskirties, materialinių išteklių, komunikacinių gebėjimų, kompetencijų stokos ir kt. galimybes. Pagal nustatytas spręstinas problemas atskleistos platesnės galybės spręsti kvalifikacijos kėlimo, socialinės integracijos paslaugų teikimo trūkumo ir kitas problemas. Taip pat atskleista socialinių įgūdžių gerinimo, pilnavertiškumo jausmo ir kita tikėtina nauda tikslinei grupei. Tyrimo rezultatai gali būti naudingi politikos formuotojams, NVO (nevyriausybinų organizacijų) atstovams, pačioms socialinėms įmonėms ir jas atstovaujančioms asociacijoms priimant sprendimus dėl socialinių įmonių veiklos ir tikslinių grupių socialinės gerovės. Pirmoje darbo dalyje pateikiama

socialinės ekonomikos samprata, nurodoma jos reikšmė socialinių įmonių funkcionavimui, aptariama socialinės įmonės samprata, jos tipai ir charakteristikos. Antroje darbo dalyje pateikiama teisinės bazės, reglamentuojančios socialinių įmonių veiklą, ir socialinių įmonių įstatymo pokyčių analizė. Metodologinėje dalyje pateikiama empirinio tyrimo atlikimo strategija ir organizavimas, aptariami tyrime taikyti metodai. Paskutinėje darbo dalyje pateikiama empirinio tyrimo duomenų analizė bei rezultatai.

Stuglytė, Vaida. Role of Work Integration Social Enterprises in Solving Social Problems in Lithuania. Master's Final Degree Project / supervisor prof. dr. Eglė Butkevičienė; Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

Study field and area (study field group): 05S (J03).

Keywords: social economy, social enterprise, social problems, target groups, role of social enterprises.

Kaunas, 2021. 82.

Summary

The master's thesis emphasizes the role of work integration social enterprises in the solution of social problems in Lithuania. The chosen topic is relevant as the role of social enterprises is becoming more important, when the state engages enterprises with the status of a social enterprise to help solve problems relevant to society. In this case, state support and a mature public attitude towards the importance of social enterprises should be key factors that can contribute to the efficiency of enterprise operations. Despite the fact that social enterprises operate in an open market and assume certain economic risks when creating social welfare, it is noticed that the shortcomings of social enterprise operations are increasingly identified in the public domain. As the regulation of their activities is changing and becoming more stringent, it creates conditions for paying more attention to the role of social enterprises in the solution of social problems. The most of research-based information on social enterprise topics is found in the academic literature of foreign authors. The development of research on this topic in Lithuania is low. There is a particular lack of research on the operation of social enterprises operating in Lithuania, their ability to solve problems, and the analysis of factors motivating them. Thus, the project researches the problem - What are the capabilities and motivation of work integration social enterprises to solve social problems? The object of the research is the role of work integration social enterprises in the solution of social problems. The aim of the project is to find out the capabilities and motivation of work integration social enterprises to solve social problems and the potential impact on the target groups. Project objectives: 1. to perform a theoretical analysis of the concept, types and characteristics of social enterprises and to analyse the concept of social economy; 2. to analyse the legal framework regulating the operation of social enterprises; 3. to determine the capabilities and motivation of Lithuanian work integration social enterprises to solve social problems and their possible impact on the target groups after the performance of an empirical research. Research methods: analysis of scientific literature, analysis of the legislation, semi-structured interview, and qualitative content analysis. The research established that the establishment of social enterprises operating in Lithuania was motivated by emotional experience, circumstances, and knowledge. The conduction of business and solving of social problems is motivated by internal factors related to the competent team, employee satisfaction and motivation, the pursuit of the social mission, and others. External factors such as state aid and feedback motivate as well. Problems that are being solved and reflect the existing capabilities in such areas as unemployment, social exclusion, lack of material resources, communication skills, competencies, and others. According to the identified problems to be solved, wider capabilities to solve the qualification improvement, lack of provision of social integration services, and other problems were identified. Improvement of social skills, a sense of completeness, and other likely benefits to the target group were identified as well. The results of the research can be useful for policy

makers, representatives of NGOs (non-governmental organizations), social enterprises themselves and associations that represent them, when making decisions regarding the operation of social enterprises and the social welfare of target groups. The first part of the thesis presents the concept of social economy, specifies its significance for the functioning of social enterprises, discusses the concept of social enterprise, its types and characteristics. The second part of the thesis presents an analysis of the legal framework regulating the operation of social enterprises and changes in the law on social enterprises. The methodological part presents the strategy and organization of the empirical research, discusses the methods used in the research. The last part of the thesis presents the analysis and results of empirical research data.

Turinys

Lentelių sąrašas	9
Paveikslų sąrašas	10
Santrumpų ir terminų sąrašas	11
Įvadas.....	12
1. Socialinių įmonių vaidmens, sprendžiant socialines problemas, teoriniai aspektai	14
1.1. Socialinės ekonomikos samprata ir reikšmė socialinių įmonių funkcionavimui	14
1.2. Socialinių įmonių samprata ir ypatybės	19
1.3. Socialinis verslas ir socialinės įmonės Europoje ir Lietuvoje	22
2. Socialinių įmonių teisinio reglamentavimo Lietuvoje analizė	27
2.1. Socialinių įmonių veiklą formuojanti teisinė bazė	27
2.2. Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymo pokyčiai	31
3. Užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių vaidmens, sprendžiant socialines problemas Lietuvoje, empirinio tyrimo metodologija	38
3.1. Tyrimo metodologijos pagrindimas	38
3.2. Tyrimo atlikimo etapai ir jų organizavimas	39
4. Užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių vaidmens, sprendžiant socialines problemas Lietuvoje, tyrimo rezultatai.....	44
4.1. Socialinių įmonių veiklos motyvacija sprendžiant socialines problemas	45
4.2. Socialinių įmonių galimybės spręsti socialines problemas	51
4.3. Socialinių įmonių poveikio suvokimas ir galima nauda tikslinėms grupėms	66
Išvados	70
Literatūros sąrašas	72
Informacijos šaltinių sąrašas	80
Priedai.....	83
1 priedas. Interviu su politikos formuotojais klausimynas	83
2 priedas. Interviu su socialinių įmonių vadovais klausimynas	84
3 priedas. Interviu su neįgaliaisiais klausimynas	86
4 priedas. Interviu su ekspertais klausimynas	87
5 priedas. Papildomi socialinių įmonių galimybes spręsti socialines problemas ribojantys veiksniai.....	88

Lentelių sąrašas

1 lentelė. Socialinės įmonės samprata.....	20
2 lentelė. Socialinės įmonės dimensijos ir joms priskiriami kriterijai	21
3 lentelė. <i>De jure</i> ir <i>de facto</i> socialinių įmonių skirtumai.....	25
4 lentelė. Socialinio verslo iniciatyvos pasiekimai	30
5 lentelė. Socialinių įmonių įstatyme įvardijamos tikslinės grupės pokytis	32
6 lentelė. Socialinių įmonių įstatyme nustatytos tikslinės grupės asmenų skaičiaus sąlygos pokytis	34
7 lentelė. Pusiaus struktūruoto interviu klausimyno bendro pobūdžio klausimų kategorija	41
8 lentelė. Ekspertų, dalyvavusių tyrime, sąrašas.....	42
9 lentelė. Socialinės įmonės įkūrimo motyvaciniai veiksniai	45
10 lentelė. Socialinės įmonės veiklą skatinantys motyvaciniai veiksniai	48
11 lentelė. Socialinių įmonių sprendžiamos problemos.....	52
12 lentelė. Socialinių įmonių spręstinos problemos.....	57
13 lentelė. Socialinių įmonių veiklos galimybes ribojantys veiksniai	59
14 lentelė. Suvokiamo poveikio apie socialinių įmonių veiklą veiksniai	66

Paveikslų sąrašas

1 pav. Socialinės ekonomikos laukas.....	18
2 pav. Empirinio tyrimo loginis modelis	40
3 pav. Lietuvoje veikiančių socialinių įmonių kaitos tendencijos	44

Santrumpų ir terminų sąrašas

Santrumpos:

WISE – užimtumo srityje veikianči socialinė įmonė (angl. *Work Integration Social Enterprises*);

EMES – socialinių įmonių tyrėjų tinklas (angl. *European Research Network*);

Terminai:

EMES socialinių įmonių tyrėjų tinklas (angl. *European Research Network*) – tyrėjų tinklas sudarytas iš universiteto tyrimų centrų ir individualių tyrėjų, kuris daugiau kaip 10 metų analizuoja socialinio verslo koncepciją ir jos sudedamąsias dalis (EMES, 2020).

Užimtumo srityje veikianči socialinė įmonė (WISE) – socialinės įmonės tipas, kurios socialinis tikslas įdarbinti nepalankioje padėtyje atsidūrusius asmenis, kuriems sunku patekti į darbo rinką bei suteikti su integracija į darbo rinką ir visuomenę susijusias galimybes (Jeter, 2017; Mandiberg, 2016). Šio tipo socialinės įmonės padeda įvairių tikslinių grupių asmenims: vieniši tėvai, nepriklausomybių turintys asmenys, neįgalieji, asmenys grįžę iš įkalinimo įstaigų, pensinio amžiaus asmenys, ilgalaikiai bedarbiai ir pan.

Socialinė ekonomika – ekonominė sritis, apimanti valstybės, rinkos (tradicinių įmonių) ir visuomenės bei jos organizacijų veiklą, kuria siekiama socialinio tikslo – socialinių problemų sprendimo ir pagalbos teikimo nepalankioje situacijoje atsiduriančioms asmenų grupėms (Ștefănescu, Angelica, 2016; Hulgard, 2014).

Socialinė įmonė – socialinė įmonė šiame darbe suprantama kaip įmonė, kurios pagrindinis tikslas yra socialinis poveikis, o ne pelno siekimas įmonės savininkams. Šio tipo įmonė veikia rinkoje tiekdamą prekes ir paslaugas verslui įprastu ir inovatyviu būdu, tačiau gautą pelną pirmiausia naudoja socialiniams tikslams siekti. Socialinės įmonės veiklą grindžia kolektyvinės dinamikos, demokratijos, autonomijos principais (Defourny, Nyssens, 2008).

Pelno nesiekianti organizacija – organizacijos, kuri įgyvendindama veiklą nesiekia pelno, o gauto pelno negali skirstyti organizacijos steigėjams ar jos dalyviams (Urmanavičienė, 2019).

Įvadas

Temos aktualumas. Šiuolaikinėms valstybėms vis didesnę dėmesį skiriant šalies darniam vystymuisi bei plėtrai, daugiau dėmesio skiriama visuomenės gerovei ir ją įgyvendinti padedantiems veiksniams. Visuomenės gerovė bei oraus pragyvenimo užtikrinimas priklauso nuo daugelio sąlygų bei ypatybių. Socialinės problemos, tokios kaip nedarbas, smurtas, priklausomybės ir kt., yra vienas iš veiksnių, darančių įtaką ne tik asmens, susiduriančio su tokio pobūdžio problemomis gerovei, bet ir visos visuomenės klestėjimui. Siekiant įveikti kylančius iššūkius, į jų sprendimą įtraukiama kiek įmanoma daugiau subjektų. Vienas jų – valstybė, kaip priemonę kovoti su kylančiais socialiniais iššūkiais, pasitelkia socialinės ekonomikos, socialinio verslo bei socialinių įmonių pajėgumus. Šios srities įgalinimas taikomas daugelyje pasaulio valstybių (Monzon, Chaves, 2012), taip pat ir Lietuvoje. Šalyje plėtojamas socialinis verslas bei socialinių įmonių veikla, kurią palaiko vis didesnė dalis visuomenės, prisidedama prie efektyvesnio problemų sprendimo. Socialinė įmonė tampa pagalbos priemone, kuri siūlo inovatyvius problemų sprendimo ar visuomenės poreikių tenkinimo būdus. Socialinis inovatyvumas, anot Howaldt'o, Domanski'o ir Kaletka'os (2016) yra šių laikų viena efektyviausių pažinimo, racionalių ir organizacinių įgūdžių ugdymo priemonė. Socialinėms įmonėms esant svarbiu inovacijomis grįstu problemų sprendimo įrankiu, piliečiai ir klientai įgalinami prisidėti prie naujų procesų, padedančių spręsti problemas, kūrimo. Atsižvelgiant į vis modernėjantį pasaulį, tampa aišku, kad valstybė bei jos institucijos nėra pajėgios atlaikyti socialinių problemų naštos. Verslo ir nevyriausybinių sektoriaus pagalba nėra pakankama, todėl socialinis verslas kartu su socialinėmis įmonėmis tampa svaria pagalba siekiant visuomenės ir jos tikslinių grupių socialinių poreikių patenkinimo. Tam įgyvendinti daugelyje valstybių kuriamos politinės iniciatyvos ar strategijos, kurios prisideda prie socialinių įmonių plėtros teikiant joms palaikymą ar net finansinę paramą (Europos Sąjungos fondų priemonės), steigiami tyrimų centrai socialinio verslo ir socialinių įmonių veiklai skatinti, rengiamos aukštųjų mokyklų programos šios srities žinioms gilinti. Tampa akivaizdu, kad socialinėms įmonėms, kaip socialinės sanglaudos skatinimo bei socialinių problemų sprendimo subjektui, skiriamas ypatingas dėmesys. Šiame magistro darbe, socialinių įmonių vaidmuo suprantamas kaip motyvacijos, galimybių, jų suvokiamo poveikio ir galimos naudos visuma.

Temos naujumas. Socialinio verslo ir socialinių įmonių tema svarbi tiek užsienio, tiek Lietuvos tyrėjams. Tai jie atskleidė mokslinėse publikacijose bei tyrimuose. Socialinių įmonių sampratą bei ypatumus nagrinėjo užsienio tyrėjai Galera, Borzaga (2009), Defourny ir Nyssens (2006, 2008, 2012, 2013, 2017) ir Ridley-Duff, Bull (2015). Socialinių įmonių sampratą skirtingų valstybių kontekste tyrė Kerlin (2006), Erpf'as, Bryer'is ir Butkevičienė (2019) bei Simanavičienė ir kt. (2017). Socialinių įmonių formavimas atsižvelgiant į institucinį kontekstą ir jo įtaką pateiktas Kerlin (2017) darbuose. Pastebimas tyrėjų indėlis analizuojant socialines įmones bei jų daromą įtaką tiek visuomenei (Farmer, De Cotta, McKinnon, Barraket. 2016), tiek tam tikroms visuomenės tikslinėms grupėms (Šimoliūnas, 2008). Socialinių įmonių plėtros sąlygas analizavo Simanavičienė (2007), plėtros kryptys tirtos Čižikienės ir Čižikaitės (2013). Nemažai dėmesio Lietuvos autoriai skyrė socialinio verslo aspektui analizuoti. Šalkauskas ir Dzemyda (2013) gilinasi į socialinio verslo modelį, o Kvieska (2015) tyrimu aiškino socialinio verslo ir verslumo kompetencijų sąsajas. Pušinaitė-Gelgotė, Pučėtaitė bei Novelskaitė (2017) gilinasi į socialinio verslo novatoriškumą analizuojant verslininkų patirtis. Dėmesį socialinio verslo atstovams sutelkė ir Adomaitytė-Subačienė, Girkontaitė, Petružytė ir Šumskienė (2020), pateikdamos socialinio verslo pradininkų patirtis. Lietuvos tyrėjai, analizuodami socialinio verslo ir socialinių įmonių aspektus, atkreipė dėmesį ir į užimtumą skatinančias įmones (Mačernytė-Panomariovienė, 2004). Urmanavičienė

(2019) pateikė užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių poveikio vertinimo koncepciją. Atsižvelgiant į pateiktą mokslinių tyrimų gausą matyti, kad socialiniam verslui ir socialinėms įmonėms yra skiriamas pakankamas dėmesys. Tačiau pastebima, kad akademinėje literatūroje mažai tyrinėtas galimas poveikis tikslinėms grupėms bei socialinių įmonių teikiama tikėtina nauda. Tokio pobūdžio tyrimas yra aktualus dėl viešojoje erdvėje vis dažniau išskylančių diskusijų socialinių įmonių veiklos efektyvumo bei naudingumo, jų daromo poveikio bei teikiamos naudos tematika. Ypač pasigendama Lietuvoje veikiančių socialinių įmonių veiklos, jų galimybių spręsti problemas bei jas motyvuojančių veiksnių analizės tyrimų. Šio pobūdžio tyrimai yra menkai išplėtoti.

Atsižvelgiant į temos aktualumą bei ištirtumą, **tyrimo problema** apibrėžiama klausimu: Kokios yra užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių galimybės ir jų motyvacija spręsti socialines problemas?

Tyrimo objektas: užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių vaidmuo sprendžiant socialines problemas

Baigiamojo projekto tikslas – išsiaiškinti užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių galimybes bei motyvaciją spręsti socialines problemas ir galimą poveikį tikslinėms grupėms.

Projekto uždaviniai:

1. atlikti socialinių įmonių sampratos, tipų, charakteristikų teorinę analizę bei išanalizuoti socialinės ekonomikos sampratą;
2. išanalizuoti socialinių įmonių veiklą reglamentuojančią teisinę bazę;
3. atlikus empirinį tyrimą nustatyti Lietuvoje užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių galimybes bei motyvaciją spręsti socialines problemas ir galimą poveikį tikslinėms grupėms.

Tyrimo metodai. Rengiant baigiamąjį magistro projektą naudoti šie metodai: mokslinės literatūros analizė, teisės aktų analizė, pusiau struktūruotas interviu su suinteresuotomis grupėmis ir kokybinė turinio (angl. *content*) analizė. Taikant mokslinės literatūros analizę ir teisės aktų analizę išanalizuota socialinio verslo ir socialinių įmonių sampratos, atlikta socialinių įmonių veiklą reglamentuojančios įstatyminės bazės analizė. Taikant interviu metodą išanalizuotas keturių suinteresuotų grupių (socialinių įmonių vadovų, politikos formuotojų, socialinėse įmonėse įdarbinamų neįgaliųjų, ekspertų) požiūris į socialinę įmonę, jos galimybes, galimą poveikį bei iššūkius. Pasitelkus kokybinės turinio analizės metodą, išanalizuoti transkribuoti interviu tekstai.

Darbo struktūra. Baigiamąjį magistro darbą sudaro santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, įvadas, keturios dalys (teorinė, teisinės bazės analizė, metodologinė ir empirinė), išvados, literatūros ir informacijos šaltinių sąrašai bei priedai. Įvade pristatomas temos aktualumas ir naujumas, pateikiamas tyrimo objektas, tikslas ir uždaviniai, apžvelgiami tyrimo metodai ir nurodoma darbo struktūra. Pirmoje darbo dalyje pateikiama socialinės ekonomikos samprata, nurodoma jos reikšmė socialinių įmonių funkcionavimui, aptariama socialinės įmonės samprata, jos tipai ir charakteristikos. Antroje darbo dalyje pateikiama teisinės bazės, reglamentuojančios socialinių įmonių veiklą, ir socialinių įmonių įstatymo pokyčių analizė. Metodologinėje dalyje pateikiama empirinio tyrimo atlikimo strategija ir organizavimas, aptariami tyrime taikyti metodai. Paskutinėje darbo dalyje pateikiama empirinio tyrimo duomenų analizė bei rezultatai. Darbo pabaigoje nurodomos išvados. Darbe naudoti 111 literatūros ir 38 informacijos šaltiniai. Pateikti 5 priedai.

1. Socialinių įmonių vaidmens, sprendžiant socialines problemas, teoriniai aspektai

Šios dalies pirmajame poskyryje pateikiama socialinės ekonomikos samprata, analizuojama socialinės ekonomikos reikšmė socialinių įmonių atsiradimui bei jų veiklai, apibrėžiamas socialinės ekonomikos laukas. Antrajame poskyryje aptariama socialinių įmonių samprata, pateikiami skirtingi socialinių įmonių požiūriai bei nurodomos veiklos formos, aptiriamos pagrindinės socialinių įmonių sprendžiamos socialinės problemos. Trečiajame poskyryje apibūdinama socialinių įmonių ir socialinio verslo situacija Europoje ir Lietuvoje, aptariami šalyje veikiančių socialinių įmonių tipai.

1.1. Socialinės ekonomikos samprata ir reikšmė socialinių įmonių funkcionavimui

„Socialinės ekonomikos“ terminas nėra naujas. Ekonomikos, paremtos socialinėmis idėjomis, svarba ir plėtra pasaulyje siejama su XVIII–XIX a. laikotarpiu susiformavusia ir modernizacijos procesu nulemta industrine visuomene. Pramonės klestėjimas, urbanizacijos procesai turėjo įtakos ne tik didesniajam vartojimui, bet ir išaugusiam visuotiniam raštingumui, išsimokslinimui, dėl to daugiau dėmesio skirta socialinei gerovei, siekiui patenkinti naujus socialinius visuomenės poreikius. Siekiant prisitaikyti prie naujų gyvenimo sąlygų, ypatingas dėmesys skirtas labiausiai pažeidžiamoms visuomenės grupėms. Šiam tikslui pasiekti įkurtos pamatinės socialinės ekonomikos organizacijos: kooperatyvai, savitarpio pagalbos organizacijos bei draugijos. Tuo metu būtent šių organizacijų veikla siekta atstovauti ir apginti visuomenės narius, susiduriančius su įvairiomis socialinėmis problemomis.

Daugelyje literatūros šaltinių socialinės ekonomikos koncepcijos atsiradimas siejamas su prancūzų ekonomisto Charles'o Dunoyer'io 1830 m. išleistu veikalu „Socialinės ekonomikos traktatas“ (ang. *Treatise on social economy*), kuriame ne tik paminėta socialinės ekonomikos sąvoka, bet taip pat pateiktas moralės principais grindžiamos ekonomikos požiūris (Sorin-George, Paul, Cosmin, 2015; Greblikaitė, Gerulaitienė, Žiukaitė ir Garcia-Machado, 2017; Mudura, 2015). Ypač kalbant apie socialinę ekonomiką svarbus 1820–1860 m. laikotarpis, kurio metu Prancūzijoje susikūrė socialiniai ekonomistai – grupė specialistų, kurie, anot Henderson'o (2000), domėjosi ekonomika per socialinę prizmę, rūpinosi žmonių santykiais ir siekė gerovės. Kitaip tariant, išplėsta ekonomikos mokslo samprata ir jos veiklos kryptis, šią sritį analizuojant ir suvokiant ne tik kaip aritmetika paremtą skaičiavimą, bet ir individų elgseną siekiant patenkinti poreikius. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto pateiktoje ataskaitoje (Manzon, Chaves, 2012) akcentuojama, kad suformuluoti tokį socialiai orientuotą požiūrį į ekonomiką padėjo T. R. Malthus'o ir S. de Sismondi analizės, kuriose pateikiamos ne tik tuometinės rinkos ydos, bet ir pagrindiniu ekonomikos subjektu įvardijamas žmogus, o ne turtas. Socialinei ekonomikai, grįstai morale, pritarė ir prancūzų sociologas Le Play, kuris pagrindiniu ekonomikos siekiu laikė socialinę darną (De Carbon, 1972, p.16 cit. iš Manzon, Chaves, 2012). Svarbu pabrėžti, kad šis mokslininkas, analizuodamas socialinę ekonomiką moraliniu aspektu, pateikė socialinės ekonomikos elementų ryšio sampratą, pagal kurią socialinė ekonomika veikia atskirai nuo rinkos, kurią sudaro privatus (kapitalistinės įmonės) ir viešasis (valstybė) sektoriai (Restakis, 2006). Atsiskleidžia požiūris, kad socialinė ekonomika yra atskira niša, lygiagreti rinkai, kurios veikla ir būvis priklauso nuo valstybės ir kapitalizmo. Tačiau XIX a. antroje pusėje tokia socialinės ekonomikos samprata pakito ir tam įtakos turėjo ekonomistai Leon'as Walras'as ir John'as Stuart'as Mill'is. Pastarasis ypatingą dėmesį skyrė socialiniam ir ekonominiam tobulėjimui, akcentavo darbininkų vienijimąsi į asociacijas. Pasak McCabe (2019, p. 41), darbininkų asociacijos buvo pagrindinis elementas, kuris pagal J. S. Mill'į, atitinka „požiūrį į socialinį teisingumą ir naudingiausių pramonės reikalų tvarkymą siekiant visuotinio gėrio, kurį šiuo metu įmanoma

numatyti“. Tokios idėjos pagrindžia socialinių ir ekonominių reformų poreikį – socialinės ekonomikos padėties pokytį rinkoje. Ekonomistas Leon’as Walras’as taip pat, kaip ir J. S. Mill’is, pabrėžė darbuotojų kooperatyvų-asociacijų svarbą, akcentuodamas didesnės materialinės gerovės siekį skatinant asociacijos darbuotojus turėti nuosavo kapitalo jį taupant (Misaki, 2018). 1896 m. Leon’as Walras’as apibrėžė socialinės ekonomikos sąvoką (pranc. *l'économie sociale*) savo „Socialinės ekonomikos studijose“, kuriose požiūris į šią sritį skyrėsi nuo Le Play pateikto modelio. Ekonomikos veiklos sričių ir veikėjų analizė leido suprasti galimą kiekvieno jų vietą ir svarbą rinkoje, skiriant svarbų vaidmenį moralei, įvedant demokratiją į gamybos mechanizmą (Demoustier, Rousselière, 2004). Kitaip tariant, socialinė ekonomika tapo svarbia ekonomikos dalimi, kurioje veikia įvairios asociacijos, kooperatyvai bei draugijos. Kooperatyvizmo, mutualizmo bei jungimosi į asociacijas vertybės leido susiformuoti socialinės ekonomikos koncepcijai bei pagrindiniams jos principams (Manzon, Chaves, 2012; Sorin-George, Paul, Cosmin, 2015).

Nepaisant pagrindinių požymių, lėmusių socialinės ekonomikos koncepcijos atsiradimą, visuotinai vyraujančios socialinės ekonomikos sampratos nėra. Tarptautinėje diskusijoje galima rasti įvairių socialinės ekonomikos apibrėžimų ir jos formų. Anot Westlund’o (2003), tai nulėmė skirtingi nacionaliniai bei kultūriniai kontekstai, kuriuose ši sąvoka susiformavo. Dalis autorių socialinę ekonomiką sieja su solidarumu, socialine ir solidaria ekonomika (Vaillancourt, 2009; Orban, 2015; Borzaga, Salvatori, Bodini, 2019; North, Scott Cato, 2017; Villalba-Eguiluz, Egia-Olaizola, Pérez de Mendiguren, 2020), kuri pripažįstama kaip demokratijos klestėjimo būtinybė (Vaillancourt, 2009). Solidarumu grindžiamos socialinės ekonomikos šalininkai nepripažįsta konkurencijos, kaip vienintelės ir pagrindinės ekonomikos varomosios jėgos, nurodydami, kad ir „emociskai ir dvasiškai pagrįstas požiūris į bendradarbiavimą, dalijimąsi ir rūpestį, apimantį visus bendruomenės narius [...] yra konkurencijos, kaip pagrindinės paskirstymo jėgos, papildymas“ (O’Boyle, 2019, p. 3), kuris taip pat prisideda plėtojant ekonomiką (Orban, 2015). Kitaip tariant, pripažįstama, kad efektyvus ekonomikos veikimas yra pagrįstas socialine nuostata, kuri gali būti vadinama solidarumu. Dažnai socialinė ekonomika yra tapatinama ir su „trečiuoju sektoriumi“ (Grygienc, 2015; Seyfang, 2006) bei jame vykdoma veikla. Socialinės ekonomikos sąsaja su trečiuoju sektoriumi gali būti grindžiama siekiu įgyvendinti panašaus pobūdžio tikslą – siekti abipusio viešojo intereso įgyvendinimo prekes ir paslaugas teikiant remiantis versle vyraujančia rizika (Thompson, 2020). Amin’as (2009, p. 4) pateikdamas socialinės ekonomikos sąvoką, ją įvardina kaip „komercinę ir nekomercinę veiklą, kurią daugiausia vykdo trečiojo sektoriaus ar bendruomenės organizacijos, teikiančios pirmenybę ne siekiui maksimizuoti pelną, o socialinių (ir aplinkos) poreikių tenkinimui“. Dirbti visuomenės ar jos grupių labai nesiekiant pelno yra trečiojo (nevyriausybinių organizacijų, toliau NVO) sektoriaus veiklos paskirtis. Socialinė ekonomika aiškiai apibūdina ne pelno siekiančius ekonomikos aspektus, kurie lieka už rinkos ir valstybės ribų, kuria ekonominę ir socialinę vertę ir turi socialinį tikslą.

Vienodos ir konkrečios, visuotinai pripažintos socialinės ekonomikos sistemos nebuvimas nulemia skirtingą šio sektoriaus ir jo elementų traktavimą. Šį teiginį pagrindžia Stoyanov’as ir Zhelyazkov’as (2019) teigdami, kad požiūris į socialinę ekonomiką bei šiame sektoriuje veikiančių įmonių skirstymo į kategorijas skirtumus lemia sinchronizuotos, bendromis pastangomis sukurtos sistemos trūkumas. Esant tokiai situacijai, svarbu nustatyti veiksniai, padedančius identifikuoti socialinės ekonomikos sampratą. Vienu iš tokių veiksnių, padedančiu identifikuoti socialinės ekonomikos sampratą bei jos reikšmę skirtingose valstybėse, Monzon’o ir Chaves’o (2012) teigimu, galima įvardinti jose taikomą socialinės ekonomikos politiką bei jos įgyvendinimo mastą ir būdą lemiančius faktorius, tokius kaip: socialinės ekonomikos kaip institucinio reiškimo pripažinimas, sektoriaus matomumas bei

suformuotas įvaizdis visuomenės ir politikos formuotojų akyse atsižvelgiant į jo vaidmenį ekonominėje, socialinėje ir kultūrinėje plėtroje, reiškinio ekonominė svarba ir istorija, tinkamas atstovavimas viešosios politikos rengimo ir įgyvendinimo procesuose.

Svarbu atkreipti dėmesį, jog aiškaus ir bendro socialinės ekonomikos apibrėžimo nebuvimas komplikuoja padėtį atskiriant socialinę ekonomiką nuo kitų ekonominės veiklos rūšių bei jų dalyvių. Siekdamas atskirti socialinės ekonomikos dalyvius nuo kituose sektoriuose veikiančių dalyvių, Europos Parlamento vidaus rinkos ir vartotojų apsaugos komitetas (Liger, Stefan, Britton, 2016) pateikia socialinės ekonomikos veikėjus identifikuojančius bruožus:

- asmens pirmenybė. Socialinė ekonomika paremta asmens ir socialinių tikslų viršenybe prieš kapitalą;
- tvarus augimas. Pelno siekimas ir paskirstymas savininkams nėra laikomas pagrindiniu ir galutiniu socialinės ekonomikos tikslu;
- socialinė ir ekonominė pusiausvyra. Socialinės ekonomikos dalyviai vykdydami veiklą telkia dėmesį socialiniams tikslams pasiekti;
- demokratinis valdymas ir atsakomybė. Socialinės ekonomikos bei jos subjektų veikla grindžiama demokratiniais ir skaidriais sprendimų priėmimo procesais. Socialinės ekonomikos dalyviai yra asmenys, nusprendę savanoriškai ir abipusiai bendradarbiauti. Sprendimų priėmimo proceso nelemia kapitalo nuosavybė bei jos dydis.

Panašią poziciją nurodant socialinės ekonomikos skiriamuosius bruožus pateikia Sdrali, Goussia-Rizou, Giannouli ir Makris'as (2016) tyrime, pagal kurį socialinėje ekonomikoje prioritetą skiriamas ne kapitalui, o asmeniui bei visuomenei, demokratiniam sprendimų priėmimo procesui. Prie socialinei ekonomikai būdingų savybių taip pat priskiriami solidarumo ir atsakomybės principai, savanoriško ir lygiaverčio dalyvavimo galimybės, akcentuojamas organizacijų autonomiškumas, savarankiškas ir nepriklausomas veiklos vykdymas. Socialinė ekonomika bei jos paskirtis suvokiama kaip atsidavimu ir pasiaukojimu pagrįstas žmonių poreikių tenkinimas, kuo efektyviau paskirstant išteklius. Panašios nuostatos laikosi ir Urmanavičienė (2019), kuri pagrindiniais socialinės ekonomikos principais įvardija solidarumą bei kolektyvinį dalyvavimą, nurodo socialinės ekonomikos kuriamą naudą – darbo vietų steigimą, asmenų gyvenimo kokybės gerinimą. Svarbu pabrėžti, kad socialinė ekonomika šių tikslų siekia taikydama atsakingo vartojimo formas, pritaikydama inovatyvius verslo būdus. Remiantis pateiktomis ypatybėmis, galima pritari Štefănescu bei Angelica'i (2016) ir socialinę ekonomiką suprasti kaip grupę institucijų, veikiančių dėl socialinio tikslo, besiorientuojančių į kultūrinę, švietimo ir pagalbos teikimo nepalankioje situacijoje atsiduriančioms asmenų grupėms veiklą. Mokslinėje literatūroje (Westlund, 2003; Mudura, Berinde, 2016; Bassi, Fabbri, 2020) grupei institucijų, įgyvendinančių socialinę ekonomiką, dažniausiai priskiriamos šios organizacijų formos: kooperatyvai (angl. *cooperatives/co-operatives*), savitarpio pagalbos draugijos (angl. *mutual societies*), asociacijos (angl. *associations*), fondai (angl. *foundations/fund*).

Kooperatyvai, kaip viena iš socialinės ekonomikos organizacinių formų, yra skirta ekonominiams, ūkiniams bei socialiniams jos narių poreikiams tenkinti. Tokio tipo organizacijos įkuriamos savanoriškai, jos narių pagalba (Ben-Ner, 2018). Įgyvendindami veiklą kooperatyvai vadovaujasi demokratijos, lygybės, teisingumo ir solidarumo vertybėmis, laikosi etikos principų, pagrįstų socialine atsakomybe ir rūpesčiu kitais asmenimis (United Nations, n.d.). Šio tipo institucijos veikloje dalyvauja ne tik jose įdarbinti asmenys, bet ir savanoriai ar kiti suinteresuotieji, norintys prisidėti prie

kooperatyvo veiklos ar jos tikslo siekimo. Socialinio kooperatyvo koncepcija bei jos ištakos siejamos su 1991 m. Italijoje priimtu įstatymu, suteikusi socialiniam kooperatyvui teisinę formą. Socialiniai kooperatyvai pripažinti organizacijomis, siekiančiomis naudoti visai bendruomenei bei socialiai remtinų žmonių grupėms (Defourny, Nyssens, 2013). Svarbu atkreipti dėmesį, kad oficialiai įtvirtinus šio tipo organizacijas, išskirti du jų tipai pagal paskirtį: A tipas – teikti sveikatos, socialines ar švietimo paslaugas; B tipas – integruoti socialiai remtinus žmones į darbo rinką (Chirico, Venturi, Randazzo, Taffari, 2014). Socialinių kooperatyvų įteisinimas Italijoje paskatino panašaus pobūdžio institucijų kūrimąsi kitose valstybėse.

Savitarpio pagalbos draugijos veikia kaip asociacijos, demokratiškai kontroliuojamos jų narių, kurių tikslas yra patenkinti savo narių poreikius ir teikti naudą visuomenei. Šio tipo socialinės ekonomikos organizacijoms tenkinti poreikius yra svarbiau, nei siekti investicinės grąžos. Savitarpio pagalbos draugijos daugiausiai veikia sveikatos priežiūros, socialinių ir draudimo paslaugų teikimo srityse (Grijpstra, Broek, Buiskool, Plooi, 2011). Priešingai negu kooperatyvai, savitarpio pagalbos draugijos nariai prie bendrovės kapitalo tiesioginėmis investicijomis neprisideda, o teisę į pelną ir balsą priimant sprendimus įgyja per santykius su klientais. Remiantis Le Grand'o ir Roberts'o (2017) pateikta informacija, šių organizacijų suformuluota abipusės nuosavybės struktūra ne tik motyvuoja darbuotojus bei suinteresuotus asmenis siekti socialinio gėrio, bet taip pat suteikia darbuotojams didesnę autonomiją ir kontrolę, skatina imtis aktyvesnių veiksmų.

Dar viena socialinės ekonomikos organizacijų forma – asociacijos, kurios savo veikla siekia socialinės gerovės atstovaujant ir ginant savo narių interesus bei koordinuojant narių veiklą. Pastebima, kad šio tipo organizacijos ne tik teikia naudą savo nariams, bet ir siekia tam tikros viešosios naudos (Smith, Puyvelde, 2016). Monzon'o ir Chaves'o (2008) analizuodami trečiojo sektoriaus dimensijas, pabrėžia, kad asociacijos, kaip ir fondai, didžiąją dalį pajamų gauna iš narystės mokesčių, aukų ar subsidijų. Kitaip tariant, asociacijos nevykdo komercinės veiklos ir išsilaiko narių dėka bei iš išorės finansavimo šaltinių. Atsižvelgiant į asociacijų veiklos tikslą bei veikimo būdus, šio tipo socialinės ekonomikos organizacijos priskiriamos ne pelno siekiančių organizacijų grupei, kurios, pasak Haris'o ir kt. (2016), iki šiol yra dominuojančios šio sektoriaus organizacijos.

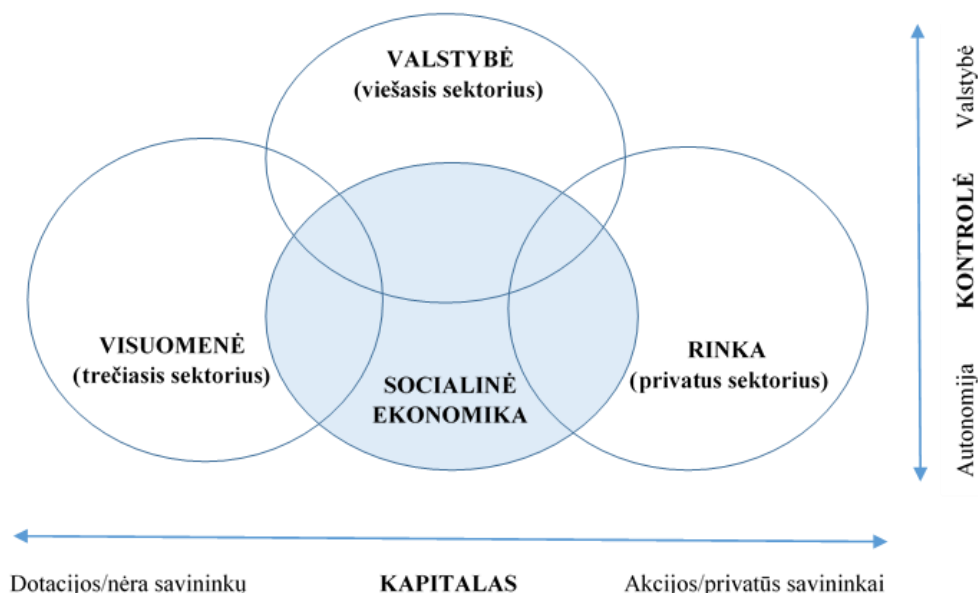
Ketvirtoji socialinės ekonomikos organizacijų grupė – fondai, kurie kaip ir asociacijos pagal teisinį pobūdį priskiriamos ne pelno siekiančiam privačiam sektoriui. Fondai yra įkuriami tam tikros žmonių grupės ar visos visuomenės tikslams pasiekti naudojant sistemingai renkamas ar kitu būdu įgytas fondo lėšas. Šio tipo organizacijos prioritetu laiko socialinio tikslo siekimą, tačiau taip pat gali turėti ir valdyti išteklius, skirtus ekonominei veiklai plėtoti. Priešingai negu kooperatyvams, kuriems ekonominio tikslo siekimas yra prioritetinis ir būtinas, fondams ekonominė veikla tėra finansinė socialinio tikslo siekimo priemonė (Lopez-Arceiz, Bellostas, Rivera-Torres, 2017). Kitaip tariant, fondų veikloje pagrindinis dėmesys kreipiamas į socialinės misijos, tikslų įgyvendinimą, o gaunamos pajamos – priemonė jiems įgyvendinti. Svarbu pabrėžti, kad fondai remiami įvairiomis, tiek privačiomis, tiek valstybinėmis dotacijomis, todėl, anot Urmonavičienės (2019), šios socialinės ekonomikos organizacijos, vykdydamos veiklą, privalo atsižvelgti, ko iš jų tikisi jų rėmėjai, ir atitikti jų poreikius.

Atsižvelgiant į socialinės ekonomikos raidą, augančią jos svarbą, kartu auga ir socialinei ekonomikai priskiriamų organizacijų skaičius, išsiplečia jų formos. Be jau aptartų, dažniausiai pasitaikančių tradicinių socialinės ekonomikos organizacijų, Mudura ir Berinde (2016) atkreipia dėmesį į moderniuosius socialinės ekonomikos organizacijų tipus ir juos įvardija:

- kolektyvinės įmonės – priskiriamos žemės ūkio asociacijos, amatininkų, vartotojų kooperatyvai, savitarpio pagalbos namai ir pan.;
- bendruomenės įmonės – įvairios tradicijas puoselėjančios (folkloro) asociacijos, fondai, skirti istoriniams paminklams apsaugoti / išsaugoti ir pan. Tokio tipo organizacijoms sunku išsilaikyti pačioms, todėl dažniausiai jas finansuoja valstybės institucijos;
- užimtumą skatinančios įmonės – įvairios įmonės, kurios ne tik vykdo ekonominę veiklą, bet ir siekia į darbo rinką integruoti socialiai remtinus asmenis;
- nepelno siekiančios verslumo (angl. *entrepreneurial*) organizacijos – dažniausiai finansuojamos paramomis, aukomis ir dotacijomis, tačiau esant stabilaus finansavimo būtinybės poreikiu, galinčios vystyti ekonominę veiklą.

Socialinės ekonomikos organizacijų skirstymas į moderniuosius socialinės ekonomikos organizacijų tipus atskleidžia jų svarbą šiandienos pasaulio realiųjų kontekste. Dalis autorių, apibrėždami socialinės ekonomikos sampratą, jam priskiriamas organizacines formas, prie jau aptartų pagrindinių mini ir socialines įmones (Marier-Bienvenue, Pellerin, Cassivi, 2017; Visser, 2017), kurios gali būti priskiriamos moderniosioms. Socialinės įmonės reaguoja į besikeičiančią verslo koncepciją ir savo veikloje remiasi novatoriškais sprendimais bei inovacijomis, o tai prisideda prie tradicinių organizacijų formų atgaivinimo. Borzaga ir kt. (2014) pabrėžia, kad socialinių įmonių kaip vienos iš socialinės ekonomikos organizacinių formų atsiradimą paskatino didėjantis piliečių atsakomybės jausmas, jų nepasitenkinimas esama situacija rinkoje, vykdoma viešąja politika.

Socialinė ekonomika, kuriai priskiriama daugybė įvairių subjektų, tiek tradicinių, tiek moderniųjų socialinės ekonomikos organizacijų, tampa heterogeniška ekonomikos veikėjų visuma, kuri, kaip išskiria Liger'is, Stefan'as ir Britton (2016), apima įvairias teises sistemas ir gali būti veiksmingai atstovaujama pripažinus ekonominę ir socialinę tikrovę bei jos vietą rinkos, viešosios politikos ir pilietinės visuomenės veikimo lauke.



1 pav. Socialinės ekonomikos laukas (adaptuota autorės pagal Ridley-Duff, Bull, 2015; Adam, 2018; Defourny, Nyssens, 2012)

1 paveiksle matyti, kad socialinė ekonomika, jai priklausančios organizacijos užima tarpinę poziciją tarp trijų pagrindinių valstybėse veikiančių sektorių. Tokią socialinės ekonomikos padėtį apibūdina

ir Bielefeld'as (2009), teikdamas, kad viename spektro gale yra pelno nesiekiančios organizacijos, kurių veikla grindžiama filantropiniu kapitalu siekiant socialinės gražos, kitame – pelno siekiančios įmonės, kurios remiasi komerciniu kapitalu ir siekia finansinės gražos. Atsižvelgiant į tai, organizacinės formos, kurios yra susijusios su socialiniais ir ekonominiais pokyčiais ir jų teikiama nauda, įsivylauja tarp dviejų aptartų spektro polių. Tokia socialinės ekonomikos bei jai priklausančių organizacijų padėtis veikimo lauke gali būti grindžiama bene pagrindine socialinės ekonomikos susiformavimo priežastimi – nepakankamu viešojo ir privataus sektorių visuomenės poreikių tenkinimu. Socialinė ekonomika grindžiama solidarumo, atsakomybės, organizacinės autonomijos, demokratinio sprendimų priėmimo, lygiateisiško dalyvavimo ir socialinės vertės maksimizavimo principais prisideda prie visuomenės poreikių tenkinimo (Sdrali, Goussia-Rizou, Giannouli, Makris, 2016). Socialinės ekonomikos organizacijų, valstybinių įstaigų, privačių įmonių, nevyriausybinų organizacijų tarpusavio sąveika ir bendradarbiavimu įgyvendinami socialinių problemų sprendimai. Borzga ir Defourny (2001) pateikia socialinės ekonomikos padėtį nusakantį teiginį, pagal kurį socialinės ekonomikos tikslu įvardijamas ne pelno maksimizavimas, naudos įstaigų akcininkams teikimas, bet visuomenės tikslų įgyvendinimas.

1.2. Socialinių įmonių samprata ir ypatybės

Socialinei įmonei, kaip vienai iš socialinės ekonomikos sudėtinių dalių, mokslinėje literatūroje skiriamas ypatingas dėmesys akcentuojant socialinės įmonės sampratos daugialypiškumą, bendro ir vienodo apibrėžimo nebuvimą. To priežastimi gali būti socialinių įmonių sąvokos prigimtis skirtinguose kontinentuose, atsižvelgiant į nacionalinį ir regioninį kontekstą (Defourny, Nyssens, 2010a). Jungtinėse Amerikos Valstijose (toliau JAV) ir Vakarų Europoje 1980–1990 metų laikotarpiu pradėjusi formotis socialinės įmonės samprata išsiskyrė, nors ir buvo siejama su tuo pačiu trečiuoju, NVO sektoriumi. Remiantis Defourny ir Nyssens (2012), JAV susiformavusi socialinės įmonės bei šios sąvokos atitikmens, socialinio verslo samprata pagrįsta dviem teorijomis: **uždirbtų pajamų**, kuomet socialinių įmonių veikla siejama su nepelno siekiančių organizacijų komercine veikla, skirta socialinei misijai pasiekti, ir **socialinių inovacijų**, kai akcentuojama socialinių antreprenierių, kaip asmenų, sugebančių kurti socialinius pokyčius bei skatinti inovacijas, veikla. Europoje socialinės įmonės samprata formavosi Italijoje įteisinus „socialinio kooperatyvo“ organizacinę formą, pritaikytą plėtoti ekonominei veiklai ir siekti visuomenės poreikių tenkinimo (Defourny, Nyssens, 2010b; Defourny, Nyssens, 2012). Toks Italijoje įteisintas modelis laikomas socialinių įmonių ir socialinio verslo plėtros pradininku visoje Europoje, turėjusiu įtakos socialinio verslo sampratos formavimuisi (atsižvelgiant į nacionalinį valstybės kontekstą) kitose valstybėse (Defourny, Nyssens, 2017). Socialinius kooperatyvus pripažinus teisėtais, specifinė teisinė forma, įgalinanti socialinės įmonės veiklą, įteisinta ir Ispanijoje, Prancūzijoje, Portugalijoje, ir kitose Europos valstybėse (Pestoff, Hulgard, 2016).

Socialinėms įmonėms tapus aktualiomis visame pasaulyje, išsiplėtė šios srities tarptautinių ir nacionalinių tyrimų laukas. Socialinei įmonei, kaip mokslinio tyrimo objektui, skiriamas vis didesnis dėmesys, tačiau jo apibrėžimas vis dar yra nenusistovėjęs. Nagrinėjant socialinės įmonės sampratą, pastebimas skirtingas sąvokų vartojimas socialines įmones įvardinant „socialiniu verslu“, „socialine antrepreneryste“, „hibridine organizacija“ bei priskiriant kitus sinonimus (Bielefeld, 2009; Raišienė, Urmanavičienė, 2017; Hahn et al., 2018). Nepaisant to, kad socialinės įmonės terminas tapatinamas su kitomis sąvokomis ir nėra universalus, vieno termino, pastebimas ir pačios sąvokos skirtingas suvokimas. Kitaip tariant, tarptautiniuose ir nacionaliniuose tyrimuose, moksliniuose leidiniuose socialinės įmonės sąvoka įvardijama nevienoda prasme. Šį teiginį pagrindžia Pestoff'as (2013),

teigdamas, kad viešosios diskusijos lauke socialinės įmonės ir socialinis verslumas susiduria su dviem priešingomis sampratos tendencijomis, pagal kurias analizuojamos sąvokos suvokiamos siaurąja arba plačiąja prasme (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Socialinės įmonės samprata (sudaryta autorės remiantis Kerlin, 2013; Stoyanov, Zhelyazkov, 2019; Erpf, Bryer, Butkevičienė, 2019; Sepulveda, 2015; Tsai, Hung, Yang, 2020; Harding, 2004; Matei, Sandu, 2013; Alcock, 2010; Thompson, 2020; Pestoff, 2013)

Samprata	Apibrėžimas / citata	Ypatybės
Plačioji	Organizacijos, kurios savo veikloje remiasi rinkos idėjomis, jas derina su socialiniais siekiais (dažnai inovatyviais būdais), praktikoje tai įgyvendina įvairiomis veiklomis bei organizacinėmis formomis (Kerlin, 2013, p. 84)	<ul style="list-style-type: none"> • Organizacinių formų įvairovė; • Įgyvendinimo veiklų gausa; • Veikla laisvoje rinkoje; • Socialinių ir ekonominių rezultatų siekis; • Autonomija; • Pajamų reinvestavimas
	„Socialinės ekonomikos dalyvė – įmonė, kurios pagrindinis tikslas yra naudinga socialinė įtaka, o ne pelno suteikimas savininkams ar partneriams. Veikia laisvojoje rinkoje, tiekdamas prekes ir paslaugas remdamasi verslumo (angl. entrepreneurial) ir inovatyvumo principu, o gautą pelną pirmiausia naudoja socialiniams tikslams“ (Stoyanov, Zhelyazkov, 2019, p. 177)	
	„Procesai ir organizacinės formos, kurios derina privataus sektoriaus finansinį kapitalą ir verslius sumanymus su ne pelno siekiančių organizacijų atjauta ir atkaklumu [...] siekia gerai veikti (finansiskai) ir atjuočiančiai tuo pat metu“ (Erpf, Bryer, Butkevičienė, 2019, p.3)	
	„[...] bet kuri ne pelno organizacija ar labdaros organizacija, išitraukusi į komercinę veiklą, teoriškai gali tapti socialine įmone, taip pat ir bet kuri pelno siekianti privati įmonė, turinti socialinių tikslų. [...] apibrėžimas atitinka socialinių įmonės charakterizavimą kaip dvigubos galutinio rezultato organizacijos, kurios siekia socialinių ir finansinių rezultatų.“ (Sepulveda, 2015, p.848)	
	„Socialinės įmonės egzistuoja kaip pelno siekiančios įmonės ir NVO, kurios pajamų perteklių pirmiausia reinvestuoja tam, kad galėtų spręsti socialines problemas. [...] socialinė įmonė turi išorinę verslo išvaizdą, yra savarankiška, neįsitraukia į nacionalinius vyriausybės reikalus ir teikia novatoriškas paslaugas reaguodama į valstybės ir rinkos nesėkmes.“ (Tsai, Hung, Yang, 2020, p. 350)	
Siauroji	„Socialinės įmonės reikšmė apima bet kurias ne pelno siekiančias organizacijas bei jų formas, labdaros organizacijas, fondus, kooperatyvus, savitarpio draugijas“ (Harding, 2004, p.40)	<ul style="list-style-type: none"> • Trečiojo sektoriaus organizacijos; • Socialinės naudos siekis; • Pajamų reinvestavimas; • Ekonominė veikla
	„Pažangi tradicinių ne pelno siekiančių organizacijų, ne verslo organizacijų forma. Pajamų pertekliaus reinvestavimas siekiant socialinės naudos skiria socialines įmones nuo kitų tipų organizacijų. [...] socialinės įmonės plėtoja ekonominę veiklą siekiant patenkinti socialinius poreikius [...]“ (Matei, Sandu, 2013, p.52, 54)	
	Plačiai pripažinta socialinių ir ekonominių pokyčių priemonė, veikianti su savanoriškais ir bendruomeninėmis organizacijomis, labdaros organizacijomis ir fondais – trečiuoju sektoriumi (Alcock, 2010)	
	„[...] nauja kūrybinė jėga, teikianti geresnes prekes ar paslaugas mažesnėmis sąnaudomis ir tenkinanti piliečių poreikius taip, kaip centralizuota valstybė negalėtų. [...] ši koncepcija suponavo „trečiajam sektoriui“ perimti viešųjų paslaugų teikimą [...]“ (Thompson, 2020, p.244)	
	Verslo metodų taikymas ne pelno siekiančių organizacijų sektoriuje (Pestoff, 2013)	

Pagal siaurąją sampratą socialinių įmonių organizacinių formų spektras yra gana siauras ir dažniausiai apima tik trečiąjį nevyriausybinių sektorių bei jam priskiriamas įstaigas. Todėl atsižvelgiant į siaurąją sampratą priskiriamus apibrėžimus matyti, kad socialinės įmonės yra vienas iš nevyriausybinių sektoriaus veikėjų, kuris siekdamas socialinio poveikio, socialinės misijos įgyvendinimo savo veikloje remiasi verslo principais ir taikydamas juos uždirba pelną. Pušinaitė-Gelgotė (2019, p. 118) atkreipia dėmesį į tokių organizacijų pagrindinį siekį „ne uždirbti maksimalų pelną iš atrastos rinkos

nišos, bet išspręsti rinkos ydas – užpildyti institucines spragas“. Kitaip tariant, socialinės įmonės nesiekdamos finansinės naudos sprendžia socialines, visuomenei ar tam tikrai asmenų grupei aktualias socialines problemas, kurias panaikinti remiantis tik viešojo ir privataus sektorių veikla yra sudėtinga. Nors pasitaiko atvejų, kuomet socialinės įmonės suvokiamos ir apibrėžiamos siaurąja prasme, tačiau dažniausiai jos apibūdinamos priskiriant platesnį veiklų ir organizacinių formų spektrą. Pestoff’as (2013), analizuodamas dalyvaujančio valdymo svarbą socialinėms įmonėms, atkreipia dėmesį, kad socialine įmone gali būti laikomos bet kuriame iš sektorių veikiančios organizacijos, išsikėlusios aiškius socialinius tikslus. Svarbu pabrėžti, kad socialinės įmonės plačiąja prasme, siekdamos socialinių tikslų, pelno siekimą taip pat įvardija kaip svarbų tikslą, padedantį siekti ir įgyvendinti socialinę misiją (Doherty, Haugh, Lyon, 2014). Tampa aišku, kad plačiąja prasme socialinės įmonės samprata labiau suvokiama kaip reiškinys, kuris gali apimti įvairias organizacines formas bei sektorius ar jų derinį. Pastebima, kad mokslinėje literatūroje apie socialines įmones ir socialinį verslą daugiausia dėmesio skiriama vienos šalies ar kelių regionų analizei, o ne palyginimui pasauliniu mastu (Conney, 2011; Bagnoli, Megali, 2011; Squazzoni, 2009). Tai taip pat daro įtaką socialinės įmonės sampratai bei jos skirtingų apibrėžimų formavimuisi. Dėl socialinės įmonės apibrėžimų įvairovės bei gausos apsunkinamas termino suvokimas ir traktavimas, išskyla vienodai pripažįstamos koncepcijos poreikis. Prie socialinės įmonės koncepcijos paieškos bei išgryninimo Europoje prisidėjo dar 1996 m. įkurtas socialinių įmonių tyrėjų tinklas – EMES (angl. *European Research Network*). Šis mokslinius tyrėjus jungiantis tinklas, pasitelkdamas teorines ir empirines žinias, nagrinėja socialinės ekonomikos koncepciją bei jos dalis (EMES, 2020). Viena jų – socialinės įmonės bei jų apibrėžimas, prie kurio analizės ir išgryninimo prisidėjo tyrėjai iš 15-os ES valstybių. EMES tyrėjų tinklo pateikta socialinės įmonės koncepcija apibrėžiama per tris (socialinę, ekonominę ir politinę) dimensijas atitinkančius kriterijus (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Socialinės įmonės dimensijos ir joms priskiriami kriterijai (sudaryta autorės remiantis Defourny, Nyssens, 2012)

Ekonominė dimensija	Socialinė dimensija	Politinė (valdymo) dimensija
Nenutrūkstama prekių gamyba ir / arba paslaugų teikimas	Nauda visuomenei	Aukštas autonomijos lygis
Aukštas ekonominės rizikos lygis	Piliečių ir visuomenės organizacijų iniciatyvos	Nepriklausoma nuo kapitalo sprendimų priėmimo galia
Integruojamas mokamas darbas	Ribotas pelno paskirstymas	Įvairių suinteresuotų šalių įtraukimas į veiklas

Pateikti socialinę įmonę apibūdinantys kriterijai suformuluoti kaip gairės, apibūdinančios „idealų“ socialinės įmonės tipą ir padedančios socialinės ekonomikos koncepcijos tyrėjams analizuoti socialines įmones bei palyginti jų padėtį kitų įmonių kontekste (Defourny, Nyssens, 2012). Tačiau tai organizacijoms nėra būtinosios sąlygos, kurias privalu atitikti norint priklausyti ir vadintis socialine įmone. Atkreiptinas dėmesys, kad EMES tyrėjų tinklo pateiktuose socialinę įmonę apibrėžiančiuose kriterijuose išskiriama dalyvavimo valdyme dimensija bei jai būdingi bruožai. Tai pabrėžia ir Subačienė, Budrionytė, Mačerinskienė, Tamulevičienė (2019) nurodydamos, kad Amerikos akademikų moksliniuose darbuose ar diskusijose apie socialines įmones, į politinius ar valdymo aspektus nėra atsižvelgiama, o EMES tyrėjai įvardindami šią dimensiją bei jai priskiriamus kriterijus skatina geresnį socialinių įmonių supratimą. Apžvelgiant trečiąją dimensiją išryškėja, kad socialinei įmonei bei jos veiklai yra svarbi autonomija, kuomet įmonė yra tiesiogiai valdoma grupės asmenų, kurie ją įkūrė, o ne valdžios ar privataus verslo institucijų. Taip pat svarbiu aspektu tampa

sprendimų priėmimas, kuris anot Colenbrander'io, Argyrou, Lambooy ir Blomme (2017) įgyvendinamas taikant demokratijos principą „vienas narys – vienas balsas“. Remiantis šiuo principu galutinis sprendimo priėmimas nepriklauso nuo asmenų, kurie valdo didžiausią įmonės kapitalo dalį. Priimant sprendimus neatsižvelgiama į nuosavybės teises. Į visą įmonės valdymo procesą bei veiklas yra įtraukiamos suinteresuotosios grupės, kurios gali atstovauti savo interesams bei daryti įtaką sprendimams (Defourny, Nyssens, 2012). Remiantis EMES mokslininkais (Borzaga, Galera, 2013; Defourny, Nyssens, 2010b), šios trys socialinę įmonę apibūdinančios dimensijos veikia kartu ir sudaro vieną bendrą dimensijų erdvę, apibūdinančią socialines įmones bei jų veiklą, ir neleidžia socialinių įmonių suprasti tik kaip vienos iš dimensijų bei jos tęstinumo. Apibendrinant EMES tyrėjų išskirtas socialinę įmonę apibūdinančias dimensijas ir joms priskiriamus kriterijus, socialinės įmonės suprantamos kaip „ne pelno siekiančios privačios organizacijos, teikiančios prekes ar paslaugas, tiesiogiai susijusias su naudos bendruomenei tikslu. Jos remiasi kolektyvine dinamika, įtraukiančia įvairius suinteresuotus subjektus į valdymo grupę. Socialinės įmonės labai vertina autonomiją ir prisiima ekonominę riziką, susijusią su savo veikla“ (Defourny, Nyssens, 2008, p. 202).

Socialinių įmonių koncepcijos atsiradimas svarbus ir Europos Sąjungos institucijoms, kadangi socialinė ekonomika, socialinis verslas ir socialinės įmonės yra socialinės politikos dalis. EMES tyrėjų pateiktas socialinės ekonomikos apibrėžimas adaptuotas ir papildytas aptartomis „uždirbtų pajamų“ ir „socialinių inovacijų“ minties teorijomis ir pateiktas Europos komisijos „Socialinio verslo iniciatyva. Socialinėms įmonėms plėtoti palankios aplinkos kūrimas socialinių inovacijų ekonomikoje“ komunikate Nr. (2011) 682, socialinę įmonę įvardijant kaip „įmonė, kurios pagrindinis siekis yra socialinis poveikis, o ne pelno savininkams ar akcininkams siekimas. Ji veikia rinkoje tiekdamą prekes ir paslaugas verslui įprastu ir inovatyviu būdu, tačiau perviršį pirmiausia naudoja socialiniams tikslams. Ji valdoma atsakingai ir skaidriai – įtraukiant darbuotojus, klientus ir jos komercine veikla suinteresuotas šalis“ (p. 2). Panašias socialinę įmonę apibūdinančias ypatybes analizuodamos socialinių įmonių plėtros kryptis atskleidžia Čižikienė ir Čižikaitė (2013), nurodydamos Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto pateiktus socialinių įmonių požymius: socialinių tikslų, o ne pelno siekimas; teisinių formų ir modelių įvairovė (pelno ir ne pelno įmonės, savidraudos draugijos, savanoriškos asociacijos, kooperatyvai, fondai.); verslas paremtas demokratiniais principais į sprendimo priėmimą įtraukiant darbuotojus, klientus, įmonės narius. Iš pateiktų apibrėžimų matyti, kad socialinės įmonės terminas nėra nusistovėjęs ir priklauso nuo valstybėje vykdomos socialinio verslo politikos, tačiau Europos Sąjunga (toliau ES) ir su ja susiję tarptautiniai tyrėjų tinklai pateikia gaires, padedančias valstybėms orientuotis socialinės ekonomikos srityje bei nusistatyti koncepcijos apibrėžimus ir suvokimo ribas.

1.3. Socialinis verslas ir socialinės įmonės Europoje ir Lietuvoje

Atsižvelgiant į pastaruosius dešimtmečius, vadinamojo socialinės ekonomikos sektoriaus ir ypač socialinių įmonių svarba Europoje išaugo. Socialinė ekonomika bei jos teikiama nauda ypač svarbi ES priklausančioms valstybėms, nes remiantis socialine ekonomika yra pasiekiami pagrindiniai ES tikslai, tokie kaip: tvarus ir darnus ekonomikos augimas, socialinės atskirties mažinimas, socialinių poreikių tenkinimas, darbo rinkos pusiausvyros palaikymas ir kt. ES veikiančios socialinės ekonomikos svarbą tiek žmogiškuoju, tiek ekonominiu požiūriu atskleidžia Europos ekonomikos ir socialinio komiteto pateikti duomenys, pagal kuriuos „2017 m. ES veikė daugiau nei 2,8 mln. socialinių subjektų ir įmonių, įdarbinusių daugiau nei 13,6 mln. Europos gyventojų. Tai sudarė 6,3 proc. visų ES-28 dirbančiųjų“ (European Economic and Social Committee, 2017, p. 21). Lietuva, kaip viena iš ES valstybių narių, įgyvendindama socialinę ir ekonominę politiką turi puoselėti

socialinės ekonomikos veiklą bei siekti tų pačių, visai Europai aktualių tikslų. Atsižvelgiant į tai, Lietuvos Respublikoje taip pat vykdomas socialinis verslas bei veikia socialinės įmonės.

Svarbu pabrėžti, kad socialinių įmonių įteisinimas valstybėse skiriasi. Vienose jų socialinės įmonės yra juridškai apibrėžtos, socialinių įmonių statusą turinčios organizacijos, kitose – kaip socialinis verslas, neišskiriant jų organizacinės formos (Nyssens, 2014). Analizuojant Lietuvoje plėtojama socialinį verslą, veikiančias socialines įmones, išskiriami du šių įmonių tipai: *de jure* socialinės įmonės ir *de facto* socialinės įmonės (Okunevičiūtė-Neveauskienė, Pranckevičiūtė, 2018; Pučėtaitė, Novelskaitė, Pušinitė-Gelgotė, Rusteikienė, Butkevičienė, 2019; Erpf, Butkevičienė, Pučėtaitė, 2020). *De jure* veikiančios socialinės įmonės yra reglamentuotos LR Socialinių įmonių įstatyme, juridiniams asmenims priskiriant šio tipo įmonių statusą, *de facto* socialinėmis įmonėmis gali būti įvardijamos tos įmonės, kurios siekia socialinio poveikio kurdamos verslo modelį bei šiuo modeliu vadovaudamosi savo veikloje (Pučėtaitė, Novelskaitė, Pušinitė-Gelgotė, Rusteikienė, Butkevičienė, 2019).

Svarbu atkreipti dėmesį į Lietuvoje *de jure* apibrėžtas socialines įmones, kadangi teisiškai įtvirtintos socialinių įmonių statusą turinčios įstaigos orientuojasi į vienos pagrindinių socialinių problemų sprendimą – užimtumo skatinimą, siekiant sukurti darbo vietas nepalankioje situacijoje atsidūrusiems asmenims, visuomenės grupėms, kurios patiria socialinę atskirtį, susiduria su integracijos į visuomenę stoka. Socialinės įmonės, kurių tikslas orientuotas į užimtumo skatinimą, yra dar žinomos kaip WISE (ang. *Work Integration Social Enterprises*) ir būdingos ne tik Lietuvos valstybei, bet ir daugeliui kitų Europos šalių, tokių kaip Suomija, Lenkija, Švedija ir t. t. (Liger, Stefan, Britton, 2016). Šio tipo socialinės įmonės savo veikloje siekia padėti asmenims, susiduriantiems su užimtumo problema, juos integruodamos į darbo rinką bei visuomenę remiantis aktyviomis ir produktyviomis veiklomis (Vidal, 2005; Cooney, Nyssens, O'Shaughnessy, Defourny, 2016). Kitaip tariant, socialinių įmonių pagrindine tiksline grupe, į kurios poreikių tenkinimą yra nukreipta įmonės veikla, tampa asmenys, dėl tam tikrų aplinkybių patiriantys riziką dalyvauti darbo rinkoje. O'Connor ir Meinhard (2014) pabrėžia, kad WISE galima laikyti vienu iš etapų, padedančių tapti pagrindinės, aktyvios darbo rinkos dalyviu. Galima teigti, kad WISE įdarbintiems asmenims padeda įgyti praktikos ir darbinės patirties, naudingos tolimesnei darbinei veiklai ir asmens karjerai. Nyssens (2014) analizuodama Europoje veikiančias WISE įvardija jas kaip priemonę aktyviai darbo rinkos politikai įgyvendinti palaikant dialogą su valdžios institucijomis, kurios, anot Okunevičiūtės-Neveauskienės ir Pranckevičiūtės (2018) sukuria sistemą, pagrįstą užimtumo skatinimu subsidijomis ir teise į socialinės įmonės statusą. Kai kurie tyrėjai (Defourny, Gregoire ir Davister, 2004; Nyssens, 2014), atsižvelgdami į asmenų integracijos į darbo rinką būdus, išskiria šias WISE kategorijas:

- **pereinamojo užimtumo.** Socialinės įmonės, kurių tikslas padėti nepalankioje padėtyje atsidūrusiems darbuotojams integruotis atviroje darbo rinkoje suteikiant jiems darbo praktikos ir žinių vykdant mokymus. Šios WISE suteikia galimybę darbuotojams pagerinti savo asmenines, profesines bei socialines kompetencijas, kurios padidina tolimesnes įsidarbinimo galimybes. WISE įmonės bendradarbiauja su kitomis aktyvioje darbo rinkoje veikiančiomis įmonėmis siekiant naudoti įdarbintiems asmenims – padėti susirasti nuolatinį darbą. Didžioji dalis darbo ar mokymosi sutarčių yra terminuotos. Šio tipo užimtumą skatinančios socialinės įmonės veikia Belgijoje, kaip mokymus darbo vietoje siūlančios įmonės, bei Portugalijoje ir Prancūzijoje, kaip darbo integracijos įmonės;
- **profesinės integracijos.** Socialinės įmonės, skatinančios užimtumą, palaikomos ilgalaikėmis valstybės teikiamomis subsidijomis. Joms priskiriamos seniausios WISE formos, nukreiptos

žmonėms, turintiems fizinę ir psichinę negalią bei socialinių gebėjimų stokojantiems asmenims padėti. Siekiama kompensuoti darbo rinkos produktyvumo poreikį ir neįgaliųjų pajėgumo skirtumą. Dažniausiai valdžios institucijų remiama WISE forma, kuriose įdarbinama neterminuotam laikotarpiui. Darbas šio tipo įmonėje yra ilgalaikis, tik nedaugelis asmenų įgavę patirties įsidarbina atviroje darbo rinkoje. Šio tipo užimtumą skatinančios socialinės įmonės veikia Portugalijoje, Švedijoje, Airijoje kaip prieglobstį teikiančios dirbtuvės, Belgijoje – kaip darbo įmonės, pritaikytos neįgaliems asmenims;

- **savarankiškai finansuojamų darbo vietų ir jų steigimo.** WISE, kuriomis siekiama sukurti stabilias ir ekonomiškai tvarias darbo vietas nepalankioje padėtyje atsidūrusiems asmenims, kuriems sunku įsitvirtinti darbo rinkoje. Šio tipo įmonėje darbo neturinčiam asmeniui siūlomas ilgalaikis darbas, siekiant, kad asmuo taptų socialiai ir finansiškai nepriklausomas. Šias užimtumą skatinančias įmones valstybė remia teikdama subsidijas, kurių teikimas yra laikinas arba jų dydis mažinamas atsižvelgiant į darbuotojų augantį konkurencingumą darbo rinkoje. Valstybei baigus mokėti subsidijas, darbo užmokestis WISE dirbantiems asmenis mokamas iš įmonės lėšų, gautų vykdant įmonės veiklą, parduodant prekes ar teikiant paslaugas. Šio tipo WISE veikia Vokietijoje ir Jungtinėje Karalystėje kaip socialinės ir bendruomeninės įmonės;
- **socializacijos pasitelkiant produktyvią veiklą.** WISE tipas, kurio pagrindinis siekis yra pasitelkiant veiklas socializuoti asmenis, o ne integruoti juos į darbo rinką. Šio tipo įmonės skirtos asmenims, susiduriantiems su socialinėmis problemomis (priklausomybės nuo psichotropinių medžiagų, grįžimas iš įkalinimo įstaigų ir pan.) bei sunkią fizinę ar psichinę negalią turintiems žmonėms. Įmonės veikla siekiama padėti asmenims įveikti problemas ir susitvarkyti gyvenimą, palaikyti tinkamą gyvenimo būdą. Šio tipo įmonėms priklausančių asmenų veikla nėra įtvirtinama darbo sutartimi, už jų atliekamą darbą asmenims suteikiamos paslaugos, apgyvendinimas ar maitinimas. Tokio tipo WISE veikia Prancūzijoje, Ispanijoje kaip užimtumo centrai, Švedijoje – kaip socialiniai kooperatyvai.

Lietuvoje *de jure* veikiančios socialinės įmonės gali būti priskiriamos **profesinės integracijos** įmonių kategorijai, kadangi šalyje socialinių įmonių statusą turinčių juridinių asmenų veikla orientuota į neįgaliųjų tikslinės grupės įdarbinimą. Taip pat Lietuvoje veikiančioms socialinėms įmonėms teikiama valstybės pagalba skiriant pastovias ir ilgalaikes subsidijas neįgaliųjų darbo užmokesčiui, valstybinio socialinio draudimo įmokoms, darbo vietoms bei priemonėms įsteigti ir pritaikyti, mokymams organizuoti bei kitoms išlaidoms, susijusioms su neįgaliųjų darbu įmonėje, padengti. Svarbu paminėti, kad Lietuvoje socialinės įmonės statusą turintiems juridiniams asmenims būdingos ir kitų WISE kategorijų ypatybės, tokios kaip laikinas valstybės subsidijavimas atsižvelgiant į asmens patiriamą negalią bei jos sunkumą ar įgūdžių lavinimas ir kvalifikacijos kėlimas asmenims siekiant juos integruoti į atvirąją darbo rinką. Nyssens (2014), analizuodama užimtumo srityje veikiančias socialines įmones, atkreipia dėmesį į tai, kad kai kuriose Europos valstybėse veikiančias WISE yra sudėtinga priskirti vienai iš šio tipo įmonių kategorijų dėl jų įgyvendinamų skirtingų integracijos tikslų ir būdų ar siekiamo poveikio skirtingoms tikslinėms grupėms. Kitaip tariant, valstybėse veikiančios į užimtumo problemų sprendimą orientuotos socialinės įmonės gali pasižymėti skirtingiems WISE tipams būdingomis savybėmis. Nepaisant to, visas jas vienija tas pats ir pagrindinis tikslas „įdarbinti žmones su negalia ir tuos, kurie patiria socialinę atskirtį ar kitus socialinius sunkumus“ (Mandiberg, 2016, p. 11).

Liger'is, Stefan'as, Britton (2016) tarpusavyje lygindami Europos valstybėse veikiančias socialines įmones akcentuoja, kad tokiose šalyse kaip Ispanija ir Italija į socialinių įmonių kategoriją yra

įtraukiamos įvairaus tipo organizacijos (kooperatyvai, asociacijos, savidraudos draugijos bei organizacijos ir kt.), o Lietuvoje, kaip ir dalyje kitų valstybių, socialinė įmonė apima tik WISE kategoriją. Skirtingo socialinių įmonių traktavimo joms priskiriant nevienodas organizacines formas fenomenas yra žinomas. Tačiau socialinių įmonių apibrėžimas, jas laikant tik užimtumo srityje veikiančiomis socialinėmis įmonėmis, netaikomas kitoms socialinio poveikio ir socialinės misijos įgyvendinimo siekiančioms įstaigoms, kurios vykdo veiklą kitose srityse (teikia socialines ar švietimo paslaugas, rūpinasi aplinkos apsauga ir pan.). Atsižvelgiant į tai, socialinės įmonės suprantamos siaurąja prasme, jas laikant tik užimtumo srityje veikiančiomis įmonėmis, o tai prisideda prie *de facto* šalyje veikiančių ir socialinės misijos siekiančių įmonių gyvavimo. Šį teiginį pagrindžia Okunevičiūtė-Neverauskienė ir Pranckevičiūtė (2018, p. 104), teigdamos, kad tokiu atveju šalyje „atsiranda dvi prieštaringos *de jure* ir *de facto* socialinių įmonių sritys, įtakojančios situaciją, kai tam tikras socialinės įmonės formas valstybė nuolatos palaiko ir pripažįsta, o kitų – ne“. Atsižvelgiant į dvi Lietuvoje veikiančių socialinių įmonių sritis, galima išskirti pagrindinius jų skirtumus (žiūrėti 3 lentelę).

3 lentelė. *De jure* ir *de facto* socialinių įmonių skirtumai (sudaryta autorės remiantis Greblikaitė, Gerulaitienė, Žiukaitė ir Garcia-Machado, 2017; LR socialinių įmonių įstatymas, 2004; LR socialinio verslo koncepcija, 2015)

Ypatybės / Socialinių įmonių formos	Socialinės įmonės (<i>de jure</i>)	Socialinės įmonės (<i>de facto</i>)
Teikiama pagalba	Valstybės subsidijos; Mokesčių lengvatos	Europos socialinio fondo projektų lėšos; ES struktūrinių fondų lėšos; Dotacijos; Parama
Tikslinės grupės (orientacija)	Neįgalieji	Neįgalieji; Ilgalaikiai bedarbiai; Pensijinio amžiaus asmenys; Vieniši tėvai; Priklausomybių turintys asmenys ir kt.
Sprendžiamos socialinės problemos	Užimtumas; Socialinė integracija; Socialinė atskirtis	Užimtumas; Socialinė integracija; Socialinė atskirtis
Organizacinės formos	Akcinė bendrovė; Uždaroji akcinė bendrovė; Mažoji bendrija; Individuali įmonė; Viešoji įstaiga	Bendrijos; Bendrovės; Kooperatyvai Savitarpio draudimo įmonės; Asociacijos; Susivienijimai; Fondai ir kt.

Valstybėse veikiančios *de facto* socialinės įmonės dažnai suvokiamos plačiąja prasme, kaip organizacijos, kurios siekia atliekamoje veikloje suderinti socialinę ir ekonominę vertę (Thompson, Doherty, 2006; Bacq, Janssen, 2011). Kitaip tariant, *de facto* socialinės įmonės įgyvendina socialinę misiją taikydamos verslo principus. Svarbu pabrėžti, kad tokio tipo organizacijos Lietuvoje siekia „ugdyti žmonių savarankiškumą, darbinius ir socialinius įgūdžius tam, kad asmenys galėtų jais remtis ieškant darbo atviroje darbo rinkoje“ (Urmanavičienė, Čižikienė, 2018, p. 169). Nepaisant to, kad *de facto* veikiančios socialinės įmonės orientuotos į asmenų užimtumo skatinimą, jos taip pat prisideda prie kitų socialinių problemų sprendimo ir padeda ne tik neįgaliesiems, bet ir kitoms tikslinėms grupėms (vienišiemis tėvams, priklausomybių turintiems asmenims, iš įkalinimo įstaigų grįžusiems asmenims ir t. t.). Atsižvelgiant į tai, kad *de facto* įmonės skiria dėmesį asmeniui, jo kompetencijų ir įgūdžių tobulinimui, o ne pelno įmonės steigėjams, šio tipo įmonės dažniausiai būna ne pelno siekiančios organizacijos (asociacijos arba fondai) (Urmanavičienė, 2020). Remiantis tuo, *de facto* socialinės įmonės, priešingai negu *de jure*, nėra teisiškai pripažintos ir negali gauti valstybės pagalbos, reglamentuotos LR Socialinių įmonių įstatyme. Atsižvelgiant į socialinėms įmonėms valstybės teikiamą pagalbą, Park ir Kim’as (2020) siūlo valstybės dotacijas teikti ne toms socialinėms

įmonėms, kurios turi finansinių problemų, o toms, kurios kuria asmens profesinius interesus atitinkančias darbo vietas ir sudaro galimybes tobulėti.

Siauras socialinių įmonių sampratos įteisinimas įstatyminėje bazėje gali būti grindžiamas Erpf'o, Bryer'io ir Butkevičienės (2019) įvardijama valstybės ekonominių sistemų istorine raida, kuomet Lietuvoje, kaip ir kitose posovietinėse valstybėse, įvyko spartus perėjimas nuo planinės ekonomikos į kapitalistinę, kuri suformavo pelno siekiančio verslo idėją, nuošalyje paliekant kitas socialinio verslumo formas. Pastebima, kad *de jure* socialinės įmonės bei jų veikla sulaukia akademikų kritikos, kadangi Urmanavičienės ir Čižikienės (2018) teigimu, *de jure* socialinių įmonių veikloje pasitaiko atvejų, kai įmonės veikia kaip tradicinės verslo organizacijos: įdarbina tikslinei grupei priskiriamus asmenis, tačiau nepajėgia įgyvendinti socialinės misijos, nėra suinteresuotos tikslinės grupės asmenų socialine integracija. Kritikuojamos ne tik *de jure* apibrėžtos socialinės įmonės, bet ir jas reglamentuojantis įstatymas, kuris, anot Rusteikienės ir Pučėtaitės (2015), yra nepakankamo poveikio.

Apibendrinant galima teigti, kad socialinė ekonomika yra suvokiama kaip viena iš svarbių ekonomikos mokslo veiklų, kuria siekiama naudoti visuomenei. Socialinei ekonomikai priskiriami įvairūs organizaciniai subjektai, kurie savo veikloje vadovaujasi solidarumo, atsakomybės ir demokratijos principais. Socialinė įmonė, kaip viena iš socialinės ekonomikos veiklų, gali būti suprantama siaurąją prasme, ją laikant trečiojo sektoriaus įstaiga, kuri savo veikloje remiasi verslo principais, arba plačiąją, bet kuriame iš sektorių veikiančia organizacija, išsikėlusia aiškius socialinius tikslus. Socialinė įmonė, kaip verslo subjektas, veikia rinkoje tiekdamas prekes ir paslaugas inovatyviu būdu, tačiau pagrindiniu veiklos principu laiko ne pelno, o socialinio poveikio siekį. Europos šalyse išskiriami *de jure* ir *de facto* socialinių įmonių tipai atskleidžiantys jų veiklų pobūdį. Lietuvoje veikia abiejų tipų socialinės įmonės. *De jure* įmonių veikla apibrėžta įstatymiškai, *de facto* tipo įmonės veikia daugiau kaip socialinis verslas.

2. Socialinių įmonių teisinio reglamentavimo Lietuvoje analizė

Šios dalies pirmajame poskyryje pateikiama socialinių įmonių veiklą reglamentuojanti teisinė bazė, aptariami pagrindiniai ES dokumentai, LR svarstomi ir priimti teisės aktai, formuojantys socialinių įmonių veiklos aspektus. Antrajame poskyryje aptariamas LR socialinių įmonių įstatymas, įstatymo pokyčiai, lemiantys Lietuvoje veikiančių socialinių įmonių traktavimą bei jų veikimą.

2.1. Socialinių įmonių veiklą formuojanti teisinė bazė

Socialinio verslo ir socialinių įmonių reglamentavimas gali būti siejamas su dviem valstybės klestėjimui ir darniam vystymuisi svarbiomis sritimis: verslu ir jo skatinimu bei socialine politika, nukreipta į socialinių problemų sprendimą. Būtent šių krypčių svarba įprasminama ES institucijų leidžiamuose dokumentuose. Tai galima pagrįsti svarbiausiais ES veiklos tikslus ir vertybes nurodančiais dokumentais: ES sutartimi ir sutartimi dėl ES veikimo. Europos Sąjungos sutarties (2016/C 202) 3 str. 3 dalyje nurodomas bendros vidaus rinkos kūrimas siekiant tvaraus vystymosi yra grindžiamas socialine rinkos ekonomika, pabrėžiant visiško užimtumo ir socialinės pažangos siekį. Šie aspektai glaudžiai susiję su socialine politika, kuri kaip viena iš prioritetinių sričių išskiriama Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo (2016/C 202) (toliau SESV). Šios sutarties 151 str. nustatyti ES socialinės politikos tikslai: didinti užimtumą, gerinti gyvenimo ir darbo sąlygas, užtikrinti socialinę apsaugą, gerinti darbuotojų tarpusavio dialogą, siekti žmogiškųjų išteklių plėtros ir jų darnos, mažinti socialinę atskirtį. Remiantis šiais ES socialinės politikos aspektais bei nurodytomis veiklos kryptimis, galima pagrįsti vieną iš ES socialinės politikos rezultatų valstybėse narėse – socialinių įmonių, ypač WISE, steigimąsi bei jų veiklos reglamentavimą. Atsižvelgiant į pamatines tarptautinės socialinės politikos gaires, užimtumo srityje veikiančios socialinės įmonės, kurios siekia „padėti bedarbiams asmenims, patiriantiems išsitraukimo į darbo rinką problemas“, yra laikomos populiariausiu socialinės įmonės tipu (Esposito, 2013, p. 672).

Lietuvoje, kaip ir daugelyje pasaulio šalių, ilgą laiką veikė įvairios asociacijos ir organizacijos, padedančios asmenims, atsidūrusiems nepalankioje padėtyje, susiduriantiems su įvairiomis socialinėmis problemomis. Tačiau tokio tipo organizacijoms negeneruojant pakankamai pelno išsilaikyti sunku, ypač valstybėje veikiant asociacijų, fondų ir kitų ne pelno siekiančių organizacijų veiklą reglamentuojantiems teisės aktams, pagal kuriuos apribojamos šių tipų organizacijų galimybės vykdyti ekonominę veiklą (Fici, 2015). Su šios padėties pokyčiu Lietuvoje gali būti siejamas LR įstojimas į ES, kuomet atsirado galimybė naudotis Europos struktūrinių fondų (toliau ESF) parama. Svarbu pabrėžti, kad Lietuvai, kaip ES narei, siekiant veiksmingo tarpusavio bendradarbiavimo svarbiu aspektu tapo valstybės nacionalinės teisės suderinimas su ES nuostatomis. Galimybės gauti ESF paramą per valstybės skiriamas dotacijas bei subsidijas, padedančias plėtoti socialinių įmonių veiklą, prisidėjo prie socialinių įmonių teisinio reglamentavimo Lietuvoje. 2004 m. birželio 1 d. priimtas LR Socialinių įmonių įstatymas Nr. IX-2251 (toliau Socialinių įmonių įstatymas), įteisinantis WISE tipo socialines įmones. Priėmus įstatymą, socialinės įmonės Lietuvoje pagal Socialinių įmonių įstatymo 2 straipsnį siekė šio tikslo: „[...] įdarbinant šiame įstatyme nurodytoms tikslinėms grupėms priklausančius asmenis, praradusius profesinį ir bendrąjį darbingumą, ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje, skatinti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei mažinti socialinę atskirtį“. Atsiradusi galimybė fiziniams asmenims įsteigti socialinę įmonę pagal Socialinių įmonių įstatymą (2004) sudarė palankias sąlygas esamoms neįgalųjų organizacijoms išlikti bei paskatino spartų naujų socialinių įmonių steigimąsi.

Pirminiam LR Socialinių įmonių įstatymui priimti ypač svarbūs buvo du šiuo metu konsoliduoti ES reglamentai: 2001 m. sausio 12 d. Europos Komisijos reglamentas (EB) Nr. 68/2001 „Dėl EB sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo pagalbai mokymui“ ir 2002 m. gruodžio 5 d. Europos Komisijos reglamentas (EB) Nr. 2204/2002 „Dėl EB sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo valstybės pagalbai, teikiamai užimtumui“. Atsižvelgiant į tai, kad reglamentai, kuriais siekiama užtikrinti valstybėse narėse vienodą teisės taikymą, yra ES antrinės teisės dalis, šie dokumentai visose ES šalyse taikomi tiesiogiai ir nuo jų priėmimo dienos tampa norma. 2001 m. sausio 12 d. Komisijos reglamentu (EB) Nr. 68/2001 dėl EB sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo pagalbai mokymui, pagrindžiamas mokymo priemonių, kaip valstybės pagalbos tam tikroms įmonėms svarba, nurodant galimą teigiamą mokymo poveikį: didesnis kvalifikuotų darbuotojų skaičius, pramonės konkurencingumo kilimas, užimtumo strategijos formavimo veiksnys. Taip pat šiame reglamente nurodomos skaidrumo užtikrinimo ir monitoringo veiksmingumo, minimo Reglamento (EB) Nr. 994/98 3 straipsnyje, užtikrinimo būdai, akcentuojant informacijos pateikimo Komisijai standartinės formos nustatymą, kuria remiantis valstybės narės teiktą informaciją apie pagalbos schemų taikymą valstybėje. Be šios nuostatos, reglamente Nr. 68/2001 taip pat nurodomas poreikis nustatyti taisykles dėl pagalbos teikimo duomenų registravimo. Kitaip tariant, reglamentu atkreipiamas dėmesys į valstybės teikiamos pagalbos mokymui svarbą verslo įmonėms, kurios gerintų darbuotojų kvalifikaciją ir taip įtakotų teigiamą pokytį rinkoje.

2004 m. priėmus Socialinių įmonių įstatymą įgyvendintas antrasis 2002 m. gruodžio 5 d. Komisijos priimtas reglamentas (EB) Nr. 2204/2002 dėl EB sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo valstybės pagalbai, teikiamam užimtumui, kurio taikymas skirtas valstybės teikiamai pagalbai darbo vietoms kurti. Būtina akcentuoti, kad šio reglamento 1 str. nustatyta pagalba užimtumui skatinti yra nukreipta į neįgalųjų ir palankių sąlygų neturinčių darbuotojų įdarbinimą bei su tuo susijusių išlaidų padengimą. Reglamento (EB) Nr. 2204/2002 2 str. apibrėžiama sąlygų neturinčio darbuotojo samprata bei kriterijai, nurodantys, kokios tikslinės grupės yra šia sąvoka įvardijamos. Dalis reglamente išskirtų sąlygų neturinčio darbuotojo kriterijų atsispindi LR Socialinių įmonių įstatyme įvardinant socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų tikslines grupes, tokias kaip: ilgalaikiai bedarbiai, vaikai/-us auginantys vieniši tėvai, iš laisvės atėmimo vietų grįžę asmenys. Reglamento (EB) Nr. 2204/2002 2 str. taip pat detalizuota neįgalaus darbuotojo sąvoka, kuri reiškia asmenį: „pripažintą neįgalium pagal nacionalinės teisės aktus arba asmenį, turintį pripažintą rimtą fizinę, protinę arba psichologinę negalią“ (p. 277). Pateiktas reglamentas bei jo taikymas LR Socialinių įmonių įstatyme atskleidžia šio dokumento svarbą ir dar kartą pagrindžia, kad užimtumo skatinimas yra vienas pagrindinių ekonominės ir socialinės politikos tikslų. Dar vienas svarbus ES reglamentas įgyvendintas 2011 m. gruodžio 11 d. priimtame LR Socialinių įmonių įstatymo pakeitimo įstatyme Nr. XI-1771. 2008 m. rugpjūčio 6 d. Europos Komisijos reglamentu (EB) Nr. 800/2008, skelbiančiu tam tikrų rūšių pagalbą, suderinamą su bendrąja rinka taikant Sutarties 87 ir 88 straipsnius, siekta supaprastinti bei užtikrinti veiksmingesnę Komisijos vykdomos pagalbos kontrolę prieš tai galiojančius reglamentus pakeičiant vienu bendru teisiniu dokumentu. Visa tai priimta atsižvelgiant į Komisijos įgytą patirtį. Svarbu pabrėžti, kad reglamentu (EB) Nr. 800/2008 užtikrintas pagalbos taisyklių taikymas, supaprastintas administravimas, suderintos pagalbos rūšių sąvokų apibrėžtys, nurodytos aplinkybės, leidžiančios sumuoti įvairių rūšių pagalbą bei nustatyti valstybių narių Komisijai teikiamų metinių ataskaitų reikalavimai. Galima teigti, kad šiuo reglamentu sujungti ir suderinti įvairūs valstybės teikiamų pagalbos rūšių reglamentai sumažinant administracinę naštą bei supaprastinant pagalbos teikimo kontrolės sąlygas. Valstybės narės, tarp jų ir Lietuva, leidžiančios ir

įgyvendinančios nacionalinius teisės aktus, susijusius su reglamente minimomis sritimis, juos tarpusavyje suderina.

Socialinių įmonių veiklą bei su ja susijusius sprendimus lemia ne tik juridinę galią turintys tarptautiniai teisės aktai, bet taip pat šios srities gaires leidžiančios įvairios iniciatyvos. Viena tokių yra Europos Sąjungos ekonomikos augimo ir užimtumo strategija – Europa 2020. Ši gerai žinoma strategija grindžiama trimis prioritetais: tvarus, pažangus ir integracinis augimas. Pastarasis prioritetas ypač atliepia socialinio verslo ir socialinių įmonių veiklos sritis bei tikslus. Remiantis 2010 m. kovo 5 d. Komisijos komunikatu KOM (2010) 2020 „2020 M. EUROPA Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“ integracinio augimo prioritetas grindžiamas užimtumo ir įgūdžių ugdymo bei kovos su skurdu priemonėmis. Strategijoje pabrėžiamas svarbiausias integracinio augimo prioriteto ir jo priemonių siekis – „įgyvendinti lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros principus ir suteikti žmonėms galimybių įgyti naujų įgūdžių [...] Daug pastangų reikės dėti kovojant su skurdu ir socialine atskirtimi, užtikrinti socialinę sanglaudą ir didesnę darbo našumą“ (Europa 2020, 2010, p. 18). Galima teigti, kad ši strategija nuo 2010 metų yra ES pamatinis dokumentas, nurodantis veiklos kryptis siekiant užtikrinti aukštą užimtumo lygį, darbo rinkos modernizavimą, socialinės apsaugos sistemą, didinti teritorinę ir socialinę sanglaudą. Šios strategijos svarbą, ypač užimtumo aspektu, pagrindžia dar 1997 m. pradėtos Europos užimtumo strategijos įtraukimas, laikant ją viena iš „Europa 2020“ pagrindinių veiklos sričių bei tikslų. Tai atskleidžia, kad užimtumas, ypač tų visuomenės grupių, kurios patiria daugiausiai sunkumų darbinantis ir taip užsitikrinant asmeninę materialinę ir dvasinę gerovę, yra svarbi problema, kurios sprendimui pasitelkiamos įvairios priemonės bei jų gausa. Atsižvelgiant į Lietuvoje veikiančių socialinių įmonių tikslinės grupės – neįgaliųjų – įdarbinamą, svarbu išskirti ES strategiją, skirtą šios tikslinės grupės padėčiai gerinti. 2010 m. lapkričio 15 d. Komisijos komunikate KOM (2010) 636 „2010-2020 Europos strategija dėl negalios. Tolesnis siekis kurti Europą be kliūčių“ nurodo poreikį gerinti socialinę ir ekonominę neįgaliųjų padėtį suteikiant jiems daugiau galimybių dalyvauti visuomenės gyvenime bei ekonominiame veikloje. Taip pat tarp Komisijos išskirtų aštuonių svarbiausių veiklos sričių minimas užimtumas, socialinė apsauga ir mokymas, kurie taip pat glaudžiai susiję su socialinių įmonių veiklos tikslais. Siekiant įgyvendinti šias veiklos sritis, nurodomas siekis užtikrinti neįgaliųjų ekonominį savarankiškumą suteikiant daugiau galimybių dirbti apmokamą darbą, siekti karjeros. Atsižvelgiant į neįgaliųjų padėties darbo rinkoje gerinimą, akcentuojamas kokybiškų darbo vietų bei profesinio judumo neįgaliųjų socialinėse įmonėse klausimų iškėlimas ir sprendimų paieška, taip pat nurodomas finansavimo spragų, dėl kurių asmenys praranda motyvaciją dalyvauti darbo rinkoje ir į ją integruotis, šalinimas. Tokio pobūdžio veiksmai turi būti palaikomi ir remiami ne tik ES institucijų, bet ir nacionalinės valdžios. Ketvirtoji iniciatyva, tiesiogiai susijusi su socialinių įmonių veikla, yra 2011 m. spalio 25 d. Komisijos komunikatas KOM (2011) 682 „Socialinio verslo iniciatyva. Socialinėms įmonėms plėtoti palankios aplinkos kūrimas socialinių inovacijų ekonomikoje“. Šiame komunikate nustatytos trys veiksmų kryptys, padedančios gerinti socialinių įmonių padėtį: 1) finansavimo prieinamumo gerinimas; 2) socialinio verslo matomumo gerinimas; 3) teisinės aplinkos gerinimas. Šia socialinio verslo iniciatyva ne tik įvardijama socialinės ekonomikos ir inovacijų svarba siekiant teritorinės sanglaudos ar skurdo ir atskirties problemų sprendimo būdų, bet taip pat įvardijama socialinių įmonių samprata, kuri kiekvienoje valstybėje narėje suvokiama savaip. Remiantis tuo, kad strategija priimta dar 2011 metais, tačiau vis dar yra aktuali, galima išskirti ES institucijų pasiekimus visose šios strategijos prioritetinėse srityse (žr. 4 lentelę).

4 lentelė. Socialinio verslo iniciatyvos pasiekimai (European Commission, 2015)

Finansavimo prieinamumo gerinimas	Socialinio verslo matomumo gerinimas	Teisinės aplinkos gerinimas
<ul style="list-style-type: none"> • Sutelkti vieši pinigai siekiant padėti socialinėms įmonėms; • Socialinėms įmonėms prieinama užimtumo ir socialinių inovacijų programa; • Reformuoti struktūriniai fondai, kad valstybės narės galėtų skirti jų pinigus socialinėms įmonėms finansuoti.; • Sukurta socialinio verslumo fondo priemonė, skirta padėti socialinėms įmonėms gauti finansavimą; • „Mikrokreditų teikėjų gero elgesio kodeksas“, padedantis susidoroti su ilgalaikio finansavimo galimybėmis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Internetinės Socialinių inovacijų platformos (angl. <i>Social Innovation Europe</i>) įkūrimas suteikiant socialinėms įmonėms daugiau matomumo; • Teikiamas finansavimas per „Veiklus jaunimas“ ir „Erasmus“ ir kitas programas siekiant mokyti socialinius verslininkus; • MVI forumo plėtra, skirta aptarti finansavimo problemas ir būdus jas spręsti; • Pagalba valstybių narių valdžiai siekiant geriau suprasti sektorių; • Paskelbtas „Socialinių inovacijų vadovas“; • Socialinio verslo žemėlapių sudarymas siekiant sukurti bendrą duomenų bazę. 	<ul style="list-style-type: none"> • 2014 m. priimtas viešųjų pirkimų reformos paketas, leidžiantis valdžios institucijoms atsižvelgti ir įvertinti visą produktų gyvavimo ciklą; • 2011 m. „Visuotinių ekonominių interesų paslaugų“ paketo priėmimas, leidžiantis lanksčiau teikti valstybės pagalbą socialinėms įmonėms; • Teisinių formų, galinčių patenkinti kylančius socialinių įmonių poreikius, pasiūla; • Savitarpio pagalbos gerinimas.

Atsižvelgiant į pateiktą lentelę matyti, kad finansinis prieinamumas, socialinio verslo matomumas bei teisinės aplinkos gerinimo srityse įgyvendinta daug naujų idėjų, priimti nauji socialinių įmonių bei valstybių narių padėčių gerinantys sprendimai, padedantys optimizuoti pagalbą socialiniam verslui bei įgalinantys socialines įmones veikti dar skaidriau ir efektyviau. Matyti, kad socialinio verslo iniciatyva yra pagrindinis socialinio verslo ir pagalbos jam teikimą įprasminantis dokumentas, kuriuo remiantis socialinio verslo situacija valstybėse narėse tampa geriau valdoma ir aiškiau suprantama. Galima paminėti ir vieną naujausių Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos priimtų iniciatyvų, skirtų užimtumui gerinti. 2017 m. lapkričio 17 d. priimtas Europos socialinių teisių ramstis, skirtas užtikrinti sąžiningą ir sklandų darbo rinkos veikimą Europos valstybėse, pateikiant pagrindines teises bei principus, kurių turi būti laikomasi. Tarp jų yra minimos lygios galimybės, aktyvaus užimtumo rėmimas, saugus ir lankstus užimtumas, socialinis dialogas ir darbuotojų įtraukimas, socialinė apsauga, neįgalųjų įtrauktis ir daugelis kitų, kuriomis siekiama pagerinti darbo rinkos situaciją. Svarbu paminėti, kad visos trys strategijos ne tik įgyvendina jose nurodytus tikslus, bet taip pat yra ir strategijos Lietuva 2020 dalis. Galima teigti, kad visi šie skirtingas kryptis įvardijantys dokumentai yra tarpusavyje susiję, todėl siekiant išspręsti Europos valstybes, taip pat ir Lietuvą kamuojančias socialines problemas, būtina visoms joms skirti dėmesį bei kartu įgyvendinti.

Analizuojant Lietuvos socialinių įmonių veiklą bei ją formuluojančią teisinę bazę, galima pastebėti, kad nemažai su šių įmonių veiklai susijusių teisinių sprendimų galima rasti ir nacionalinėje teisėje. Vienas tokių – Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2015 m. balandžio 3 d. įsakymas Nr. 4-207 „Dėl socialinio verslo koncepcijos patvirtinimo“. Atsižvelgiant į tai, kad kiti ne WISE socialinio verslo modeliai nėra reglamentuoti įstatymais taip ribojant jų tolimesnę plėtrą bei galimybę gauti valstybės pagalbą, priimta socialinio verslo koncepcija. Šia koncepcija siekiama ne tik pateikti bendruosius socialinio verslo principus ir skatinti socialinio verslo plėtrą, bet ir pateikti socialinio verslo sampratą. Koncepcijos patvirtinimas – svarbus žingsnis socialinės ekonomikos sričiai Lietuvoje, nes juo praplėsta socialinio verslo samprata nurodant, kad: „socialinę ekonomiką sudaro du subsektoriai: socialinės ekonomikos rinkos subsektorius – tokia ekonominė veikla, kuria siekiama socialinės

naudos, prekes ar paslaugas parduodant rinkoje ekonomiškai reikšmingomis kainomis, patiriant ekonominę riziką; socialinės ekonomikos ne rinkos subsektorius – tokia ekonominė veikla, kuria siekiama socialinės naudos, nemokamai arba ekonominiu požiūriu nereikšmingomis kainomis teikiant paslaugas ar prekes tikslinėms socialinėms grupėms.“ (LR ūkio ministro 2015 m. balandžio 3 d. įsakymas Nr. 4-207). Konceptijos 1 skyriaus 3 dalyje nurodoma, kad vartojamas tik „socialinio verslo“ terminas kaip bendra sąvoka, apimanti ir socialinės įmonės terminą. Socialinis verslas apibrėžiamas kaip konkretus verslo modelis, kuris vykdydamas veiklą derina pelno siekimą naudojant rinkos mechanizmus su socialiniais tikslais ir prioritetais. Atsižvelgiant į konceptijos pateiktas sampratas bei ypatybes, galima teigti, kad ja išgryninti skirtumai tarp socialinio verslo ir jau ilgą laiką veikiančių socialinių įmonių apibrėžimo, kuris pateikiamas LR Socialinių įmonių įstatyme (Nr. XI-2251). Galima teigti, kad Konceptijos išleidimas, vienas svarbiausių socialinio verslo plėtros žingsnių Lietuvoje. Manoma, kad toks socialinio verslo reglamentavimas paskatins sudaryti palankias sąlygas socialiniam verslui bei gauti valstybės pagalbą. Su socialinio verslo srities, įtraukiančios ir socialinės įmonės sampratą reikšme, susijęs bandymas priimti LR Socialinio verslo plėtros įstatymą, kurio projektas pateiktas svarstyti dar 2018 m. Priėmus šį įstatymą šalyje būtų reglamentuotas socialinis verslas, nustatytos statuso gavimo taisyklės, veiklos pobūdis ir kt. Socialinio verslo plėtros įstatymu būtų siekta socialinio poveikio asmenims, kurie yra atskirti nuo įvairių visuomenės gyvenimo sričių, kuriems sunku savarankiškai įveikti kylančius socialinius ir ekonominius iššūkius. Atsižvelgiant į Lietuvos socialinio verslo asociacijos pateiktą galimybių studiją (2019) matyti, kad šio įstatymo priėmimo procedūros eigoje susiduriama su iššūkiais dėl socialinio verslo, kaip sąlyginai naujos veiklos formos nepakankamu atpažinimu. Taip pat problemų iškyla ir socialiniams verslininkams siekiant subalansuoti pajamų gavimą su socialiniu pokyčiu, nesutariama dėl Lietuvoje šiuo metu veikiančios socialinio įstatymo ateities, paramos teikimo šį statusą turinčioms įmonėms.

2.2. Lietuvos Respublikos Socialinių įmonių įstatymo pokyčiai

Oficiali socialinių įmonių veikla Lietuvoje siejama su 2004 metais, kai buvo priimtas LR Socialinių įmonių įstatymas Nr. IX-2251, kuriame apibrėžtos šio tipo įmonių veiklos ypatybės, nurodomos pareigos bei teisės, statuso įgijimo tvarka. Šiuo įstatymu teisiškai įtvirtintas socialinių įmonių, kurių veikla orientuota į socialinius tikslus, vaidmuo. Svarbu akcentuoti, kad socialinių įmonių įstatymas bei jo nuostatos nėra nusistovėjusios ir išlikusios tokios pat, kaip 2004 metais priimtame įstatyme. Socialinių įmonių įstatymas nuo jo įsigaliojimo buvo keičiamas ir papildomas kelis kartus siekiant sumažinti piktnaudžiavimo socialinės įmonės statusu atvejų skaičių bei panaikinti kitas įstatymo spragas (Čizikienė, Čizikaitė, 2013). Nors iki 2020 m. socialinių įmonių įstatyme padaryta nemažai pakeitimų, tačiau svarbiausi jų nurodyti 2011 m. gruodžio 1 d. LR Socialinių įmonių įstatymo pakeitimo įstatyme Nr. XI-1771, 2019 m. rugsėjo 19 d. LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatyme Nr. XIII-2427 bei šiuo metu galiojančio LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 naujausioje aktualioje redakcijoje. Svarbu atkreipti dėmesį, kad, siekiant aiškiai pateikti pagrindinius įstatymo pokyčius, LR Socialinių įmonių įstatymas bei jo pokyčiai analizuojami remiantis pirminiais įstatymo dokumentais (be aktualių redakcijų).

Atsižvelgiant į skirtingo laikotarpio LR socialinių įmonių veiklą reglamentuojančius dokumentus, pagrindinė šių įmonių įstatymo paskirtis išlieka tokia pati: nustatyti socialinės įmonės statusą turinčių asmenų teises ir pareigas, statuso įgijimo ir netekimo tvarką bei pagrindus, darbo santykių ypatumus, apibrėžti jose įdarbinamas tikslines grupes bei reglamentuoti valstybės teikiamą pagalbą. Vienas iš įstatymo pokyčių yra nurodytas 2019 m. LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatymo Nr. XIII-2427 1 str. 1 dalyje papildant socialinių įmonių statuso subjektą, jį laikant ne tik

juridiniu asmeniu, bet taip pat ir „[...] kitų organizacijų, kurių filialai ar atstovybės yra įsteigti Lietuvos Respublikoje [...]“. Kitaip tariant, praplėstas ir detalizuotas socialinių įmonių statusą galintis įgyti subjektas. Keičiantis įstatymui bei jo redakcijoms, beveik nepakito socialinių įmonių tikslas. 2004 m. LR Socialinių įmonių įstatyme Nr. IX-2251 ir 2011 m. LR Socialinių įmonių įstatymo pakeitimo įstatyme Nr. XI-1771 taip pat įvardijamas socialinių įmonių tikslas: „įdarbinant šiame įstatyme nurodytoms tikslinėms grupėms priklausančius asmenis, praradusius profesinį ir bendrąjį darbingumą, ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje, skatinti šių asmenų grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją ir mažinti socialinę atskirtį.“ O remiantis 2019 m. LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatymu Nr. XIII-2427 bei šiuo metu galiojančia suvestine įstatymo redakcija, socialinių įmonių tikslas detalizuojamas nurodant tikslinei grupei priklausančių asmenų darbingumo sumažėjimo galimas priežastis (amžius, nedarbas bei negalia). Priežastys įvardijamos remiantis tame pačiame įstatyme nurodytomis įdarbinamų asmenų tikslinėmis grupėmis. Atsižvelgiant į įstatymo ir jo visose redakcijose nurodytą socialinių įmonių tikslą, susijusį su asmenų įdarbinimu, dar kartą pagrindžiamas Lietuvoje veikiančių socialinių įmonių statusą turinčių įstaigų traktavimas kaip WISE.

Vienas iš pagrindinių ir daugiausiai diskusijų keliantis socialinių įmonių veiklos ir jos reglamentavimo klausimas susijęs su socialinėse įmonėse įdarbinama tiksline grupe (-ėmis). Socialinių įmonių įstatymo 4 str., kuriame nurodomos socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų tikslinės grupės ir joms priklausančios asmenys, per šešiolika įstatymo galiojimo metų dažniausiai keičiama ir koreguojama įstatymo dalis (žr. 5 lentelę).

5 lentelė. Socialinių įmonių įstatyme įvardijamos tikslinės grupės pokytis (LR Socialinių įmonių įstatymas Nr. IX-2251; LR Socialinių įmonių įstatymo pakeitimo įstatymas Nr. IX-1771; LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatymas Nr. XIII-2427)

Įstatymas	Tikslinė grupė	Apibrėžimas
2004 m. Nr. IX-2251	Nedirbantys neįgalieji; Ilgalaikiai bedarbiai; Vyresnio amžiaus asmenys; Vieniši tėvai; Asmenys iš įkalinimo įstaigų.	1) <i>nedirbantys neįgalieji, turintys I, II ar III invalidumo grupę [...];</i> 2) <i>ilgalaikiai bedarbiai, kurių nedarbo trukmė [...] yra ilgesnė kaip dveji metai;</i> 3) <i>asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip penkeri metai [...];</i> 4) <i>motina arba tėvas, viena (-as) faktiškai prižiūrinti (-is) ir auklėjanti (-is) vaiką iki aštuonerių metų [...];</i> 5) <i>asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų, [...].</i>
2011 m. Nr. XI-1771	Neįgalieji; Ilgalaikiai bedarbiai; Vyresnio amžiaus asmenys; Vieniši tėvai; Asmenys iš įkalinimo įstaigų; Priklausomybių turintys asmenys.	1) <i>neįgalieji, turintys sunkų, vidutinį ar lengvą neįgalumo lygį, [...] kuriems nustatytas neviršijantis 55 procentų darbingumo lygis arba didelių, vidutinių ar nedidelių specialiųjų poreikių lygis;</i> 2) <i>ilgalaikiai bedarbiai, kurių nedarbo trukmė [...] yra ilgesnė kaip dveji metai;</i> 3) <i>asmenys, kuriems iki senatvės pensijos amžiaus likę ne daugiau kaip penkeri metai [...];</i> 4) <i>vaiko motina (įmotė) arba tėvas (įtėvis), vaiko globėjas arba rūpintojas, vieni auginantys vaiką (įvaikį) iki aštuonerių metų arba neįgalų vaiką (įvaikį) iki 18 metų [...];</i> 5) <i>asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų [...];</i> 6) <i>asmenys, priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų [...].</i>
2019 m. Nr. XIII-2427	Neįgalieji; Vyresnio amžiaus asmenys; Ilgalaikiai bedarbiai.	1) <i>neįgalieji, turintys sunkų neįgalumo lygį, [...] neviršijantis 25 procentų darbingumo lygis, [...] kuriems nustatytas didelių specialiųjų poreikių lygis [...];</i> 2) <i>neįgalieji, turintys vidutinį neįgalumo lygį, [...] 30–40 procentų darbingumo lygis, [...] kuriems nustatytas vidutinių specialiųjų poreikių lygis [...];</i>

		<p>3) <i>neįgalieji, turintys lengvą neįgalumo lygį, [...] 45–55 procentų darbingumo lygis, [...] kuriems nustatytas nedidelių specialiųjų poreikių lygis [...];</i></p> <p>4) <i>vyresni kaip 50 metų asmenys [...];</i></p> <p>5) <i>ilgalaikiai bedarbiai, kurių nedarbo trukmė [...] yra ilgesnė kaip 2 metai.</i></p>
<p>2020 m. IX-2251 (suvestinė redakcija)</p>	Neįgalieji	<p>1) <i>neįgalieji, turintys sunkų neįgalumo lygį [...] neviršijantis 25 procentų darbingumo lygis [...];</i></p> <p>2) <i>neįgalieji, turintys vidutinį neįgalumo lygį, [...] 30–40 procentų darbingumo lygis [...];</i></p> <p>3) <i>neįgalieji, turintys lengvą neįgalumo lygį, [...] 45–55 procentų darbingumo lygis [...].</i></p>

Atsižvelgiant į 5 lentelėje pateiktą informaciją, matyti, kad socialinėse įmonėse įdarbinamų tikslinių grupių skaičius mažėjo. 2004 m. LR Socialinių įmonių įstatyme pateikiamas platus tikslinių grupių sąrašas nurodant ne tik neįgalius asmenis, bet taip pat ir kitas visuomenės grupes, susiduriančias su įsidarbinimo ir socialinės atskirties problemomis. Atkreipiamas dėmesys ir į asmenis, grįžusius iš įkalinimo įstaigų, kurių, pasak Sakalausko ir Kalpoko (2012), galimybės įsidarbinti ir dalyvauti darbo rinkoje yra mažesnės negu neteisėtų asmenų. Pagalba šios grupės asmenims juos įdarbinant socialinėse įmonėse buvo viena iš pagalbinių priemonių, sudarančių palankesnes sąlygas šios grupės asmenims įsilieti į darbo rinką. 2011 m. Socialinių įmonių įstatymo pakeitimo įstatyme Nr. XI-1771 nurodytos įdarbinamų asmenų tikslinės grupės nuo pirminio (be aktualių redakcijų) socialinių įmonių įstatymo pakito nežymiai. Prie 2004 m. priimto Socialinių įmonių įstatymo ir jame įteisintų penkių tikslinių grupių pridėta dar viena sunkumų darbinantis patirianti tikslinė grupė – asmenys, priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių bei kitų psichiką veikiančių medžiagų. Svarbu paminėti, kad ši grupė prie socialinėse įmonėse įdarbinamų tikslinių grupių pridėta dar 2010 m. gruodžio 14 d. LR Socialinių įmonių įstatymo 4 str. papildymo įstatymu Nr. XI-1231, tačiau taip pat įtraukta ir į 2011 m. Socialinių įmonių įstatymo pakeitimo įstatymą Nr. XI-1771. Toks įstatymo pakeitimas, nurodant šią tikslinę grupę kaip vieną iš įdarbinamų socialinėse įmonėse, gali būti grindžiamas tuo metu Lietuvoje veikiančiu LR Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymu Nr. XI-334, kurio 4 str. minėta tikslinė grupė priskiriama prie papildomai remiamų asmenų darbo rinkoje. Siekiant sudaryti teisingas prielaidas asmenims, priklausantiems nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, įsidarbinti, ši grupė įtraukta į socialinėse įmonėse įdarbinamų tikslinių grupių sąrašą. Asmenų grupės, apimančios neįgaliuosius, ilgalaikius bedarbius, vienišus tėvus, senyvo amžiaus asmenis, iš įkalinimo įstaigų grįžusius bei priklausomybių turinčius asmenis, kaip socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų tikslinės grupės galiojo iki 2019 m., kai buvo priimtas LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatymas Nr. XIII-2427, kuriame tikslinių grupių skaičius sumažintas iki trijų, neįgaliųjų tikslinę grupę detalizuojant į tris tikslinės grupės punktus pagal neįgalumo ir darbingumo lygį. Kitaip tariant, socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų tikslinė grupė palikti neįgalieji, vyresni kaip 50 metų asmenys bei ilgalaikiai bedarbiai. Toks socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų tikslinių grupių sumažinimas gali būti grindžiamas 2016 m. LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatymo projekto bei kito įstatymo aiškinamuoju raštu Nr. 15-9411(4), kuriame nurodoma, kad „*nors įstatymas nustato [...] šešias tikslines grupes, kurių įdarbinimas socialinėje įmonėje yra remiamas valstybės biudžeto lėšomis, socialinėse įmonėse dirba tik neįgalūs darbuotojai, kurie sudaro 98 procentus tikslinėms grupėms priklausančių asmenų, ir vyresni kaip 50 metų asmenys, teritorinėje darbo biržoje įsiregistravę kaip bedarbiai. Kitoms tikslinėms grupėms priklausantys asmenys socialinėse įmonėse nėra įdarbinami*“. Galima teigti, kad svarstant LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimą koreguojant ir įmonėse įdarbinamų asmenų tikslines grupes, atsižvelgta į asmenų, priklausančių tikslinėms grupėms, įsidarbinimo tendencijas. Gali būti, kad socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų tikslinių grupių skaičiaus pokytį įtakojo ir ES socialinėms įmonėms skirtų lėšų įsisavinimas. ES teikiama parama siekiant spartaus ir

tvaraus šalies vystymosi suplanuota remiantis „2014–2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programa“, kurios viena iš priemonių „Parama neįgaliesiems socialinėse įmonėse“ (LR Finansų ministerija, 2020). Šiai priemonei įgyvendinti iš ES struktūrinių fondų lėšų buvo numatyta apie 35,3 mln. eurų, kurie panaudoti asmenų, priklausančių neįgaliųjų tikslinei grupei, darbo vietoms subsidijuoti (ten pat, 2014). Svarbu atkreipti dėmesį, kad lėšos, numatytos šešerių metų laikotarpiui, panaudotos per trejus (2014–2016 m.) metus. Atsižvelgiant į tai, kad didžioji dalis socialinėms įmonėms teikiamų subsidijų sudaro ES fondų lėšos (LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2020), jas išnaudojus valstybė turėjo ieškoti sprendimo būdų ar naujų priemonių, užtikrinančių finansinį stabilumą ir pagalbos socialinėms įmonėms teikimą. Galima teigti, kad finansinis aspektas buvo vienas iš veiksnių, įtakojusių socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų tikslinių grupių skaičiaus mažėjimą ir trijų grupių pateikimą 2019 m. LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatyme Nr. XIII-2427. Svarbu atkreipti dėmesį, kad šiuo įstatymu buvo patvirtintos dvi socialinių įmonių įstatymo redakcijos: pirmoji įsigaliojanti nuo 2020 m. sausio 1 d. ir galiojanti iki 2020 m. birželio 1 d., antroji įsigaliojanti nuo 2020 m. liepos 7 d. Būtent antrąją įstatymo redakciją socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų tikslinė grupe palikti tik neįgalieji atsižvelgiant į jų neįgalumo ar darbingumo lygį bei specialiųjų poreikių lygį. Remiantis naujausia socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 redakcija, socialinėse įmonėse įdarbinami tik neįgaliųjų tikslinei grupei priklausantys asmenys.

Gali būti, kad veiksniai, darę įtaką socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų tikslinių grupių pokyčiui, veikė ir įmonėse įdarbinamų tikslinėms grupėms priklausančių asmenų skaičiaus pokytį. Kitaip tariant, viena iš sąlygų įmonėms gauti socialinės įmonės statusą bei valstybės pagalbą yra susijusi su socialinėje įmonėje įdarbintų tikslinėms grupėms priklausančių asmenų dalimi nuo visų įmonėje dirbančių darbuotojų. Ši socialinių įmonių įstatyme pateikta nuostata, keičiant ir tobulinant įstatymą nuo pat jo priėmimo 2004 m. iki 2020 m. kito (žr. 6 lentelę).

6 lentelė. Socialinių įmonių įstatyme nustatytos tikslinės grupės asmenų skaičiaus sąlygos pokytis (LR Socialinių įmonių įstatymas Nr. IX-2251; LR Socialinių įmonių įstatymo pakeitimo įstatymas Nr. IX-1771; LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatymas Nr. XIII-2427)

Įstatymas	Tikslinės grupės/-ių asmenų dalis įmonėje	Apibrėžimas
2004 m. Nr. IX-2251	1) Socialinėje įmonėje 40 proc. (ne mažiau kaip 4 asm.); 2) Neįgaliųjų socialinėje įmonėje (I, II, III invalidumo grupė) 50 proc. iš jų I ir II grupė 40 proc.	1) darbuotojai, priklausantys [...] 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. 2) [...] darbuotojai, priklausantys neįgaliųjų tikslinei grupei, sudaro ne mažiau kaip 50 procentų jos metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus, iš jų I ir II grupės invalidai – ne mažiau kaip 40 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus.
2011 m. Nr. XI-1771	Nemažiau kaip 4 asm. 1) Socialinėje įmonėje 40 proc.; 2) Neįgaliųjų socialinėje įmonėje 50 proc.; 3) Neįgaliųjų socialinėje įmonėje (neviršijantis 40 proc. darbingumo lygis) 40 proc.	1) darbuotojai, priklausantys [...] nurodytoms socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų tikslinėms grupėms, sudaro ne mažiau kaip 40 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus ir tikslinėms asmenų grupėms priklausančių darbuotojų skaičius yra ne mažesnis kaip keturi. 2) darbuotojai, priklausantys neįgaliųjų tikslinei grupei, sudaro ne mažiau kaip 50 procentų jos metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus. 3) Neįgalieji, kuriems nustatytas [...] neviršijantis 40 procentų darbingumo lygis [...] sudaro ne mažiau kaip 40 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus ir [...] nurodytai tikslinei asmenų grupei priklausančių darbuotojų skaičius yra ne mažesnis kaip keturi.

2019 m. Nr. XIII- 2427	Nemažiau kaip 4 asm. 1) Socialinėje įmonėje 40 proc.; 2) Neįgaliųjų socialinėje įmonėje 50 proc.; 3) Neįgaliųjų socialinėje įmonėje (neviršijantis 40 proc. darbingumo lygis) 40 proc.	<i>1) [...] darbuotojai, priklausantys [...] nurodytoms [...] tikslinėms grupėms, sudaro ne mažiau kaip 40 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus ir tikslinėms asmenų grupėms priklausančių darbuotojų skaičius yra ne mažesnis kaip keturi.</i> <i>2) darbuotojai, priklausantys šio įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 1, 2 ir 3 punktuose nurodytoms tikslinėms grupėms, [...] sudaro ne mažiau kaip 50 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių neįgaliųjų socialinės įmonės darbuotojų skaičiaus.</i> <i>3) Neįgalieji, kuriems nustatytas [...] neviršijantis 40 procentų darbingumo lygis [...] sudaro ne mažiau kaip 40 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus ir [...] 4 straipsnio 1 dalies 1, 2 ir 3 punktuose nurodytoms tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų skaičius yra ne mažesnis kaip 4.</i>
2020 m. IX-2251 (suvestinė redakcija)	Nemažiau kaip 6 asm. 1) 50 proc. neįgaliųjų; 2) 40 proc. neįgaliųjų neviršijant 40 proc. darbingumo lygio (ne mažiau 10 proc. 0-25 proc. darbingumo lygio).	<i>1) darbuotojai, priklausantys [...] nurodytoms tikslinėms grupėms, sudaro ne mažiau kaip 50 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių socialinės įmonės darbuotojų skaičiaus. [...] nurodytoms tikslinėms grupėms priklausančių darbuotojų skaičius yra ne mažesnis kaip 6.</i> <i>2) Neįgalieji, kuriems nustatytas [...] neviršijantis 40 procentų darbingumo lygis [...] sudaro ne mažiau kaip 40 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus, iš kurių [...] neviršijantis 25 procentų darbingumo lygis [...] sudaro ne mažiau kaip 10 procentų metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus.</i>

2004 m. LR Socialinių įmonių įstatyme Nr. IX-2251 ir 2011 m. LR Socialinių įmonių įstatymo pakeitimo įstatyme Nr. XI-1771 ši tikslinėms grupėms priklausančių asmenų skaičiaus socialinėje įmonėje sąlyga nurodyta įstatymų 3 str. pateikiant socialinės įmonės ir neįgaliųjų socialinės įmonės apibrėžimus. Priėmus 2019 m. LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatymą Nr. XIII-2427, socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų tikslinėms grupės priklausančių darbuotojų skaičiaus dalis nurodoma jau 14 str. 1 dalyje, kaip sąlyga valstybės pagalbai gauti. Nepaisant šios sąlygos pateikimo skirtingose įstatymo redakcijos skirtinguose straipsniuose, jos tikslas išlieka aktualus ir reikšmingas. Analizuojant lentelėje pateiktą informaciją svarbu akcentuoti, kad nuo pat LR Socialinių įmonių įstatymo priėmimo iki 2019 m. LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatymu Nr. XIII-2427 patvirtintos redakcijos, kuri įsigaliojo 2020 m. liepos 1 d., be socialinių įmonių buvo išskiriamos ir neįgaliųjų socialinės įmonės, kuriose įdarbinami neįgaliųjų tikslinei grupei priklausantys asmenys. Lentelėje pateikta informacija atskleidžia, kad 2004 m. LR Socialinių įmonių įstatyme nurodyta tikslinėms grupėms priklausančių asmenų dalis įmonėje nuo kituose socialinių įmonių veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose ar jų redakcijose skyrėsi neįgaliųjų socialinėje įmonėje įdarbinamų tikslinei grupei priklausančių asmenų dalimi. Remiantis 2004 m. LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 3 str. 2 dalimi, neįgalieji turėjo sudaryti 50 proc. visų neįgaliųjų socialinėje įmonėje dirbančių asmenų, tačiau 40 proc. jų turėjo būti I ir II invalidumo lygio asmenys. Vėliau priimtuose socialinių įmonių veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose sunkauso ir vidutinio lygio negalią arba neviršijantį 40 proc. darbingumo lygį turintys asmenys turėjo nesudaryti 50 proc. neįgaliųjų socialinėje įmonėje dirbančių asmenų. Šios neįgalumo ar darbingumo lygio grupės asmenys galėjo būti neįgaliųjų socialinėje įmonėje darbinami atskirai, sudarant 40 proc. visų dirbančiųjų. Kitaip tariant, nuo 2011 m. priimto LR socialinių įmonių įstatymo pakeitimo įstatymo Nr. XI-1771, sudarytos dvi galimybės neįgaliųjų socialinėje įmonėje įdarbinti neįgaliųjų tikslinei grupei priklausančius asmenis, atsižvelgiant į jų negalios ir darbingumo lygį. Toks įstatymo nuostatos pakeitimas gali būti grindžiamas 2009 m. aiškinamuoju raštu „Dėl Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo 3, 15, 17 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto“ Nr. XIP-349, kuriame nurodoma, kad projektu siekiama „pakeisti įstatymą taip, kad didesnę pagalbą gautų žmonės, kuriems jos labiau reikia, kad pagalba neįgaliesiems būtų diferencijuota pagal negalios lygį, kad būtų tikslesni pagalbos dydžiai.“ Tikslinei grupei priklausančių asmenų skaičiaus dalis

socialinėje arba neįgaliųjų socialinėje įmonėje nuo 2011 m. LR Socialinių įmonių įstatymo pakeitimo įstatymo Nr. XI-1771 priėmimo iki 2019 m. LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatymo Nr. XIII-2427 nekito. Vienas iš pokyčių, susijusių su socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų dalimi, atsirado priėmus 2019 m. LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatymo Nr. XIII-2427 antrąją redakciją, kuri įsigaliojo nuo 2020 m. liepos 1 d. Šioje įstatymo redakcijoje papildytas įstatymo 14 str., nurodančio sąlygas valstybės pagalbai gauti, 1 dalies 2 punktas, nurodant papildomą neįgaliųjų įdarbinimo socialinėje įmonėje sąlygą: „*darbuotojų, priklausančių šio įstatymo 4 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytoms tikslinėms grupėms, per mėnesį dirbtas darbo laikas sudaro ne mažiau kaip 50 procentų įmonės darbuotojų, nepriklausančių [...] nurodytoms tikslinėms grupėms, darbo laiko per mėnesį.*“. Toks papildomo punkto įteisinimas pakeitė prieš tai nuo 2011 metų priimto LR socialinių įmonių įstatymo pakeitimo įstatymo Nr. XI-1771 galiojusią sąlygą neįgaliųjų socialinėse įmonėse dirbantiems asmenims per mėnesį dirbti ne mažiau kaip 80 darbo valandų. Galima teigti, kad sąlyga, nustatanti socialinėje įmonėje dirbančių neįgaliųjų darbo laiką, kuris sudaro 50 proc. visų įmonės darbuotojų darbo laiko, yra tokio pat pobūdžio kaip ir prieš tai buvusi sąlyga, tačiau ši, nurodanti tikslinei grupei priklausančių asmenų minimalų darbo laiką, padeda užtikrinti, kad socialinės įmonės, įdarbinančios tikslinei grupei priklausančius asmenis, tai darytų siekdama įgyvendinti socialinės įmonės tikslą, o ne dėl siekio gauti naudos įmonei per įstatymus nustatytas privilegijas (Lietuvos Respublikos Valstybės kontrolė, 2015). Vienas iš šiuo metu aktualiausių pokyčių, susijusių su socialinėse įmonėse įdarbinamų tikslinėms grupėms priklausančių asmenų skaičiaus dalimi, nurodytas 2019 m. LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatymo Nr. XIII-2427 antrojoje redakcijoje, kuri įsigaliojo 2020 m. liepos 1 d. Šiomis įstatymo pataisomis įtvirtinta pareiga socialinėms įmonėms įdarbinti didesnę skaičių negalią turinčių asmenų (50 proc. visų įmonės darbuotojų), t. y. 10 proc. daugiau, negu buvo numatyta prieš tai galiojusiuose įstatymuose. Taip pat ypatingas dėmesys skirtas sunkesnę negalią turinčių asmenų įdarbinimui, įstatymo 14 str. 1 dalies 2 punkte nurodant, kad iš 40 proc. socialinėse įmonėse įdarbintų sunkios ir vidutinės negalios lygio arba ne didesnio kaip 40 proc. darbingumo lygio neįgaliųjų, ne mažiau kaip 10 proc. privalo būti asmenys, kuriems nustatytas sunkus neįgalumo ar neviršijantis 25 proc. darbingumo lygis. Šios nuostatos priėmimas grindžiamas socialinėse įmonėse vyravusia praktika, kai buvo daugiau įdarbinama lengvesnę negalią turinčių asmenų (LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2020). Tokį teiginį pagrindžia Užimtumo tarnybos pateikti duomenys (2019), pagal kuriuos 2018 metais iš Užimtumo tarnyboje registruotų neįgaliųjų, kuriems nustatytas 0-25 proc. darbingumo lygis, įdarbinta ~1 proc., o neįgalieji, kuriems nustatytas 45-55 proc. darbingumo lygis socialinėse įmonėse sudarė 65 proc. visų tikslinėms grupėms priklausančių neįgaliųjų. Taip pat, lyginant su ankstesnėmis įstatymo redakcijomis, 2019 m. priimto LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatymo Nr. XIII-2427 naujausioje redakcijoje padidintas socialinėje įmonėje įdarbinamų tikslinei grupei priklausančių asmenų skaičius, kuris negali būti mažesnis negu 6. Šis įstatymo pokytis kartu su padidintu socialinėse įmonėse įdarbinamų neįgaliųjų dalimi įgalina įmonę priimti dirbti daugiau negalią turinčių darbuotojų, taip sudarant jiems palankesnes sąlygas darbo rinkoje lygiomis teisėmis konkuruoti su kitais asmenimis.

2019 m. LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatymu Nr. XIII-2427 įteisintos naujos nuostatos socialinėms įmonėms bei jų vykdomai veiklai. Vienas esminių pokyčių įstatyme – socialinių įmonių pelno reinvestavimas, kai įmonė ne mažiau negu 75 proc. gauto pelno turi skirti socialinei misijai įgyvendinti bei socialiniam poveikiui siekti. Ši nuostata atitinka vieną iš socialinę įmonę apibrėžiančių kriterijų – pelno panaudojimą socialinėms problemoms spręsti. Tokia prievolė nukreipta į neįgaliųjų grįžimą ir dalyvavimą darbo rinkoje bei socialinės integracijos skatinimą. 2019

m. LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatyme Nr. XIII-2427 8 str. 2 dalies 2 punkte pakeista su įmonės gaunamomis pajamomis susijusi nuostata, nurodanti iš neremtinės veiklos gauti ne daugiau negu 15 proc. pajamų. Iki minėto įstatymo įsigaliojimo, socialinės įmonės iš tokio pobūdžio veiklos galėjo generuoti iki 20 proc. pajamų. Visais šiais naujai priimto socialinių įmonių įstatymo pokyčiais siekta patobulinti socialinių įmonių veiklos teisinį reguliavimą, užtikrinti valstybės pagalbos efektyvią kontrolę ir padidinti asmenų, kurie susiduria su sunkumais darbinantis, įsidarbinimo galimybes (LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2020).

Lietuva, įgyvendindama socialinių įmonių veiklą, kaip ir kitos ES šalys vadovaujasi tarptautiniais dokumentais. Vieni jų derinami su nacionaline teise ir gali būti laikomi pagrindinėmis kitų teisės aktų sudedamosiomis dalimis. Socialinių įmonių veiklą ir su ja susijusius sprendimus lemia ne tik juridinę galią turintys teisės aktai, bet ir kiti įvairūs tarptautiniai dokumentai, tokie kaip strategija „Europa 2020“, „2010-2020 Europos strategija dėl negalios“ ar „Socialinė iniciatyva“. Pagrindinis Lietuvoje socialinių įmonių veiklą reglamentuojantis dokumentas yra LR socialinių įmonių įstatymas, kuris siekiant efektyvesnio, tvaresnio ir teisingesnio problemų sprendimo modelio yra dažnai keičiamas ir tobulinamas. Įstatymo pokyčiai dažniausiai susiję su tikslinių grupių kaita bei su socialinėse įmonėse įdarbinamų tikslinėms grupėms priklausančių asmenų įdarbinimo sąlygomis.

3. Užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių vaidmens, sprendžiant socialines problemas Lietuvoje, empirinio tyrimo metodologija

Šiame skyriuje apžvelgiama tyrimo metodologija ir dizainas. Pirmajame poskyryje pateikiamas metodologijos pagrindimas: esminės tyrimo nuostatos, tyrimo metodai bei pagrindiniai tyrime taikyti principai. Antrajame poskyryje aptariami tyrimo atlikimo etapai, pateikiamas jų organizavimas. Taip pat pateikiamas tyrimo dalies modelis, atskleidžiantis tyrimo logiką bei tyrimo organizavimo tvarką.

3.1. Tyrimo metodologijos pagrindimas

Mokslinės literatūros apie socialines įmones, jų sampratą, ypatybes bei veiklos galimybes sprendžiant užimtumo problemas analizė atskleidė, kad tyrimo reiškinys Lietuvoje yra menkai tyrinėtas. Socialinių įmonių plėtros galimybes tyrė Simanavičienė (2007), plėtros kryptis – Čižikienė ir Čižikaitė (2013), socialinių įmonių socialinio poveikio vertinimą pateikė Urmanavičienė (2019), tačiau šios analizės nebuvo orientuotos ir nukreiptos į socialinių įmonių galimybes ir motyvaciją spręsti socialines problemas. Taip pat netyrinėtas socialinių įmonių galimas poveikis tikslinėms grupėms, nepateiktas požiūris į socialines įmones, remiantis jų veikla suinteresuotomis asmenų grupėmis. Atliekant tyrimą, kuriuo siekiama atskleisti socialinių įmonių galimybes ir motyvaciją spręsti socialines problemas ir galimą poveikį tikslinei grupei (neįgaliesiems), remiamasi EMES tyrėjų tinklo suformuluota socialinių įmonių samprata bei jai būdingais principais ir kriterijais. Atsižvelgiant į tai, sudarytas tyrimo instrumentas (pusiau struktūruoto interviu klausimynas grupuojant klausimus į kategorijas). Tyrėjų pateiktas apibrėžimas, akcentuojantis valdymo ir politikos dimensiją skatinančią geresnę socialinių įmonių supratimą (Subačienė ir kt., 2019), pagrindžia tyrimui pasitelktą keturių suinteresuotų grupių metodo taikymą.

Tyrimo metodas. Tyrėjo tinkamai parinktas metodas lemia pažinimo patikimumą ir kokybę, atskleidžia reiškinių esmę bei padeda atrasti jų dėsningumus (Gintalas, 2011). Renkantis tyrimo metodus svarbu atkreipti dėmesį į tyrėjo lūkesčius, kokių rezultatų tikimasi ir koks geriausias būdas juos pasiekti. Kiekybiniais tyrimais siekiama testuoti, tikrinti hipotezes remiantis tyrimo rezultatais, gautais skaitine išraiška, leidžiančia pamatuoti priežastinius ryšius, palyginti rezultatus su kitų autorių atliktais tyrimais ir skaičiavimais. Kokybiniais tyrimais gilinamasi į žodines išraiškas, giluminę atvejų analizę (Žydzūnaitė, 2011). Projekto tikslui įgyvendinti (išsiaiškinti užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių galimybes bei motyvaciją spręsti socialines problemas ir galimą poveikį tikslinėms grupėms) pasirinktas *kokybinis tyrimas*, leidžiantis tyrėjui interpretuoti reiškinių prasmes, kurias jiems suteikia tiriami žmonės per jų „išgyventas patirtis“, požiūrius bei aplinkos suformuotas nuomones (Silverman, 2016). Tyrimui atlikti taikytas kokybinio tyrimo metodas – *pusiau struktūruotas interviu*. Šis interviu metodas pasirinktas dėl jo ypatybės, leidžiančios įsigilinti į tiriamą objektą užtikrinant duomenų patikimumą (Bitinas, Rupšienė, Žydzūnaitė, 2008). Interviu metodas padeda išsiaiškinti respondentų požiūrius, nuomones bei įsitikinimus analizuojamu klausimu. Remiantis Luobikiene (2002), interviu metodas tarnauja kaip situacijas ir realybę apibūdinantis ir konstruojantis būdas. Tyrimui atlikti pasitelktas pusiau struktūruoto interviu metodas atsižvelgiant į šio lankstumą, leidžiant tyrėjui pokalbio eigoje detalizuoti klausimus remiantis respondento atsakymais ir taip daugiau išgauti tyrimui naudingos informacijos. Pusiau struktūruoto interviu metodas taikytas visoms keturioms respondentų grupėms.

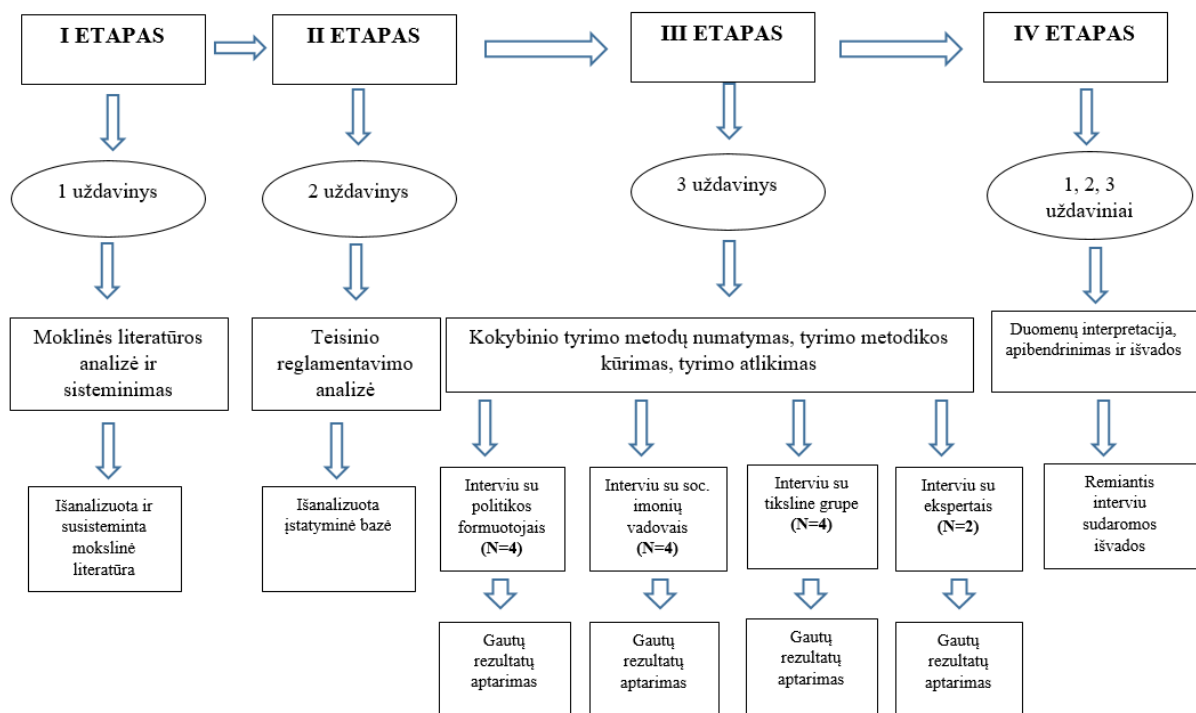
Tyrimo imtis. Magistro baigiamojo projekto tyrime iš viso dalyvavo 14 tiriamųjų, suskirstytų į keturias tikslines grupes: politikos formuotojai (4 respondentai), socialinių įmonių vadovai (4

respondentai), socialinėse įmonėse įdarbinti neįgalieji (4 respondentai), ekspertai (2 respondentai). Imties dydis pasirinktas taikant informacijos prisotinimo principą. Po atliktų 14 interviu pastebėto respondentų atsakymų bei įžvalgų pasikartojimo dėsningumo, nuspręsta, kad pasiektas duomenų prisotinimas ir apsiribota gautais duomenimis. Tyrimo imtis sudaryta pasitelkiant du imties sudarymo būdus: *atsitiktinės tikslinės atrankos* ir *kriterinės atrankos*. *Atsitiktinė tikslinė atranka* taikyta socialinių įmonių vadovų, socialinėse įmonėse įdarbintų neįgaliųjų (toliau neįgaliųjų) ir ekspertų respondentams atrinkti. *Kriterinė atranka* taikyta politikos formuotojų grupės respondentams atrinkti remiantis iš anksto numatytais kriterijais. Tiriamajam atitinkant bent vieną iš kriterijų, atrinkti politikos formuotojai, kurių darbo sritis yra tiesiogiai susijusi su tyrime nagrinėjama socialinių įmonių tema ir jos aspektais. Tiriamieji pasirinkti remiantis šiais kriterijais: 1) asmuo yra LR Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto narys; 2) asmuo yra LR Seimo Neįgaliųjų teisių komisijos narys; 3) asmuo yra LR Socialinių įmonių įstatymo ar jo pakeitimo įstatymo projekto iniciatorius arba teikėjas.

Tyrimo etiniai principai. Atliekant empirinį tyrimą analizuojamas asmenų gyvenimas, atsiskleidžia respondento aplinkos ypatybės, todėl tyrėjui atliekant tyrimą svarbu laikytis etikos principų. Norvaišos (2011) teigimu, etikos principų laikymasis užtikrina galimybę pasiekti mokslinių tikslų, o jų nepaisymas sumažina gautų rezultatų patikimumą (Sabaliauskas, Žydžiūnaitė, 2017). Dėl šių priežasčių empirinio tyrimo metu laikomasi šių tyrimo etinių principų: *pagarbos asmens orumui, konfidencialumo* ir *anonimiškumo, laisvanoriškumo* (Kardelis, 2016; Gaižauskaitė, Mikienė, 2014; Žydžiūnaitė, 2011). Viso tyrimo metu vengta bet kokios galimos įtakos respondentų atsakymams, kitokio požiūrio ar nuomonės išreiškimo varžymo remiantis *pagarbos asmens orumui principu*. Prieš atliekant interviu, visiems tyrimo dalyviams suteikta visa informacija apie tyrimą vykdančią tyrėją, darbo temą, tyrimo tikslą, užduodamus klausimus. Paaiškinti tyrimo viešinimo aspektai ir visa su tyrimu susijusi informacija. Visi tyrime dalyvavę respondentai informuoti apie tyrimo aspektus, kurie galėtų įtakoti jų apsisprendimą dalyvauti tyrime ar ne. Visi tyrime dalyvavę respondentai žodžiu ar raštu išreiškė savo laisvą valią dalyvauti tyrime. Taip pat buvo supažindinti su galimybe bet kuriuo metu pasitraukti iš tyrimo taip *užtikrinant laisvanoriškumo principo laikymąsi*. Siekiant užtikrinti asmenų *anonimiškumą* bei *konfidencialumą*, sudarytas interviu klausimynas, kuriame nėra jokių asmeninę informaciją atskleidžiančių ar leidžiančių ją atpažinti klausimų. Jeigu pokalbio metu respondentas pateikdavo savo, įmonės, darbovietės ar kitokio tokio pobūdžio asmeninę informaciją, ji yra pateikta nepažeidžiant konfidencialumo principo (išbraukta arba pateikta nepilna, tik pagrindiniai faktai). Konfidencialumas užtikrintas interviu transkribavimo bei tyrimo rezultatų analizės metu respondentams priskyrus kodinius vardus, kurie naudojami visuose tyrimo užrašuose. Pokalbių garso įrašai ir daromi užrašai saugomi tik tyrėjui prieinamoje saugykloje. Su šia, duomenų tvarkymo bei garso įrašų saugojimo informacija respondentai buvo supažindinti interviu pradžioje.

3.2. Tyrimo atlikimo etapai ir jų organizavimas

Tyrimo etapai. Magistriniame darbe kokybinis tyrimas pasirinktas dėl naujų dėsnių atradimo tikimybės. Tyrimas vykdytas kuo smulkiau aprašant ir išskiriant visus esamus reiškinių bruožus, esminius požymius. Tai, anot J. Paulionytės (2013), yra kokybinio tyrimo strategijos požymiai. Atsižvelgiant į kokybinio tyrimo bruožus, sudarytas loginis empirinio tyrimo modelis (žr. 3 pav.)



2 pav. Empirinio tyrimo loginis modelis (sudaryta autorės)

Tyrimas vykdytas keturiais pagrindiniais etapais. *Pirmajame etape* (2020 m. rugpjūtis–2020 m. spalio) siekiant išanalizuoti socialinių įmonių sampratą, jai būdingas charakteristikas bei išsiaiškinti socialinių įmonių reikšmę Lietuvoje, atlikta užsienio ir Lietuvos autorių mokslinių darbų, literatūros analizė bei informacijos sisteminimas. *Antrajame etape* (2020 m. spalio–2020 m. lapkritis) nustatyti socialinių įmonių veiklą reglamentuojantys teisės aktai bei pateikta LR socialinių įmonių įstatymo pokyčių analizė. *Trečiajame, empiriniame etape* (2020 m. spalio–2020 m. gruodis), nustatyti socialinių įmonių motyvacijos spręsti socialines problemas aspektai, socialinių įmonių galimybės (spręsti socialines problemas) ir jas ribojantys veiksniai, nustatyti socialinių įmonių galimo poveikio ir tikėtinos naudos tikslinei grupei veiksniai. *Ketvirtajame etape* (2020 m. lapkritis–2020 m. gruodis) analizuoti ir interpretuoti kokybinio tyrimo metu gauti duomenys, formuluotos išvados.

Tyrimo organizavimas. Tyrimas buvo organizuotas keliais etapais. Pirmiausia apgalvotas ir išsikeltas tyrimo *tikslas* – išsiaiškinti užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių galimybes bei motyvaciją spręsti socialines problemas ir galimą poveikį tikslinėms grupėms. Tada apgalvoti kintamieji ir tai, ką ketinama nustatyti. Tyrimo metu siekta nustatyti kelis ypatumus: 1. socialinių įmonių motyvacijos spręsti socialines problemas aspektus (motyvacinius socialinės įmonės įkūrimo ir veiklos skatinimo veiksniai); 2. socialinių įmonių galimybes spręsti socialines problemas (sprendžiamos ir spręstinos problemos ir veiksniai, ribojantys galimybes); 3. socialinių įmonių galimo poveikio ir tikėtinos naudos tikslinei grupei aspektus. Šiems ypatumams nustatyti buvo sudaryti keturi klausimynai skirtingoms tikslinėms grupėms: politikos formuotojams (žr. 1 priedą), socialinių įmonių vadovams (žr. 2 priedą), neįgaliesiems (žr. 3 priedą), ekspertams (žr. 4 priedą). Kiekvienai respondentų grupei, atsižvelgiant į jų veiklos specifiką, pateikti skirtingo pobūdžio į tam tikrus blokus suskirstyti klausimai. Siekiant išsiaiškinti socialinių įmonių galimybes spręsti socialines

problemas, viena klausimų grupė buvo bendro pobūdžio kategorijos klausimai, užduoti visoms tyrime dalyvavusioms tikslinėms grupėms (žr. 7 lentelę).

7 lentelė. Pusiau struktūruoto interviu klausimyno bendro pobūdžio klausimų kategorija (sudarytas autorės)

Bendro pobūdžio klausimai		
Sprendžiamos problemos	Spręstinos problemos	Veiklą ribojantys veiksniai
Kokias socialines problemas sprendžia socialinės įmonės Lietuvoje? Pakomentuokite plačiau (kodėl būtent šią/-as problemas).	Kokias socialines problemas turėtų spręsti? Pakomentuokite plačiau (kodėl būtent šią/-as problemas).	Kaip manote, su kokiais iššūkiais susiduria (jei susiduria) socialinės įmonės Lietuvoje? Kaip manote, ko dar trūksta (jei trūksta), kad socialinių įmonių veikla Lietuvoje būtų efektyvesnė?

Bendro pobūdžio klausimų kategorija siekta išsiaiškinti respondentų nuomonę bei požiūrį analizuojama tema ir remiantis respondentų atsakymais nustatyti socialinių įmonių galimybių spręsti socialines problemas veiksniai. Visų respondentų tikslinių grupių klausimyno pradžioje buvo pateiktas prisistatymas, nurodoma tyrimo tema, pateikiamas tyrimo tikslas. Prieš atliekant interviu kiekvienas respondentas informuotas apie pokalbio įrašymą garantuojant asmens konfidencialumą ir užtikrinant, kad pateikiant tyrimo rezultatus nebus atskleista respondentus identifikuojanti informacija ar įmonės, kurioje dirba, pavadinimas. Respondentai informuoti, kad visi jų atsakymai, pateikti tyrimo duomenų analizėje, bus užkoduoti. Iš visų respondentų gautas žodinis (įrašant į telefono garsinių įrašų programą) arba raštiškas (popierinis, el. paštu) sutikimas. Pateikdami sutikimą vienu iš šių būdų, respondentai patvirtino savanorišką dalyvavimą tyrime, interviu įrašo darymą bei susipažinimą su tyrimo ir konfidencialumo užtikrinimo informacija.

Interviu su politikos formuotojais organizavimas. Interviu su politikos formuotojais organizuoti keliais būdais: 1) susitikus (angl. *face-to-face*); 2) nuotoliniu būdu (vaizdo konferencijų programa „Zoom“). Interviu su politikos formuotojais atlikti sudarytas interviu klausimynas (žr. 1 priedą), susidedantis iš dviejų klausimų blokų. Pirmojo bloko (*bendro pobūdžio*) klausimai skirti išsiaiškinti politikos formuotojų nuomonę apie socialinių įmonių galimybes spręsti socialines problemas ir galimą poveikį tikslinėms grupėms. Antrojo bloko (*įstatyminės bazės aspektas*) klausimai numatyti siekiant išsiaiškinti politikos formuotojų vertinimus bei nuomonę apie socialinių įmonių veiklą reglamentuojančią teisinę bazę (įstatymo pakeičių siūlymai, tikslinių grupių pakeičio aiškinimo priežastys). Interviu metu gauti atsakymai, siekiant tyrimo išsamumo ir patikimumo, įrašyti į tyrėjo telefono garsinių įrašų programą.

Interviu su socialinių įmonių vadovais. Interviu su socialinių įmonių vadovais organizuoti nuotoliniu būdu, naudojant vaizdo konferencijų programą „Zoom“. Interviu su socialinių įmonių vadovais atlikti sudarytas interviu klausimynas (žr. 2 priedą), susidedantis iš keturių klausimų blokų. Pirmojo bloko (*informaciniai aspektai*) klausimai skirti išsiaiškinti socialinės įmonės motyvacinis aspektus (socialinės įmonės įkūrimą ir tolimesnę veiklą skatinantys veiksniai). Antrojo bloko (*bendro pobūdžio klausimai*) klausimai skirti išsiaiškinti socialinių įmonių vadovų nuomonę apie socialinės įmonės reiškinį, bei problemas. Trečiojo bloko (*motyvacinis aspektas*) klausimai numatyti siekiant išsiaiškinti socialinės įmonės motyvacinis aspektus (socialinės įmonės įkūrimo veiksniai, socialinės įmonės misijos įgyvendinimas, sprendžiamos socialinės problemos). Ketvirtojo bloko (*poveikio ir naudos aspektas*) klausimai skirti nustatyti socialinės įmonės galimo poveikio ir tikėtinos naudos tikslinei grupei aspektus (pokyčiai gavus socialinės įmonės statusą, teikiamos naudos pobūdis

ir gavėjai). Penktojo bloko (*galimybės*) klausimai numatyti išsiaiškinti įmonių veiklą ribojančius veiksnius (ateities perspektyva, iššūkiai). Interviu metu gauti atsakymai, siekiant tyrimo išsamumo ir patikimumo, įrašyti į tyrėjo telefono garsinių įrašų programą.

Interviu su neįgaliaisiais organizavimas. Interviu su neįgaliaisiais organizuoti nuotoliniu būdu, naudojant vaizdo konferencijų programą „Zoom“. Interviu su neįgaliaisiais atlikti sudarytas interviu klausimynas (žr. 3 priedą), susidedantis iš dviejų klausimų blokų. Pirmojo bloko (*bendro pobūdžio*) klausimai skirti išsiaiškinti neįgaliųjų nuomonę apie socialinės įmonės reiškinį, bei problemas. Antrojo bloko (*poveikio ir naudos aspektai*) klausimai numatyti siekiant išsiaiškinti socialinių įmonių teikiamos naudos ar neįgaliųjų suvokiamo poveikio jų gyvenimui aspektus (įsidarbinimo socialinėje įmonėje priežastys, sprendžiamos ir išspręstos tikslinės grupės problemos, gaunamos naudos kategorijos). Klausimai neįgaliųjų grupei skirti išsiaiškinti jų, kaip tikslinės grupės, įdarbinamos socialinėse įmonėse, požiūrį į socialines įmones ir jų daromą poveikį. Interviu metu gauti atsakymai, siekiant tyrimo išsamumo ir patikimumo, įrašyti į tyrėjo telefono garsinių įrašų programą.

Interviu su ekspertais. Interviu su ekspertais organizuoti nuotoliniu būdu, naudojant vaizdo konferencijų programą „Zoom“. Interviu su socialinių įmonių vadovais atlikti sudarytas interviu klausimynas (žr. 4 priedą), susidedantis iš trijų klausimų blokų. Pirmojo bloko (*bendro pobūdžio*) klausimai skirti išsiaiškinti ekspertų nuomonę apie socialinės įmonės reiškinį, bei problemas. Antrojo bloko (*įstatyminės bazės aspektas*) klausimai numatyti siekiant išsiaiškinti ekspertų vertinimus bei nuomonę apie socialinių įmonių veiklą reglamentuojančią teisinę bazę (įstatyminės bazės ir LR socialinių įmonių įstatymo vertinimo aspektai, pokyčių siūlymai). Trečiojo bloko (*iššūkiai ir galimybės*) klausimai numatyti siekiant išsiaiškinti socialinių įmonių perspektyvas (galimybės spręsti socialines problemas). Interviu metu gauti atsakymai, siekiant tyrimo išsamumo ir patikimumo, įrašyti į tyrėjo telefono garsinių įrašų programą. Ekspertų sąrašas ir jų kompetenciją pagrindžiančių charakteristikų aprašymas pateikiamas 8 lentelėje.

8 lentelė. Ekspertų, dalyvavusių tyrime, sąrašas (sudarytas autorės)

Eksperto kodas	Eksperto kompetenciją pagrindžiančios charakteristikos
E1	Vadybos daktaro laipsnis. Antreprenerystės dėstytojas viename iš Estijos universitetų. Dviejų Estijoje vykdomų projektų inovacijų ir socialinių pokyčių srityje koordinatorius. Tarptautinio socialinių įmonių tyrimų tinklo EMES narys. Ekspertas 6 metus atlieka tyrimus socialinio verslo, socialinių įmonių užimtumo srityje.
E2	Įstaigos, siekiančios suvienyti skirtingoms negalioms atstovaujančias organizacijas Lietuvoje, vadovas. Eksperto vadovaujamo darbo patirtis – 15 metų. Daugybės projektų, tarptautinių mokymų seminarų, Europos Komisijos organizuojamų projektų, neįgaliųjų forumo narys.

Tyrimo analizės metodas. Pusiau struktūruoto interviu metu gautai informacijai apdoroti taikytas *kokybinės turinio (angl. content) analizės metodas*. Kokybinė turinio analizė leidžia tyrėjui klasifikuoti ir skaidyti gautus duomenis į kategorijas pagal išryškėjusius požymius. Suklasifikuoti duomenys leidžia tyrėjui tarpusavyje palyginti kelias kategorijas ar joms priskiriamas konkretesnes subkategorijas bei apjungti duomenis ir pateikti bendrą tyrime nagrinėjamo reiškinio vaizdinį bei požiūrį, kurį atskleidžia tyrimo duomenys (Morkevičius, Telešienė, Žvaliauskas, 2008).

Turinio analizės metodo būdu taikomas klasifikavimas padeda išsianalizuoti interviu metu gautus išsamius respondentų atsakymus į užduotus klausimus. Išskiriamos bendros respondentų pateiktos temos, kurios atskleis suinteresuotų grupių išskiriamus socialinių įmonių motyvacijos bei galimybių

spresti socialines problemas ypatumus, socialinių įmonių galimą poveikį ir tikėtiną naudą neįgaliesiems. Išskirtos kategorijos ir subkategorijos lyginamos tarpusavyje, išskiriant bendrus dėsningumus. Tyrimo metu gauti duomenys apdoroti remiantis Bitino, Rupšienės ir Žydžiūnaitės (2008) pateiktais duomenų analizės žingsniais:

1 žingsnis. Informacijos kodavimas. Garso įrašymo priemone įrašyti interviu pažodžiui perrašomi (transkribuojami) į interviu protokolus;

2 žingsnis. Išsamiai peržiūrimas interviu protokolo tekstas. Pagal raktinius žodžius ar kitus reikšmingus vienetus atrenkama tyrimui reikalinga informacija, kuri bus naudojama tiriamojo reiškinio analizei atlikti;

3 žingsnis. Atrinktoje informacijoje ieškoma temos dėsningumų, panašių minčių bei požiūrių;

4 žingsnis. Atliekamas atrinktos informacijos grupavimas į kategorijas ir jas detalizuojančias subkategorijas;

5 žingsnis. Suformuluotoms kategorijoms parenkamos temos ir nurodomi juos atskleidžiantys pavyzdžiai;

6 žingsnis. Pateikiama struktūruota interviu metu gauta informacija, jų pagrindu atliekama interpretuojami turinio duomenų interpretacija, pateikiami iliustruojantys pavyzdžiai.

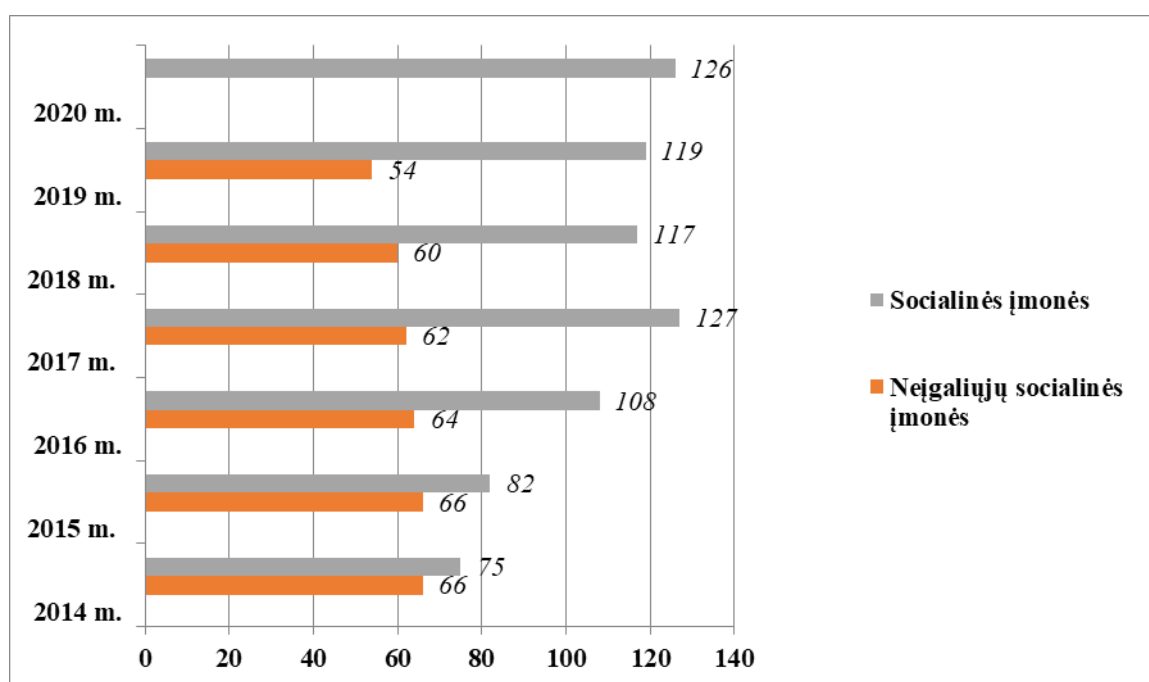
Analizuojant interviu tyrimo transkribuotus tekstus duomenis skirstant į kategorijas ir subkategorijas pateiktas pasikartojančių teiginių skaičius respondentų transkripcijose. Teiginių pasikartojimo dažniu buvo vertinamas į kategorijas ir subkategorijas skirstomų teiginių prisotinamumo lygis. Nustatytas teiginių pasikartojimo dažnis naudotas siekiant giliau suvokti interviu metu atskleistas pagrindines tendencijas. Remiantis juo nedaromos išvados priskiriant visai populiacijai.

Empirinių duomenų rinkimas. Tyrimo duomenų rinkimas vyko gana sklandžiai. Interviu su visų respondentų grupėmis buvo vykdomi 2020 m. spalio–2020 m. gruodžio mėnesiais. Dėl susidariusios epidemiologinės situacijos respondentų paieška vykdyta nuotoliniu būdu, buvo sunkiau susisiekti su neįgaliųjų grupei priklausančiais respondentais. Nepaisant to, respondentai noriai dalyvavo tyrime ir tam skyrė pakankamai laiko. Suprato pateiktus klausimus ir į juos atsakė.

4. Užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių vaidmens, sprendžiant socialines problemas Lietuvoje, tyrimo rezultatai

Šios dalies pradžioje pateikiama socialinių įmonių skaičiaus kaitos apžvalga. Pirmajame poskyryje apžvelgiami socialinių įmonių vadovų interviu metu gauti duomenys apie motyvacinius veiksnius, skatinančius įkurti socialinę įmonę bei tęsti jos veiklą. Antrajame poskyryje analizuojami duomenys gauti iš visų keturių tyrime dalyvavusių grupių. Siekiant išsiaiškinti bendrą socialinių įmonių galimybių spręsti socialines problemas tendenciją, gauti duomenys iš visų respondentų susumuoti bei suvesti į bendras lenteles. Šiame poskyryje analizuojami duomenys apie socialinių įmonių sprendžiamas problemas bei tas, kurias reikėtų spręsti. Detaliau išskiriami socialinių įmonių veiklą ribojantys veiksniai, kurie daro įtaką socialinių problemų sprendimo galimybėms. Trečiajame poskyryje pateikiamas ir analizuojamas visų tyrime dalyvavusių respondentų interviu metu nurodytas poveikio suvokimas socialinėse įmonėse įdarbinamoms tikslinėms grupėms. Aptariamasis įdarbinamoms tikslinėms grupėms galimas socialinių įmonių poveikis.

Nagrinėjant socialinių įmonių vaidmenį, sprendžiant socialines problemas, svarbu panagrinėti bendrą, viešai prieinamą informaciją apie socialinių įmonių kaitos tendenciją. Duomenys apie įmonių skaičių kiekvienais metais pateikti 3 paveiksle.



3 pav. Lietuvoje veikiančių socialinių įmonių kaitos tendencijos (sudaryta autorės pagal Užimtumo Tarnybą, 2018; 2019; 2020)

Iš 3 paveiksle pateiktų duomenų matyti, jog socialinių įmonių skaičius nuo 2014 m. iki 2020 m. tendencingai kito. Pagal 2019 m. rugsėjo 19 d. LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatymą Nr. XIII-2427 bei šiuo metu galiojančio LR Socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 naujausią redakciją nuo 2020 m. liepos 1 d. tikslinė socialinėse įmonėse įdarbinamų asmenų grupė yra tik neįgalieji. Todėl pateikiant 2020 m. skaičius liko tik socialinių įmonių grupė. Lyginant 2014 m.–2019 m. duomenis, kai socialinės ir neįgaliųjų socialinės įmonės buvo atskiras vienetas, matyti, jog didžiausias skaičius įmonių buvo socialinės. Nuo 2014 m. iki 2019 m. ši tendencija kilo. 2014 m. socialinių įmonių buvo 1,14 karto daugiau nei neįgaliųjų socialinių įmonių. Tuo tarpu 2019 m. skaičius išaugo dvigubai. Socialinių įmonių skaičius 2,20 karto viršija neįgaliųjų socialinių įmonių

skaičių. Lyginant bendrą tiek socialinių, tiek neįgaliųjų socialinių įmonių skaičių matyti, jog daugiausiai įmonių veikė 2017 m. Iš viso veikė 189 įmonės (127 socialinės ir 62 neįgaliųjų socialinės įmonės). Tuo tarpu mažiausiai įmonių veikia šiais, 2020 m. Pagal pateiktus duomenis, šiuo metu Lietuvoje registruotos 122 socialinės įmonės. Tai yra 1,55 karto mažiau nei 2017 m. Tą galima paaiškinti remiantis socialinių įmonių įstatymu ir jo pakeitimais: sumažėjusia tiksline grupe (paliekant tik neįgaliuosius), padidėjusiais reikalavimais išlaikyti socialinį statusą, atsiradus reikalavimui įdarbinti ne mažiau kaip 50 procentų neįgaliųjų darbuotojų bei atsiradus daugiau ataskaitų socialinių įmonių vadovams.

4.1. Socialinių įmonių veiklos motyvacija sprendžiant socialines problemas

Atsižvelgiant į tai, kad socialinių įmonių tikslas yra orientuotas į socialinės misijos įgyvendinimą bei socialinių problemų sprendimą, tokios įmonės įkūrimas ar statuso gavimas suponuoja jos sieki prisidėti sprendžiant socialines problemas. Anot J. Čiburienės (2020) socialinės įmonės pagrindiniai tikslai yra socialiniai: užimtumas, aplinkosauga, neįgaliųjų socialinė integracija. Tyrinėjant socialinių įmonių veiklos motyvaciją sprendžiant socialines problemas, kaip ir kiekvieną reiškinį, tikslinga pradėti nuo jo pradžios, t. y. socialinės įmonės įkūrimo ar jos statuso gavimo veiksmų. Todėl tyrime pirmiausia siekta išsiaiškinti, kas paskatino įkurti socialines įmones. Socialinių įmonių vadovų interviu metu pateikta informacija apie socialinės įmonės įkūrimą leidžia atskleisti pagrindinius įmonės įkūrimo ar statuso gavimo motyvus. Atlikus gautų duomenų kokybinę turinio analizę išryškėjo motyvacijos įkurti socialinę įmonę veiksmų kategorijos: emocinis patyrimas, aplinkybės ir patirtis (žr. 9 lentelę).

9 lentelė. Socialinės įmonės įkūrimo motyvaciniai veiksniai

Motyvacijos veiksniai	Motyvacijos veiksmų komponentai	Teiginio pasikartojimo dažnis	Iliustruojantys teiginiai
Emocinis patyrimas	Altruizmas / empatija	3	„Mes nusprendėm pasilikti statusą tik dėl motyvacinio aspekto, nes kiekvienas mūsų darbuotojas ateidamas į darbą žino, kad jis ateina čia ne tik tai tam, kad užsidirbtų darbo užmokestį, bet jis žino, kad dar ir padaro pasaulį šiek tiek geresniu.“ (V2) „Sakyčiau – empatija. Aplinkos patirtis, kai žmogus nurašomas įgavęs neįgalumą“ (V4)
	Atsakomybės jausmas	5	„Kas gali tapti socialine įmone arba likti socialine įmone, tai didžioji dalis yra tas verslas, kuris yra socialiai atsakingas ir kuris tai daro dėl visuomenės misijos.“ (V2) „[...] rodyti pavyzdį ir formuoti bendrą verslo etiką šalyje. Būti labai atsakingu darbdaviu. Čia aš apie darbuotojų įjungimą į veiklą, apie jų svarbumą, požiūrį į juos ir bendradarbiavimą.“ (V2)
Aplinkybės	Ekonomiškai palankios sąlygos	5	„Tuo metu priežastys buvo ekonominės. [...] teisinė bazė buvo naudingesnė ekonomiškai.“ (V2) „[...] tada buvo tikrai ženkliai valstybės materialinė parama tokiam verslui – siekiai sutapo su galimybėmis.“ (V4) „Taip buvo pasiektas balansas, tas taškas, kada verslui jau ekonomiškai įdomu pasidarė vykdyti integracijos veiklas.“ (V2)
	Įmonės vykdomos veiklos atitikimas	2	„Įmonė buvo kuriama numatant, kad bus būtent neįgaliųjų socialinė įmonė, taip planuota. Užpildėm reikiamus

			<p>dokumentus, atitikome to meto reikalavimus ir gavome statusą.“ (V4)</p> <p>„[...] statuso gavimas buvo susijęs su tuo, kad įmonė ir taip tas integracijos veiklas vykdė, joje dirbo tikslinių grupių žmonės ir gavę informaciją apie tai, kad 2004 m. atsirado socialinių įmonių įstatymas, viską susitvarkė. Tiesiog įmonė buvo labai arti rodiklių.“ (V2)</p>
	Situacija darbo rinkoje	3	<p>„[...] yra problema, yra tam tikra socialinė grupė žmonių su dideliu nedarbu ir maža motyvacija dirbti. Yra valstybėje tokia problema ir socialinės įmonės yra viena iš alternatyvų ar dėlionės dalių, kaip gali būti sprendžiama problema.“ (V2)</p> <p>„Tą funkciją ir atlieka, kuriai steigėsi, tai žmonių įdarbinimas. Nes su išvaizdos defektais, nežinau, ar žmogus galėtų būti dar kažkur priimtas apart socialinės įmonės.“ (V3)</p>
Patirtis	Asmeniniai išgyvenimai	1	<p>„[...] nusprendžiau įkurti savo įmonę ir pradėti savo veiklą. Aš pats esu neregys ir aš puikiai suprantu ten kylančias problemas neįgaliesiems.“ (V1)</p>
	Darbo patirtis	2	<p>„Aš prieš tai dirbau vienos socialinės įmonės kūrime. Prieš tai dirbau su kitais kolegom ir partneriais, o paskui aš nusprendžiau įkurti savo įmonę ir pradėti savo veiklą.“ (V1)</p> <p>„Aš jau dešimt – dvylika metų dirbu su socialinėm įmonėm. Aš matau, kokius mes žmones vienoje įmonėje įdarbinom, kaip jie užaugo.“ (V1)</p>
	Atvejai artimoje aplinkoje (siekis gerovės kitiems)	2	<p>„Turėjau pažįstamų, kurie po traumų negalėjo dirbti įprasto darbo, o specialiai pritaikytą rasti buvo beveik neįmanoma, tai psichologiškai juos veikė labai neigiamai.“ (V4)</p> <p>„Mano kolegos dukrytė darželio amžiuje būdama susirgo diabetu netikėtai [...]. Mano aplinkoj irgi mergaitė su cerebriniu paralyžiumi nuo mažens. [...] prototipus tokio tipo darbuotojų matėm būtent tose mergaitėse. [...] taip pamąstėm, kad, kas bus, pavyzdžiui, jeigu mes žinom, kad jos gabios ir panašiai, bet viena labai individualiai matosi, kad tiesiog sveikata prasta, kita (nori nenori) vis tiek anksčiau ar vėliau darbdavys sužinotų apie jos problemas. Na, ir tiesiog galėjom labai puikiai įsivaizduot šitų žmonių padėtį ir tiesiog pagalvojom, kodėl nesujungt tų tokių interesų, tokie reiškia žmonės, kurie būtų labai motyvuoti ir nori, visi trokšta tiesiog save realizuoti, nes aplinka tiesiog pas mus tikrai nepasiruošus jų priimti.“ (V3)</p>

Analizuojant respondentų interviu metu pateiktus atsakymus pastebima, kad socialinės įmonės įkūrimas bei jos statuso įmonei gavimas siejamas su aplinkybių nulemtais motyvaciniais veiksniais. Kalbėdami apie aplinkybes, kaip apie motyvacinį veiksni, respondantai išskiria tuo metu egzistavusias įmonės ekonomikai palankias sąlygas, kurios skatino siekti socialinės įmonės statuso. Pasak socialinių įmonių vadovų, įsteigti socialinę įmonę ypatingai motyvavo materialinė valstybės teikiama pagalba: „[...] vienos galėdavo tapti dėl pelno mokesčio lengvatos, kuri kažkada buvo. Kitos įmonės, jeigu jų veikla yra labai specifinė, galėjo tapti socialine įmone dėl darbo užmokesčio subsidijavimo. Trečios galėdavo tapti socialinėmis įmonėmis iš tokių hibridinių paskatų [...].“ (V2). Socialinių įmonių vadovų nurodyti motyvaciniai veiksniai susiję su ekonomiškai palankiomis sąlygomis atskleidžia socialinių įmonių statusu gaunamos naudos poreikio aspektą. Šis teiginys gali būti grindžiamas verslo kaip prioriteto iškelimu: „Verslą kuriantys žmonės, visų pirma, galvoja apie

verslą, jie negalvoja apie socialinę misiją. Verslas turi turėti paskatas priimti valstybės misiją – integracija yra kaip valstybės misija. Tai valstybė su socialinių įmonių įstatymu pasiūlė tam tikrą paketą.“ (V2). Kitaip tariant, socialinės įmonės statuso gavimas, priiimant atsakomybę siekti socialinės misijos įgyvendinimo, nesumažina verslo, jo veiklos ir principų taikymo svarbos įmonėje. Socialinių įmonių vadovams, kaip aktyvioje rinkoje dalyvaujančio verslo atstovams, ekonominiai įmonės veiklą padedantys vystyti ir plėsti aspektai nėra užmirštami. Galima suprasti, kad socialinės įmonės yra kaip priemonė, padedanti valstybei spręsti socialines problemas ir prisidėti prie valstybės kuriamos gerovės visuomenei užtikrinimo. Siekis prisidėti prie socialinių problemų sprendimo yra vienas iš socialinės įmonės įkūrimo motyvacinių aspektų, kurį nulemia susidariusi situacija darbo rinkoje. Socialinių įmonių vadovai atskleisdami veiksnius, kurie motyvavo įsteigti socialinę įmonę, akcentuoja užimtumo ir nedarbo problemas, su kuriomis ypatingai susiduria tikslinėms grupėms, tokioms kaip neįgalieji, priklausantys asmenys. Kitaip tariant, išryškėja jų, kaip vienos iš alternatyvų sprendžiant šią problemą, vaidmuo. Dar vienas iš problemos sprendimo aspektų, kuris taip pat motyvavo įsteigti socialinę įmonę, nurodomas ne tik užimtumo trūkumas, esama situacija darbo rinkoje, bet ir pačių asmenų motyvacijos dirbti ir įsitraukti į veiklą stoka: „*Vyksta įvairūs projektai, įvairūs seminarai ir mes matom, kad nėra viskas taip gražu ir gera, nes tie žmonės dažniausiai sėdi užsidarę namuose.*“ (V1). Apibendrinant pateiktą teiginį galima daryti išvadą, kad įsikūrus socialinei įmonei sprendžiama ne tik užimtumo problema įdarbinant asmenis, bet taip pat prisidedama prie asmenų motyvacijos kėlimo užsiimti aktyvia veikla. Taip pat vienas iš motyvacijos aspektų, priskiriamų aplinkybėms, yra įmonės vykdomos veiklos atitikimas. Socialinių įmonių vadovai aptardami socialinės įmonės statuso gavimą motyvuojančius veiksnius nurodė ir tuo metu palankias jau vykdomos veiklos sąlygas ir rodiklius, kuriuos įmonė atitiko priėmus socialinių įmonių įstatymą. Kitaip tariant, kelios įmonės socialine veikla užsiėmė dar iki socialinių įmonių statuso įteisinimo, o šiam atsiradus, atitiko statusui gauti keliamus reikalavimus.

Analizuojant socialinių įmonių vadovų atsakymus matyti, kad kitas labai svarbus socialinę įmonę įkurti motyvuojantis veiksnys yra emocinis patyrimas. Reiškinio suvokimas ir reakcija į jį taip pat įtakojo socialinių įmonių įkūrimą ar jų statuso įgijimą. Respondentų išsakytos mintys atskleidžia, kad steigiant socialines įmones galvojama apie kitų asmenų interesus, siekį sukurti ir užtikrinti jiems gerovę: „*Tikslas visam kolektyvui būti laimingiems, ir mums, kurie savo kapitalu viskuo rizikuojam.*“ (V3). Socialinės įmonės vadovo teiginys pagrindžia altruizmo, kaip motyvo tapti socialine įmone, svarbą. Nurodoma kapitalo rizika atskleidžia nesavanaudiškus siekius, socialinės misijos, pagrįstos darbuotojų pasitenkinimu, prioritetą bei svarbą. Svarbu atkreipti dėmesį, kad altruizmas ir empatija akademinėje literatūroje nurodomi kaip socialinį verslumą skatinantys veiksniai, kurie padeda atskirti socialinio tipo įmones nuo klasikinio verslo (Mohiuddin, Parveen, Rahman, Mazumder, 2013). Šis veiksnys taip pat yra vienas iš socialinius antreprenierius kurti ir vystyti socialinius projektus motyvuojančių aspektų (Braga, Proenca, Ferreira, 2014). Matyti, kad emocinis patyrimas gebant įsijausti į kito asmens padėtį, suprasti jį kamuojančias problemas ir padėti jas išspręsti yra ir vienas iš apklaustų socialinių įmonių vadovų statuso įgijimo motyvacinių veiksnių komponentų. Tyrimas atskleidė, kad atsakomybės jausmas yra dar viena emocinio patyrimo kaip motyvacinio veiksnio dalis, kuri, anot socialinių įmonių vadovų, skatina užsiimti socialinės įmonės veikla: „*Pas mus figūruojantis dalykas yra socialinė atsakomybė. [...] mes neatsisakysim to, ką darom.*“ (V2). Atsižvelgiant į respondentų atsakymus, galima teigti, kad socialinę įmonę įkūrę asmenys jautėsi atsakingi už socialinės misijos skleidimą, teisingo pavyzdžio kitoms įstaigos pateikimą. Svarbu akcentuoti, kad reikšmingu aspektu tampa respondentų socialinės atsakomybės suvokimas, kadangi dažnai ji yra pateikiama kaip socialinės įmonės sinonimas, tačiau sąvokų samprata nėra tapati.

Socialinė atsakomybė dažnai suprantama kaip įmonės atsakomybė dėl jos vykdomos veiklos ir poveikio visuomenei ar aplinkai (LR Vyriausybė, 2020). Tačiau iš respondentų pateiktų atsakymų aišku, jog įmonės įkūrimui įtakos turintis socialinės atsakomybės motyvacinis aspektas suprantamas gerovės siekio darbuotojui prasme, integruojant jį į įmonės veiklą, sudarant tinkamas darbinės sąlygas, formuojant tinkamą požiūrį į jį. Atsakomybės jausmo, kaip kompleksinio socialinės įmonės įkūrimo motyvacinio veiksnio komponentą, atskleidžia socialinių įmonių vadovo teiginys: „*Aplamai mes rinkoje išsiskiriame tokiu holistiniu požiūriu. Mes tai vadiname socialine atsakomybe.*“ (V2). Atsižvelgiant į respondentų pateiktą informaciją, galima teigti, kad atsakomybės jausmas kaip emocinis patyrimas yra svarbus socialinių įmonių įkūrimo ir statuso gavimo veiksnio komponentas.

Dar vienas svarbus socialinių įmonių įkūrimo ir statuso gavimo motyvacinis veiksnys – patirtis. Iš pateiktų tyrimo rezultatų matyti, kad socialinių įmonių vadovai išskiria su patyrimo rezultatais susijusius motyvacijos veiksnių komponentus, juos nurodant kaip svarbius siekiant socialinės įmonės statuso. Patirtis, kaip motyvacinis veiksnys pradėti socialinės įmonės veiklą, susijęs su asmenine patirtimi ir išgyvenimais, kai socialinę įmonę įkuria asmuo, priklausantis tikslinei grupei (tiriamu atveju neįgaliesiems), arba jo artimoje aplinkoje yra asmenų, kurie turi negalią ir ateityje galimai susidurs su įsidarbinimo ir kitomis socialinėmis problemomis. Respondentų atsakymai atskleidė, jog asmuo, kuris yra susidūręs su negalia, žino, kaip tokiems asmenims padėti, kaip spręsti jų problemas ir palengvinti įsitraukimą į darbo rinką. Tai parodo respondento pateikta mintis: „*[...] mes, neregiai, esam pažįstami su kitais neregiais. Tai tas labai aišku tau kaip vadovui, kaip suvaldyti situaciją silpnaregio ar neregio.*“ (V1) Galima teigti, kad asmeninės patirtys ar artimoje aplinkoje esantys pavyzdžiai veikia kaip motyvaciniai veiksniai, siekiant padėti kitiems, panašioje situacijoje atsidūrusiems asmenims. Šį teiginį pagrindžia ir kitų autorių (Ghalwash, Ismail, Tolba, 2017) atlikti tyrimai, pagal kuriuos ankstesnės patirtys (asmeninės ar susijusios su kitais asmenimis) paskatina socialinio verslo atstovus įgyvendinti socialinius projektus, ieškoti gerovės ir laimės užtikrinimo būdų, tampa socialinio verslumo pagrindine motyvacija. Socialinių įmonių vadovų atsakymuose taip pat išryškėjo ankstesnės darbo patirties kaip motyvacinio veiksnio svarba. Akcentuojamas ne tik darbas socialinėse įmonėse taip susipažįstant su jų veikla ir įkuriant savo socialinę įmonę, tačiau ir patirtis matant, kad tikslinėms grupėms priklausantys asmenys sugeba tinkamai atlikti jiems patikėtas užduotis. Tai matyti iš pavyzdžių: „*[...] iš pradžių vykdėm verslo konsultacijas, paskui pamatėm, kad dalis neįgalių žmonių gali dirbti taip pat*“ (V1) ir „*[...] rinkoje auginom ilgą laiką specialistus tų sričių, su kuriomis dirbame. Užsiauginome specialistus ir pamatėme, kad šitie specialistai gali atlikti reikiamus darbus, sukurti reikiamą vertę.*“ (V1) Kitaip tariant, darbinė patirtis buvo tas veiksnys, kuris respondentams atskleidė neįgaliųjų galimybes bei pakeitė įsitikinimus, juos laikant lygiaverčiais darbuotojais lyginant su negalios neturinčiais asmenimis.

Išsiaiškinus socialinės įmonės įkūrimo, statuso gavimą lėmusius veiksnius buvo svarbu išsiaiškinti, kokie motyvaciniai veiksniai skatina tolimesnę socialinių įmonių veiklą sprendžiant socialines problemas. Kitaip tariant, atskleisti veiksniai, kurie motyvuoja įmonę toliau veikti, puoselėti socialinę misiją (žr. 10 lentelę).

10 lentelė. Socialinės įmonės veiklą skatinantys motyvaciniai veiksniai

Motyvacijos veiksniai	Motyvacijos veiksnių komponentai	Teiginio pasikartojimo dažnis	Ilustruojantys teiginiai
	Socialinės misijos įgyvendinimo siekis	18	„ <i>Gerai jautėmės žinodami, kad pagal savo galimybes kažkam padedame oriai gyventi.</i> “ (V4)

Vidiniai veiksniai	(pagalba tikslinei grupei)		<p>“[...] gauni moralinį pasitenkinimą, ar motyvaciją tam tikrą, kad vykdai ne tik verslą, bet ir papildomas tam tikras veiklas.” (V2)</p> <p>“[...] pats statusas. [...] mes ištyrėm situaciją, pasakėm ir paklausinėjom, pasikalbėjom su kolektyvu ir didžioji dalis pasakė, kad tai motyvuoja.” (V2)</p>
	Darbuotojų pasitenkinimas ir motyvacija	15	<p>„Imponuoja, kada žmonės, praėję fizinės ir kitokias negalias, randa jėgų ir motyvų atsitiesti, visų pirma, psichologiškai, paskui ir finansiškai, neprašo pašalpos, o užsidirba – visai kita vertė.“ (V4)</p> <p>“Dirbantieji sakė, kad sapnuose nesapnavo, kad su savo negalia galėtų dirbt reklamos įmonėje.“ (V3)</p> <p>“[...] visiškai jokio skirtumo nuo sveiko žmogaus. Todėl žmogus tiesiog jaučia, kad jis teisingai ir gerai atlieka tą savo funkciją.” (V3)</p>
	Vykdomos veiklos efektyvumas	6	<p>“Teikiame pridėtinę vertę labai aukštą. Turim labai kokybiškas paslaugas ir jas teikiame.” (V1)</p> <p>“[...] sukuriame labai gerą produktą.” (V2)</p> <p>“Pagal mūsų darbo rezultatus, tikiuosi, kad galėtumėm pretenduoti bent jau į gerą socialinę įmonę.” (V3)</p>
	Vieningas ir kompetentingas kolektyvas	21	<p>“Mūsų vertės kūrimas yra labai svarbus dalykas todėl, kad mes turim kompetentingą komandą.” (V1)</p> <p>“Mes tą darbą dirbam seniai, turim žmones, kuriais mes pasitikim, žinom jų galimybes [...] ilgainiui susidirbom [...]” (V3)</p> <p>“Paprastai tai procesuose dalyvauja absoliučiai visi mūsų įmonės darbuotojai. Jie įvertina išorinę ir vidinę aplinką, jie pasako, kas jiems svarbu, kokias galimybes jie mato ir iš to suformuojami galutiniai tikslai.” (V2)</p>
	Veiklos plėtra ir teigiami pokyčiai	3	<p>„[...] pagreitėjo per paskutinius 4-5 metus, nes tiek ir kolektyvo sąmoningumas ir mūsų suvokimas, netgi ir pati verslo aplinka keičiasi.” (V2)</p> <p>“[...] pasikeitimų šiuo metu yra tokių vidinių pakankamai didelių. Atsiranda pas mus vis naujų ir vis kitokių socialinių projektų, nukreiptų ne į įmonės vidų, o į išorę.” (V2)</p> <p>“Mes plėtėme veiklą: priėmėme daugiau darbuotojų. Mes vykdėme plėtrą, per socialinę įmonę.” (V1)</p>
Išoriniai veiksniai	Valstybės teikiama pagalba	11	<p>“Tai pirma priežastis yra tai, kad yra teikiama valstybės pagalba – finansinė paskata padėt žmonėms.” (V1)</p> <p>“[...] pradėjome gauti didesnę valstybės pagalbą, kuri buvo mums reikalinga plėstis. Finansinė padėtis tikrai pakito. Ir tai nėra maža pagalba, kurią teikia šiai dienai valstybė” (V1)</p> <p>“Tam, kad kompensuoti visokius atsirandančius nepatogumus atsirado kiti skatinimo metodai: yra pelno mokesčio lengvata, atsirado tam tikros galybės viešuosiuose pirkimuose. (V2)</p>
	Grižtamasis ryšys (klientai, verslo kolegos, visuomenė)	6	<p>“Smagu girdėti teigiamus atsiliepimus iš pacientų, iš savo verslo kolegų [...]. Tai tas, matyt, labiausiai motyvuoja. Kai tu girdi gražius žodžiu ir kai matai, kad klientas patenkintas, tai ir tu pats patenkintas.” (V1)</p> <p>“[...] vartotojų reakcija į mūsų socialinę atsakomybę. Ir tai mus skatina.” (V2)</p> <p>“Mes kartais netgi tuos renginius, kuriuos darom ne komercinius, tai mes pamatom, kaip priima juos ta gaunanti grupė, ir tai vėl motyvuoja.” (V2)</p>

Atsižvelgiant į respondentų interviu metu pateiktus atsakymus, išskirti du motyvaciją lemiantys veiksniai: vidiniai, su įmonėje vykdoma veikla tiesiogiai susiję ir išoriniai, tiesiogiai nuo įmonės

veiklos nepriklausantys. Pastebima, kad socialinių įmonių vadovai pirmiausia išskiria vidinius veiksnius, kurie motyvuoja socialines įmones toliau tęsti veiklą ir siekti socialinės misijos. Respondentai, įvardindami vidinius motyvacijos veiksnius, akcentuoja vieningo ir kompetentingo kolektyvo svarbą. Pasak socialinių įmonių vadovų, vykdant įmonės veiklą yra svarbus tarpusavio ryšys su kolektyvu: „*Tai vyksta bendraujant su kolektyvu. Tai vyksta labai artimai, net po darbo susiskambinam.*” (V3). Kadangi įmonėje dirbantis personalas yra vienas iš pagrindinių įmonės vertę kuriančių aspektų, natūralu, kad ypatinga svarba vykdant įmonės veiklą skiriama darbuotojams, jų tarpusavio sąveikai. Tarpusavio bendradarbiavimas ne tik užtikrina darnų ir sklandų įmonės darbą, bet taip pat prisideda ieškant efektyviausių socialinių problemų sprendimo būdų: „*[...] automatiškai ir mobilizuojamės toms problemoms spręsti, darome kolektyviai susėdę prie didžiulio stalo ir aptariam, visi lygiom teisėm dalyvaujam sprendimuose, identifikuojam tas problemas [...]*” (V3). Galima teigti, kad įmonės kolektyvo bendradarbiavimas, jos narių suinteresuotumas sprendžiamais klausimais skatina ir stiprina motyvaciją toliau tęsti veiklą, aktyviai siekti socialinių tikslų įgyvendinimo. Be to, su įmonės veikla susijusių sprendimų priėmimas įtraukiant visus kolektyvo narius atitinka socialinės įmonės veiklą grindžiančius kolektyvinės dinamikos ir demokratijos principus (Defourny, Nyssens, 2008). Vadovaujantis šiais principais į įmonės valdymo procesą yra įtraukiami darbuotojai, kurių nuomonė yra svarbi svarstant ir priimant sprendimus. Vieninga ir kompetentinga komanda kaip svarbus motyvacinio veiksnio komponentas taip pat gali būti grindžiamas šiais pavyzdžiais: „*Mes savo komanda labai džiaugiamės, viskas yra gerai [...]*” (V2); „*Jie visi yra labai geri mūsų darbuotojai.*” (V2); „*Jeigu gera komanda, žmonės gerai dirba [...]*” (V1); „*Komanda – vienas svarbiausių dalykų.*” (V1). Iš pateiktų teiginių matyti, kad socialinių įmonių vadovai teigiamai vertina įmonėje dirbančių asmenų darbą, jų teikiamą naudą įmonei bei išreiškia pasitenkinimą darbuotojų kaip komandos vykdoma veikla. Galima teigti, kad komandinį darbą ir bendrumo jausmą stiprina atsakingas požiūris į kiekvieną žmogų, kai suvokiama, jog darbo rezultatai priklauso nuo darbuotojų tarpusavio santykių, pagalbos vienas kitam, dalijimosi turima ar įgyta nauja patirtimi ir žiniomis. Suprantama, jog kolektyvo sėkmė, kuri priklauso nuo visų jos narių sėkmės, yra socialinės įmonės veiklą skatinantis veiksnys. Tyrimas atskleidė, kad siekis įgyvendinti socialinę misiją yra dar vienas vidinių veiksmių komponentų, motyvuojančių tęsti socialinės įmonės veiklą ir spręsti socialines problemas. Respondentai įvardindami priežastis, kurios motyvuoja vykdyti socialinę veiklą, akcentuoja pagalbos teikimą tikslinei grupei: „*[...] pagalbos žmonėms klausimai. Man tas aspektas gal yra svarbiausias.*“ (V1); „*Ir kitas dalykas, tai, be abejo, yra pagalba neįgaliesiems.*” (V1). Matyti, kad noras padėti asmenims ir padidinti jų gerovę išlieka aktualus ne tik socialinės įmonės įkūrimo pradžioje, bet taip pat ir tęsiant veiklą. Kitaip tariant, socialinės įmonės veiklos tikslas, kuriuo siekiama padėti nepalankioje situacijoje atsidūrusiems asmenims (tiriamu atveju neįgaliesiems), nėra pamiršamas. Socialinių įmonių vadovai, įvardindami siekį įgyvendinti socialinę misiją, akcentuoja laimę kaip suteiktos pagalbos neįgaliesiems rezultata: „*[...] galinti bent vieną žmogų (neįgalųjį) padaryti laimingą. Mes turim pavyzdžių, kai žmogus nieko neturėjo, gyveno pas močiutę, o dabar savo butas, automobilis, šeima sukurta, neturi jokių kompleksų.*” (V3); „*Taigi manom, kad dirbt su neįgaliaisiais yra naudingiausia misija, kur gali labiausiai pajust apčiuopiamų rezultatų ir žmogus jaučiasi laimingas.*” (V2). Remiantis socialinių įmonių vadovų pateikta nuomone, galima teigti, kad siekis įgyvendinti socialinę misiją sprendžiant socialines problemas ir suteikiant teigiamus jausmus tikslinėms grupėms priklausantiems asmenims yra vienas iš esminių motyvacijos veiksmių komponentų, skatinančių toliau vykdyti veiklą. Svarbu atkreipti dėmesį, kad darbuotojų pasitenkinimas ir motyvacija taip pat yra vienas iš motyvacinių veiksmių komponentų. Respondentai kalbėdami apie veiksnius, kurie skatina vykdyti socialinės įmonės veiklą, siekti socialinės misijos įgyvendinimo, išskiria darbuotojų pozityvią emocinę būseną: „*Kai tu padedi savo darbuotojui, jis*

gerai jaučiasi, dirba gerai.” (V1); „[...] mes turim rūpintis kolektyvu ir jeigu jam patinka, jis dirba [...]“ (V3). Pateikti teiginiai taip pat atskleidžia, kad darbuotojo būseną daro įtaką darbo rezultatams. Dėl šios priežasties socialinių įmonių vadovams yra svarbu užtikrinti darbuotojų gerovę įmonėje, kad jis jaustųsi reikalingas, naudingas ir svarbus. Remiantis Sageer’iu, Rafat’u ir Agarwal’u (2012), nuo to, kaip jaučiasi asmuo darbo vietoje, ar jis yra patenkintas, priklauso ne tik darbuotojo darbo rezultatai ir produktyvumas, bet ir įmonės pelningumas, klientų pasitenkinimas bei jų išlaikymas. Galima teigti, kad patenkintas ir motyvuotas kolektyvas skatina socialinių įmonių vadovus stengtis palaikyti įmonės veiklą, ją tęsti ir atlikti socialinei įmonei patikėtą misiją. Respondentai kalbėdami apie socialinės įmonės veiklos vykdymą ir socialinių problemų sprendimą motyvuojančius veiksnius mini ir su įmonės veiklos efektyvumu bei plėtra ir pokyčiais susijusius aspektus. Tai įrodo šie respondentų komentarai: „[...] mes esam tokia įmonė, kuri tiki ir žino, kad teikiame vienas kokybiškiausių paslaugų [...]“ (V1); „[...] sukuriame labai gerą produktą.“ (V2); „Man įmonės pelno užtenka.“ (V1). Iš respondentų atsakymų matyti, kad įvardijami motyvaciniai aspektai yra susiję su įmonės teikiamomis prekėmis ar paslaugomis ir jų kokybe bei gaunamu pelnu. Atkreiptinas dėmesys, kad šie tęsti veiklą motyvuojantys aspektai gali būti priskiriami bet kokio statuso įmonėms bei įstaigoms, kurios siekia veiklos efektyvumo, tačiau analizuojamu socialinių įmonių atveju, tai taip yra svarbu, kadangi socialinės įmonės plėsdamos savo veiklą, veikdamos efektyviai padidina socialinių problemų sprendimo galimybes.

Kiti svarbūs veiksniai, kurie motyvuoja socialines įmones toliau tęsti veiklą ir siekti socialinės misijos, yra išoriniai. Respondentai įvardindami išorinius motyvacijos veiksnius akcentuoja valstybės teikiamos pagalbos svarbą. Pasak socialinių įmonių vadovų, vykdamas įmonės veiklą valstybės teikiama pagalba yra būtina: „[...] mano nuomone, be valstybės prisidėjimo neįmanoma yra judėti.“ (V2); „Be adekvačios paramos negali pilnavertiškai atlikti šito darbo.“ (V3). Iš šių pavyzdžių matyti, kad socialinių įmonių veiklos vykdymas bei socialinės misijos siekimas be valstybės teikiamos paramos yra neįsivaizduojamas. Pastebima, kad respondentai, įvardindami valstybės teikiamą pagalbą kaip vieną iš išorinių motyvacijos veiksnių komponentų, išskiria finansinę paramą: „Pirkdami neįgaliesiems pritaikytą įrangą galėjome gauti dalinę subsidiją, tuo kartais pasinaudojame. Gaudavome dalinę neįgalių asmenų darbo užmokesčio kompensaciją.“ (V4); „Jeigu viskas gerai ir klaidų nepadaryta tada subsidijuojama dalis tavo išlaidų.“ (V3). Remiantis šia socialinių įmonių vadovų nuomone, galima teigti, kad įmonės teikiama pagalbą vertina ir ja naudojasi pritaikydamos darbo vietas, mokėdamos darbo užmokesčių ir panaudodamos kitoms reikmėms atsižvelgdamos į įstatyminėje bazėje nurodytas sąlygas. Iš tyrimo matyti, jog socialinėms įmonėms yra svarbi klientų, visuomenės, verslo kolegų nuomonė apie įmonę vykdomą veiklą. Teigiamas grįžtamasis ryšys skatina socialines įmones bei jose dirbančius asmenis siekti užsibrėžtų įmonės tikslų, didina darbo našumą bei skatina kurti naujus ateities planus ir įgyvendinti idėjas. Respondento pateiktas teiginys „[...] yra verslų, kurie mus mato ir kurie ima kaip pavyzdį.“ (V2) leidžia teigti, kad įmonė ne tik efektyviai ir kryptingai įgyvendina verslo planus, bet ir tikslingai ir rezultatyviai siekia socialinės misijos. Taigi, valstybės parama ir grįžtamasis ryšis išties yra svarbus socialinės įmonės veiklos plėtrai siekiant užsibrėžtų tikslų.

4.2. Socialinių įmonių galimybės spręsti socialines problemas

Atsižvelgiant į tai, jog socialinių įmonių vienas iš tikslų yra veiksmingai tenkinti socialinius poreikius ir spręsti socialines problemas, buvo tikslinga iširti, kokias iš tikrųjų problemas sprendžia socialinės įmonės ir kokios yra jų galimybės kalbant apie problemų sprendimą iš esmės. Atlikus keturių suinteresuotų grupių atsakymų apie socialinių įmonių sprendžiamas problemas kokybinę analizę

išryškėjo dvi sprendžiamų problemų kategorijos: „Bendro pobūdžio problemos“ ir „Kitos problemos“ (žr. 11 lentelę).

11 lentelė. Socialinių įmonių sprendžiamos problemos

Problemų kategorija	Problemų subkategorija	Teiginio pasikartojimo dažnis	Ilustruojantys teiginiai	
Bendro pobūdžio problemos (reglamentuotos įstatyme)	Nedarbas (neįgalųjų)	82	<p>„Valstybė moka pinigus ir socialinės įmonės už tuos pinigus įdarbina žmones dažniausiai su negalia“. (E2)</p> <p>„Visų pirma, jau minėjau, įdarbinimo problema.“ (P1)</p> <p>„Socialinės įmonės įdarbina [...]“ (V2)</p> <p>„[...] suteikianti galimybę riboto darbingumo asmenims susirasti gerai apmokamą pagal jų sveikatos būklę tinkamą darbą.“ (V4)</p> <p>„[...] įtraukti į darbo rinką būtent tuos darbingo amžiaus asmenis, kurie šiuo metu yra už jos ribų.“ (G3)</p>	
	Socialinė atskirtis (pagalba neįgaliesiems)	33	<p>„[...] įdarbinant pažeidžiamas grupes užtikrinti jų integraciją į visuomenę.“ (E2)</p> <p>„[...] dažnai tai yra vieniši žmonės. Tas vienišumas, buvimas tik su socialiniu darbuotoju ar giminaičiu, kuris tavimi rūpinasi, tikrai yra didelė problema. Jeigu žmonės turi darbo kolektyvus ir pajamas, tai tai yra labai svarbu.“ (P1)</p> <p>„Dažnai labai būna, kad tas darbas yra žmogaus ištraukimas iš namų ir jo įliejimas į kolektyvą, į sociumą.“ (V2)</p> <p>„[...] jiems reikalinga ta integracija ir jie ją gauna, tą integraciją toje socialinėje įmonėje [...]“ (G1)</p>	
Kitos problemos (nereglamentuotos įstatyme)	Asmeninės	Materialinių išteklių stoka	11	<p>„[...] bet pagrindinis dalykas, tai aš manau, kad sprendžia finansinės gerovės darbuotojų klausimą.“ (V1)</p> <p>„Aš turiu pajamas, kas man labai svarbu [...]“ (G1)</p> <p>„Pagrindė tai aišku neįgalųjų pragyvenimo klausimas, nes neįgaliojo pensija nėra didelė ir vien iš jos išgyventi tai yra misija neįmanoma.“ (G3)</p>
		Žema savivertė	8	<p>„[...] Išmoksta, pagaliau, pats save matyti ir vertinti [...]“.“ (V3)</p> <p>„Jis jaučiasi įmonės dalimi, kolektyvo dalimi. Tai automatiškai pakeičia jo pačio požiūrį į visuomenę ir į save patį ir į aplinkinius.“ (G3)</p>
		Neigiama psichologinė būsena	7	<p>„[...] turime šituos darbuotojų psichologinius klausimus spręsti.“ (V3)</p> <p>„[...] jeigu jisai dirba tada bent jau jo emocinė pusė, psichologinė gerėja.“ (G1)</p>
		Komunikacinių gebėjimų stoka	5	<p>„Tai komunikacinius gebėjimus ugdo.“ (V1)</p> <p>„Būtent tokiose situacijose žmogus išmoksta gyventi, išmoksta bendrauti.“ (V3)</p>
		Ribotas mobilumas	4	<p>„[...] problema yra darbuotojų mobilumas. Kai visiškai nemato žmogus, tai padedam susiorientuoti aplinkoje, kalbant taip iš socialinės pusės.“ (V1)</p>

	Kompetencijų stoka	3	„[...] išsimokyti iki tam tikrų lygių [...] kelti kompetenciją [...]“ (V1)
Visuomeninės	Netolerancija / diskriminacija	6	„Visuomenę pratiname priimti neįgaliuosius kaip lygiaverčius [...]“ (V4) „[...] bendraut su jais kaip su visais kitais dirbančiais.“ (V3)
	Paslaugų teikimo neefektyvumas	2	„Aš jau minėjau, kad vos ne gydytojų draugas patapau. Tai iš esmės visos šios problemos, visos negalios ir visi gydytojai yra susiję su ta teikiama pagalba neįgaliajam.“ (V3) „Atvažiavo greitoji, sugipsavo – paleido namo. Antrą kartą tas pats. Vėl atvažiavo, sutvarstė. Bet dėl ko nukrito, kas nukrito čia niekam nerūpi absoliučiai. Ne Sveikatos ministerija, ne Socialinių reikalų ministerija sprendžia, o socialinė įmonė.“ (V3)
	Aplinkosaugos problemos	3	„Kiti dalykai, kuriuos turim mes tai yra aplinkosauga. [...] kad būtų kuo mažesnis neigiamas poveikis aplinkai“ (V2)
	Socialinių problemų nesprendžia	18	„Aš galiu pakomentuoti, kad jos nesprendžia jokių.“ (E2) „[...] aš nesu šalininkas tokio instituto, koks jis yra. Aš manau, jis neturi misijos, nematau, kad jie turi vertybinius iššūkius [...]“ (P3)

Kalbant apie tai, kokias socialines problemas sprendžia socialinės įmonės, visų pirma, respondentai nurodo bendro pobūdžio problemas, t. y. tas, kurios reglamentuotos įstatyme. Jie teigia, jog socialinės įmonės, gaudamos valstybės paramą, įdarbina asmenis, negalinčius sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje arba, kitaip sakant, sprendžia nedarbo problemą: „[...] įdarbinti tuos žmones [...] Vienintelis pats skaidriausias ir aiškiausias šiuo metu Lietuvoje esantis sektorius yra socialinės įmonės, kurios sprendžia šią problemą.“ (V3); „Na, pagrįdė tai dabar sprendžia negalią turinčių žmonių įdarbinimą [...]“ (P2); „Bet pagrįdė jos yra orientuotos tikrai į šių asmenų užimtumą.“ (E1). Kalbėdami apie nedarbo problemos sprendimą, kai kurie respondentai ją įvardija kaip užimtumo problemą „Užimtumo didinimą reiškia daro jos.“ (V1) arba integraciją į darbo rinką „[...] esminės problemos yra susijusios su neįgaliųjų, sunkios negalios neįgaliųjų integracijos į darbo rinką [...] ją būtent atlieka.“ (P1). Suprantama, kad visos šios trys sąvokos, t. y. nedarbo problemos, užimtumo problemos arba integracija į darbo rinką apima vieną iš svarbiausių ir visų respondentų paminėtų socialinių įmonių sprendžiamą problemą ir padidina socialiai pažeidžiamos grupės, neįgaliųjų, efektyvesnį poreikių tenkinimą. Būtinybė turėti stabilias pajamas yra labai svarbi kiekvienam žmogui, nes nuo to priklauso jo gyvenimo kokybė. Tai pagrindžia ir Lietuvoje atlikti tyrimai, pagal kuriuos gyventojų pajamų ir darbo užmokesčio augimas yra vienas iš veiksnių, didinančių gyventojų gyvenimo kokybę kartu su tokiais veiksniais kaip didėjantis užimtumas, nekilnojamojo turto rinkos plėtra ir t. t. (Rakauskienė, Lisauskaitė, 2009). Analizuojant interviu metu gautus respondentų atsakymus pastebėta, kad kai kurie jų sprendžiamas nedarbo problemas įvardija ir kaip galimybę socialinėms įmonėms daugiau įdarbinti asmenų, turinčių didesnę neįgalumą lygį: „Šitos įmonės padeda tam tikrą problemą spręsti ir jų misija būtų didesnę neįgalumą turinčių žmonių įdarbinimo skatinimas [...]“ (P1) arba „[...] tam tikra socialinė grupė žmonių su dideliu nedarbu ir maža motyvacija dirbti. [...] Yra valstybėje tokia problema ir socialinės įmonės yra viena iš alternatyvų [...] kaip sprendžiama problema.“ (V2). Vadinas, pasak respondentų, socialinių įmonių, nes „[...] joje dirba darbuotojai turintys problemas savarankiškai veikti [...]“ (G3), atliekama funkcija, t. y. įstatyme reglamentuotų problemų, šiuo atveju, neįgaliųjų įdarbinimo, sprendimas labai reikšmingas

šiai tikslinei grupei. Taip pat sėkmingai neįgaliųjų integracijai į darbo rinką svarbi darbdavių bei valstybės parama, nes kartu su įsidarbinimu sprendžiamos ir kitos problemos – būsto, sveikatos, socialinės įtraukties ir t. t. Socialinė atskirtis yra dar viena respondentų įvardinta socialinių įmonių sprendžiama problema. Pasak jų, su socialinės atskirties problema susiję visi kiti socialinės gerovės ir integracijos klausimai: „*Nes neįgalieji buvo tarsi nematoma pusė. Nebuvo jokios infrastruktūros ir tie žmonės, neįgalieji, buvo tiesiog išslapstyti namuose. Tarsi jų nėra. Dabar viskas kitaip [...]“ (V3); „[...] darbinėje aplinkoje išmoksta socializuotis.“ (V3), „ir ta integracija, [...] kad žmonės daugiau pradėtų bendrauti, atsiskleisti.“ (G1). Kalbant apie socialinių įmonių pagalbą neįgaliesiems, apie jų socialinę įtrauktį, pastebima, jog respondentai nurodo, kad socialinės įmonės gana efektyviai sprendžia neįgaliųjų integracijos klausimus: „*Ir visapusiškai padedam žmonėms atsistot ant kojų, pasitikėt savim, tapt gerais specialistais, sukurt šeimas, įveikt savo kompleksus, savo baimes ir tiesiog išmokt patiems nuo tų kompleksų išsivaduo[...]“ (V3); „[...] darbinio požiūriu, iš darbdavio pozicijos, įvesti žmogų į visuomenę, leisti jam būti pilnaverčiu visuomenės nariu.“ (V2). Taigi, iš šių teiginių matyti, jog neįgaliųjų integracijos politika socialinėse įmonėse yra gana plati. Tai ne tik išmokos ar tiesiog palaikymas, bet ir neįgaliųjų savarankiškumo, gebėjimų ugdymas, integracija į vietos bendruomenes ir apskritai socialinio gyvenimo skatinimas. Tai patvirtina šie teiginiai: „[...] aktyvumas socialiniame gyvenime, sakykim, visuomeniniame gyvenime, dalyvavimas įvairiuose projektuose, akcijose [...]“ (G2); „[...] dalyvavimo visuomeniniame gyvenime: dalyvavimas miesto šventėse ir prekyba savo įmonės gaminiais, puošiant miestą šventėms. Kasmet vykdomi sveikatingumo projektai, dalyvaujame edukacinėse išvykose [...]“ (G4); „Be darbo, įmonėje vykdomos integracinės priemonės, tiek darbinų, tiek socialinių įgūdžių lavinimui, taip pat dalyvaujame visuomenės gyvenime.“ (G4). Pastebima, kad respondentai atsakydami į interviu klausimus apie sprendžiamas socialines problemas ir kaip vieną jų nurodydami tikslinės grupės asmenų integraciją, įžvelgia abipusę naudą tiek neįgaliesiems, tiek socialinių įmonių vadovams: „*Žmogui pačiam nauda yra ta integracija socialinė. Mums irgi nauda yra žmogus, motyvacija darbuotojo.“ (V3). Remiantis respondentų nuomone, galima teigti, kad socialinės įmonės vykdomos veiklos, susijusios su socialinės įmonės veiklą reglamentuojančiame įstatyme įvardintų problemų sprendimu, yra naudingos ne tik neįgaliesiems, bet ir pačiai įmonei. Iš respondentų atsakymų matyti, kad socialinės įmonės kuria ir plėtoja gana tikslingas paslaugas, kurios padeda naikinti socialines kliūtis asmenims su negalia būti savarankiškiems darbo rinkoje ar kasdienėje veikloje.***

Dar viena kategorija, išryškėjusi analizuojant klausimą „Kokias socialines problemas sprendžia socialinės įmonės?“, yra įstatyme nereglamentuotos kitos problemos. Šios problemos apima asmeninius ir visuomeninius klausimus. Kalbant apie sprendžiamus asmeninius klausimus, pastebima, jog respondentai įvardija socialinės įmonės indėlį sprendžiant materialinių išteklių stokos klausimą. Pasisakiusieji šiuo klausimu tvirtina, jog labai svarbu, kad kiekvienas žmogus, nepaisant jo išsilavinimo, gebėjimų, galėtų ne tik išgyventi, bet gyventi oriai, kad žmonės ne tik turėtų darbus, bet ir užsidirbtų pinigų, susikurtų finansinę gerovę. Tai iliustruoja šie respondentų teiginiai: „[...] uždirba orius atlyginimus.“ (V4); „*Mes turim pavyzdžių, kai žmogus nieko neturėjo, gyveno pas močiutę, o dabar savo butas, automobilis[...]“; „[...] žmonės turi darbus ir užsidirba pinigų.“ (V1). Svarbu pažymėti ir tai, jog yra atvejų, kai įmonėse visiems neįgaliesiems darbuotojams yra mokamas vienodas atlyginimas: „*Pas mus žmonės gauna vienodus atlyginimus [...]“ (V3); „Nu, aš manau, kad bent jau kiek pas mus esam susidūrę, tai jie džiaugiasi, kad [...] gauna atlyginimą [...]“ (G2). Šie teiginiai leidžia daryti prielaidą, jog toks požiūris į neįgaliuosius ugdo jų savivertės jausmą, nediskriminuoja dėl negalios, kuria palankų mikroklimatą įmonėje. Kitos dvi iš sprendžiamų asmeninių problemų, išskirtų atsižvelgiant į respondentų atsakymus, yra neįgaliųjų žema savivertė ir**

neigiama psichologinė būseną. Pasak Barr'io ir Bracchitta (2014), daugelis negalią turinčiųjų asmenų supranta, kad jie visuomenės laikomi kitokiais, todėl patiria psichologinių problemų, išgyvena dėl žemos savivertės, vengia žmonių, bijo patyčių, atstūmimo. Respondentai įvardija, kad būtent socialinės įmonės ir padeda neįgaliesiems įveikti arba bent sumažinti minėtas problemas. Jie teigia, jog socialinėse įmonėse „[...] žmogui sudaroma galimybė pasijust visaverčiu.“ (V3), įsidarbinę socialinėje įmonėje „[...] jie jaučiasi geriau, kad jie kaip ir visi eina į darbą, turi savo pareigas ir taip toliau.“ (G2), tapę tam tikro kolektyvo nariais, dirbdami jie ugdomi „[...] bet ir orumo, savigarbos, reikalingumo jausmą [...]“ (V4). Dirbantys neįgalieji yra „[...] žmonės, kurie yra užimti, dirba jie, mažiau turi visokių depresijų ir asocialumo požymių [...]“ (G3), dirbdami įmonėje jie įgauna įvairių patirčių, patiria teigiamų emocijų ir nurodo, jog „Ir psichologiškai jaučiuosi geriau.“ (G4). Pasak tyrimo dalyvavusių respondentų, vadovai tampa tais žmonėmis, kurie suteikia psichologinę pagalbą: „Tu turi būti ir psichologas, ir psichoterapeutas, ir kas tik nori.“ (V3). Taigi, iš pateiktų teiginių matyti, jog socialinės įmonės įgyvendindamos savo veiklą rūpinasi neįgalųjų gyvenimo kokybe, tiksliau, jų vidine būseną, žmogaus gebėjimu jausti pilnatvę ir gyventi visavertį gyvenimą. Kalbant apie socialinių įmonių sprendžiamas asmenines neįgalųjų problemas, kaip viena jų išryškėjo neįgalųjų komunikacinių gebėjimų ir kompetencijų stoka. Esant gana sudėtingai ekonominei situacijai, kai mažėja darbo jėgos paklausa ir didėja konkurencija, turima kvalifikacija gali tapti pagrindine išlikimo darbo rinkoje sąlyga. Tampa svarbu gilinti žinias, kelti kvalifikaciją ir tobulėti. Ši teiginį pagrindžia Lukošūnienė (2011) nurodydama, kad „norintiems sėkmingai dirbti profesijos srityje, nebepakanka vienos kompetencijos ir vienos kvalifikacijos. Siekiant išsilaikyti darbo rinkoje arba reintegruoti į ją žmogus skatinamas prisitaikyti prie pokyčių“. Tai tampa ypatingai svarbu neįgaliesiems, kurie susiduria su įsitvirtinimo ir išlikimo darbo rinkoje kliūtimis. Respondentai teigia, jog būtent socialinės įmonės neįgaliesiems ir padeda spręsti profesinių įgūdžių atkūrimo ir įgijimo problemas: „[...] daug dalykų ir seminarai yra rengiami, kur mokoma bendrauti, pavyzdžiui, turint regos negalią turinčiam žmogui su klientu.“ (V1); „Tai komunikacines problemas sprendžia, nes dažnai pasitaiko taip, kad žmonės neturi darbinės patirties. Jie išmoksta dirbti dirbdami tokiose įmonėse.“ (V1); „Darbuotojų kvalifikacija – jina kyla.“ (V3). Remiantis tyrimo dalyvių pateikta informacija, nustatyta, jog socialinės įmonės vykdydamos veiklą sprendžia ir riboto neįgalųjų mobilumo problemą, nes būtent dėl to mažėja jų kontaktas su aplinka ir socialinės įmonės, siekdamos įgyvendinti savo tikslus, imasi tokių problemų sprendimo. Tai patvirtina interviu dalyvavusių politikų, socialinių įmonių vadovų, dirbančių neįgalųjų mintys: „Tikrai, kai kurie dalyviai teikia ir pavėžėjimo paslaugas [...]“ (P2); „Bandom kartais pavėžėt žmones, jeigu reikia.“ (V1); „[...] į darbą / iš darbo atveža [...]“ (G4).

Be asmeninių problemų, priskirtų įstatyme nereglamentuotų problemų sprendimų kategorijai, išsiaiškinta, jog, pasak respondentų, socialinės įmonės sprendžia ir visuomenines problemas. Tai, visų pirma, su netolerancija ir diskriminacija susijusios problemos. Lietuvoje neįgalieji dažnai vengia socialaus gyvenimo, jiems sunku susirasti patrauklią visuomeninę veiklą, todėl tam tikrą vaidmenį atlieka socialinės įmonės, kurios dirba ne tik su negalią turinčiais darbuotojais, bet ir su sveikaisiais. Pasak respondentų, su darbuotojais kalbama apie būtiną toleranciją asmeniui, kuris, galbūt, kitaip atrodo, mąsto, elgiasi ir gyvena: „Kolektyvą aš pati netgi mokau, tuos sveikus žmones, kaip priimti...“ (G1); „Savo darbuotojus įpratinome prie tolerancijos kitokiems.“ (V4). Svarbu pastebėti, kad patys neįgalieji tai pastebi ir vertina, nes „[...] jie džiaugiasi, kad [...] yra pilnateisiai įmonės nariai, nu ta prasme, neskirstom, kad tas neįgalus tas neįgalus, tiesiog kaip su bet kuriuo kitu darbuotoju yra tariamasi.“ (G2). Remiantis pateiktais pavyzdžiais galima teigti, kad tuomet, kai artimoje aplinkoje, šiuo atveju, darbovietėje, žmogus su negalia jaučia pakantumą, kai su juo bendraujama kaip ir su

visais sveikaisiais, jis pats po truputį ima pripažinti, kad negalia yra tiesiog jo dalis. Paslaugų teikimo neįgaliesiems neefektyvumo problema respondentų taip pat įvardijama kaip viena iš visuomeninių problemų. Analizuojant respondentų atsakymus į jiems pateiktus klausimus pastebėta, kad yra manančių, jog neįgaliesiems teikiamos paslaugos, ypač kalbant apie sveikatos priežiūros sritį, yra neefektyvios, nes pati socialinė įmonė, tiksliau jos vadovai, turi pasirūpinti ir, pavyzdžiui, neįgaliųjų sveikata. Šis teiginys pagrindžiamas respondento nurodoma situacija, kai „*Atvažiavo greitoji, sugipsavo – paleido namo. Antrą kartą tas pats. Vėl atvažiavo, sutvarstė. Bet dėl ko nukrito, kas nukrito čia niekam nerūpi absoliučiai. Ne Sveikatos ministerija, ne Socialinių reikalų ministerija sprendžia, o socialinė įmonė.*“ (V3). Remiantis pateikta nuomone galima teigti, jog yra nepakankamas sveikatos priežiūros paslaugų prieinamumas, neįgaliesiems trūksta individualių, jų poreikius atitinkančių bendruomeninių paslaugų, kurios būtų teikiamos kompleksiskai. Be visuomeninių ir asmeninių problemų, prie kurių sprendimo, respondentų nuomone, prisideda socialinės įmonės, taip pat yra įvardijamos ir aplinkosaugos problemos. Respondentų pateikti atsakymai atskleidžia, kad socialinės įmonės prisideda prie aplinkos apsaugos užtikrinimo, rūpinasi, kad vykdant įmonės veiklą būtų kuo mažesnis neigiamas poveikis aplinkai: „*[...] negaliu atmesti, kad yra tam tikra dalis įmonių, kurios galbūt sprendžia ir tam tikras kitas, tarkim, ekologines problemas, jeigu toje srityje dirba.*“ (E1); „*[...] gamtosauginiai klausimai taip pačiai.*“ (G2). Iš pateiktų teiginių matyti, jog yra socialinių įmonių, kurioms rūpi ir socialinė atsakomybė aplinkosaugos srityje. Taigi, galima teigti, kad šios srities socialinių įmonių sprendžiamos problemos taip pat prisideda stiprinant įmonės reputaciją bei didina darbuotojų ir bendruomenės sąmoningumą.

Iš tyrimo dalyvių pateiktų atsakymų išaiškėjo ne tik sprendžiamos problemos, bet ir priešinga nuomonė, jog šio tipo socialinę misiją turinčios vykdyti įmonės socialinių problemų nesprensdžia. Tai galima iliustruoti šiuo teiginiu: „*Mano nuomone, beveik jokių.*“ (P4). Dar griežtesnė pozicija pateikiama nurodant socialinių įmonių veiklos pokyčių poreikį: „*[...] neverta nei tobulinti, nei gerinti, reikia uždaryti jas*“ (E2). Pastebima, jog tokią poziciją formuoja išsamių duomenų apie socialinių įmonių veiklą bei jos poveikį sprendžiant problemas trūkumas: „*[...] turiu abejonių dėl socialinių įmonių tikslingumo apskritai, tai dėl to aš nesu tikras apskritai, ar socialinė įmonė atlieka tą vaidmenį, kad padeda spręsti socialines problemas.*“ (P3); „*Neturiu įrodymų. Turiu priešingus įrodymus, kad atvira darbo rinka sprendžia daugiau problemų pagal užimtumo bendrą įstatymą, netgi su paramom, negu socialinės įmonės.*“ (P3). Pateikti teiginiai leidžia manyti, jog socialinės įmonės socialinių problemų nesprensdžia. Yra manančių, jog „*[...] socialinės įmonės visiškai netvarus darinys [...]*“ (E2), jomis nepasitikima, akcentuojama tik tai, kad socialinės įmonės siekia materialinės naudos, nes teigiama, kad „*[...] aš netikiu nei vienu. Čia per daug pinigų, kad patikt.*“ (E2); „*Čia yra socialinė integracija, kurią skatina įstatymas, tik nueina ne neįgalieji, o tie, kam reikia.*“ (E2). Pastebima, kad respondantai, išsakydami savo poziciją apie sprendžiamas problemas, nurodo, kad socialinės įmonės ne tik kad nevykdo misijos, nesprensdžia socialinių problemų, bet netgi atvirkščiai – jas kuria. Tai atskleidžia šie teiginiai: „*Bet man atrodo, aišku, įvertinus ekspertų pozicijas (neįgaliųjų teisių komisija, neįgaliųjų organizacijos), kol kas net jie nemato įrodymų, kad socialinės įmonės spręstų socialines problemas. Jie jas kuria.*“ (P3); „*[...] kūrė mokesčių mokėtojų lėšomis išlaikomus „getus“ ir praktiškai niekuo neprisidėjo, kad dirbančių neįgaliųjų daugėtų.*“ (P4); „*[...] kaip mes dabar suprantame ją, nes tai šiek tiek prieštarauja apskritai siekiui integruoti žmones į visuomenę [...]*“ (P3). Taigi, apibendrinant galima teigti, jog, remiantis kai kurių respondentų pastebėjimais, šiuo metu egzistuojantis LR Socialinių įmonių įstatymas sudaro sąlygas neefektyviam ir neskaidriam valstybės lėšų naudojimui, kad valstybės finansinė pagalba orientuota ne į neįgaliuosius, o į pačias socialines įmones, kurios neatsižvelgia į subsidijos tikslą. Svarbu

atkreipti dėmesį, kad respondentų įvardintos socialinių įmonių sprendžiamos problemos atspindi ir socialinių įmonių esamas galimybes. Iš respondentų pateiktų atsakymų galima daryti išvadą, kad šiuo metu socialinių įmonių galimybės spręsti socialines problemas apima bendro pobūdžio įstatyme nurodytas problemas, tokias kaip nedarbas ir socialinė atskirtis, bei tikslinei grupei priklausančių asmenų problemas ir visuomenės netinkamo požiūrio formavimą.

Analizuojant užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių galimybes spręsti socialines problemas atkreipiamas dėmesys ne tik į šiuo metu socialinių įmonių sprendžiamas problemas, bet ir į tas, kurioms reikėtų skirti dėmesį. Problemos, kurios respondentų nuomone nėra sprendžiamos, bet turėtų būti, taip pat atskleidžia socialinių įmonių galimybes spręsti socialines problemas. Šiuo analizės aspektu papildomas socialinių įmonių galimybių spręsti problemas spektras, išvelgiant galimas ateities perspektyvas. Analizuojant gautus duomenis pastebėta, kad respondentai nurodydami problemas, kurias socialinėms įmonėms reikėtų spręsti, dažnai įvardija tas pačias jau dabar sprendžiamas problemas. Dėl šios priežasties pateikiamos tik tos respondentų įvardintos problemos, kurias reikia spręsti, bet dar nėra sprendžiamos (žr. 12 lentelę).

12 lentelė. Socialinių įmonių spręstinos problemos

Problemų kategorija	Problemų subkategorija	Teiginio pasikartojimo dažnis	Iliustruojantys teiginiai
Susijusios su tikslinėmis grupėmis	Ribotos kvalifikacijos kėlimo galimybės	4	„Aš manyčiau, kad galima būtų pastiprinti darbuotojų perkvalifikavimą arba kvalifikacijos kėlimo klausimą. Lietuvoje yra įmonės, tiesiog su savo veikla ir jei darbuotojas nori savo kvalifikaciją tobulinti ar kelti jis tą daro būtent tos įmonės galimybių ribose.“ (G3) „[...] dėl kvalifikacijos kėlimo arba perkvalifikavimo. Galėtų kažkokie klausimai patobulėti.“ (G3)
	Socialinės integracijos paslaugų trūkumas	7	„[...] yra visa aibė tų paslaugų, kurios turėtų būti kartu teikiamos, siekiant pilnavertiškai integruoti šiuos asmenis į visuomenę.“ (E1) „[...] psichologo pagalba ar kažkokių mokymų dar reikėtų papildomai.“ (G1) „[...] manau, neįgaliesiems reikalingos psichologų, socialinių darbuotojų konsultacijos motyvavimo, komunikavimo ir kitais klausimais.“ (G4)
Susijusios su įmonės personalu	Vadovų pasirengimo stoka	3	„[...] vadovas ir kuriantis socialinę įmonę, turėtų būti bent jau susipažinęs su tais tokiais žmonėmis, kad jisai žinotų, kaip jam tai padaryti, padėti [...]“ (G1) „Ir vadovų požiūrį reikia keisti, nes ateina tam tikri vadovai pas mus iš bendros rinkos ir ne visada tas požiūris yra tinkamas.“ (G3)
	Darbuotojų informavimo / parengimo trūkumas	4	„[...]personalas turėtų būti kažkaip apmokytas ir supažindintas su tų žmonių ypatybėmis tokiom.“ (G1) „Įdarbinimo, bendro užimtumo, savanoriški darbai, mokymai darbuotojams tam tikrose veiklose [...]“ (G4)
Kitos problemos	Mažėjantis tikslinių grupių skaičius	4	„[...] kad tai turėtų būti platesnė tikslinė grupė. Netik neįgalieji, bet ir gali būti daug daugiau. Tai turėtų būti mamos, asocialūs asmenys, tiesiog ilgalaikiai bedarbiai. Kartasi galima tiesiog individualiai pasižiūrėti į asmenį. Priklausomybių turintys žmonės.“ (G3)

			„[...] pavyzdžiui grįžę žmonės iš įkalinimo arba priklausomybę turintys [...]. Aš manau, kad jiems irgi tai yra svarbu ir reikalinga, kad tos tikslinės grupės irgi turėtų būti, joms irgi reikalinga pagalba.“ (G1)
--	--	--	--

Analizuojant respondentų interviu metu pateiktus atsakymus pastebima, kad problemos, kurias socialinės įmonės turėtų spręsti, yra susijusios su tikslinėmis grupėmis bei įmonės personalu. Atsižvelgiant į respondentų nurodytų problemų sudarytas kategorijas galima teigti, kad probleminė sritis, kuriai reikia skirti dėmesio, yra susijusi su asmenimis. Kalbėdami apie problemų sprendimo poreikį, respondentai, visų pirma, įvardija su tiksline grupe susijusias problemas ir kaip vieną jų nurodo socialinės integracijos paslaugų trūkumą: „[...] socialinių paslaugų suteikimas yra reikalingas.“ (E1). Respondentai, akcentuodami socialinės integracijos paslaugų trūkumą, įvardina konkrečias tikslinei grupei reikalingas teikti paslaugas, tokias kaip: „Taip pat socialinio darbuotojo paslaugos.“ (E1); „[...] kitą kartą, reikia ir apgyvendinti šiuos asmenis.“ (E1). Svarbu paminėti, kad išskiriama psichologinės pagalbos ir su ja susijusių paslaugų svarba. Šį teiginį pagrindžia respondentų nuostatos, nurodančios, kad socialinėse įmonėse dirbantiems neįgaliesiems „[...] reikalingos jiems įvairios konsultacijos, psichologinės konsultacijos.“ (E1), „[...] psichologo pagalba ar kažkokių mokymų dar reiktų papildomai.“ (G1). Šie respondentų pateikti teiginiai suponuoja, kad socialinėse įmonėse įdarbinami tikslinėms grupėms priklausantys asmenys yra linkę susidurti su emocinėmis problemomis, kurias reikia spręsti norint juos tinkamai integruoti į visuomenę bei darbo rinką. Interviu dalyvavusių respondentų išskirtas psichologinės pagalbos paslaugų poreikis taip pat gali reikšti darbdavio ar valstybės neefektyviai teikiamą ar nepakankamą pagalbą. Šį teiginį pagrindžia valstybinio audito pateiktoje naujausiose ataskaitoje „Asmenų su negalia socialinė integracija“ (Valstybės kontrolė, 2020) nurodoma informacija, kad socialinės įmonės Lietuvoje nepakankamai įgyvendina neįgaliųjų integracijos tikslą ir didžiąją dalį valstybės teikiamos paramos panaudoja darbo užmokesčiui kompensuoti, o ne paslaugoms neįgaliesiems teikti, kaip tai daroma, pavyzdžiui, Norvegijoje, Švedijoje, Belgijoje ar Vokietijoje. Respondentai poreikį spręsti su tiksline grupe susijusias problemas taip pat sieja su kvalifikacijos bei kompetencijų kėlimo ribotomis galimybėmis. Iš respondentų pateiktų atsakymų pastebima, kad įvardinta ribotų galimybių kelti darbuotojo kvalifikaciją problema siejama su galimybėmis pakeisti profesiją: „Žiūrint iš darbuotojų pozicijos, nes aš pati esu žmogus su neįgalumu, tai galimybės pakeisti profesiją, darbą yra labai svarbu.“ (G3). Šis teiginys atskleidžia kvalifikacijos kėlimo kaip platesnių darbo pasirinkimo galimybių poreikį. Taip pat leidžia suprasti, kad socialinėse įmonėse dirbantys tikslinei grupei priklausantys darbuotojai turi galimybę pasinaudoti tik tomis kvalifikacijos kėlimo galimybėmis, kurios atitinka įmonės veiklos sritį. Šį teiginį galima pagrįsti ir respondento nurodytu atsakymu, kad asmuo įmonėje „[...] gali naudotis tik tuo, ką ta įmonė gali pasiūlyti. Ji gali dažniausiai pasiūlyti tik tai tą veiklą ir sritį, kuriose pati ir veikia.“ Dar viena problemų sritis, kuriai, respondentų nuomone, reiktų skirti dėmesio, yra susijusi su įmonės personalu bei jo pasirengimu priimti negalią turinčius asmenis. Tyrimo dalyviai, įvardindami su personalu susijusias problemas, akcentuoja darbuotojų informavimo ir pasirengimo priimti į kolektyvą neįgaliųjų grupei priklausančius asmenis trūkumą. Poreikį skirti daugiau dėmesio socialinėse įmonėse dirbančiam personalui atskleidžia šis teiginys: „[...] mokymai turėtų būt specialūs ir tiems sveikiems žmonėms, kad jie priimtų tą kitokį žmogų, kad į jį vienodai žiūrėtų.“ (G1). Atsižvelgiant į nurodytą teiginį matyti, kad vienas iš darbuotojų informavimo ir parengimo problemos sprendimo siekių yra negalia turinčio asmens integravimas į darbo kolektyvą sudarant jam palankią ir saugią darbo aplinką, užtikrinant lygias teises ir galimybes būti pilnaverčiu įmonės darbuotoju. Be socialinėse įmonėse dirbančio personalo ir jų nepakankamo ugdymo apie negalia turinčius asmenis, respondentų taip pat išskiriamas vadovo pasirengimo trūkumas. Šios

problemos svarbą bei sprendimo poreikį atskleidžia šis teiginys: „*Daugiau gal kažkokių tokių mokymų socialinių įmonių vadovams. [...] pagalbos ne tik materialinės, finansinės, bet ir kažkokių mokymų, užsiėmimų pagalbos, ta prasme.*“ (G1) Pastebima, kad mokymai, kaip viena iš socialinių įmonių vadovų pasirengimo integruoti asmenį į darbo rinką ir visuomenę priemonė, nurodoma kartu su kita svarbia pagalbos socialinėms įmonėms forma. Mokymų, kuriais siekiama pagerinti vadovų pasirengimą dirbant su neįgaliaisiais įvardijimas kartu su įmonėms teikiama materialine pagalba, galimai atskleidžia problemos opumą ir jos sprendimo poreikio svarbą. Kalbėdami apie problemas, kurias socialinės įmonės turėtų spręsti, respondentai akcentuoja ir kitų grupių svarbą. Pastebi ir nurodo pagalbos poreikį kitoms tikslinėms grupėms, tokioms kaip: „*[...] neįgalieji ir vaikai, sergantys ir ligoniai, įvairios ten grupės gali būti [...].*“ (G2); „*[...] mamos, asocialūs asmenys, tiesiog ilgalaikiai bedarbiai. Kartais galima tiesiog individualiai pasižiūrėti į asmenį. Priklausomybių turintys žmonės.*“ (G3); „*[...] kitos grupės yra smarkiai apleistos.*“ (G3). Išskirtos tikslinės grupės, kurioms, respondentų manymu, reikėtų padėti, atspindi platesnį socialinių įmonių kaip užimtumo ir atskirties bei kitas socialines problemas sprendžiančio instituto poreikį. Respondentų pateiktos problemos, kurias turėtų spręsti socialinės įmonės, atskleidžia galimas socialinių įmonių veiklos ateities perspektyvas. Atsižvelgiant į respondentų išsakytus teiginius, galima teigti, kad socialinių įmonių galimybės spręsti socialines problemas nėra iki galo išnaudojamos. Galima daryti išvada, kad problemos, kurias socialinės įmonės turėtų spręsti, taip pat nurodo socialinių įmonių galimybes tobulėti ir išplėsti jų, kaip socialinę misiją įgyvendinančių institucijų, potencialą prisidėti prie platesnio socialinių problemų sprendimo masto.

Siekiant išsiaiškinti socialinių įmonių galimybes spręsti socialines problemas svarbiu aspektu tampa ir kiti jas veikiantys veiksniai. Aiškinantis socialinių įmonių galimybes spręsti socialines problemas išanalizuoti ir jas ribojantys veiksniai, kurie nurodo, respondentų nuomone, pagrindines kliūtis, galinčias stabdyti socialinių įmonių socialinės misijos įgyvendinimą. Atlikus interviu metu gautų duomenų analizę išryškėjo aštuonios pagrindinės socialinių įmonių veiklą ribojančių veiksnių kategorijos (žr. 13 lentelę).

13 lentelė. Socialinių įmonių veiklos galimybes ribojantys veiksniai

Ribojantys veiksniai	Veiksnių komponentai	Teiginio pasikartojimo dažnis	Iliustruojantys teiginiai
Įstatyminė bazė	Reikalavimų gausa	11	„ <i>[...] tų perteklinių reikalavimų socialinėms įmonėms gausa. Tai yra visokių planų rašymas, ataskaitų pildymas ir taip toliau</i> “ (V1) „ <i>[...] tu turi apie metus atitikti tam tikrus reikalavimus [...] būti įdarbinęs tikslinės grupės tam tikrą kiekį žmonių</i> “ (V2)
	Dokumentų perteklius	10	„ <i>[...] visos socialinės įmonės turi labai didelę administracinę naštą, [...] daugiau ataskaitų, daugiau prižiūrinčių institucijų, daugiau biurokratijos</i> “ (V2) „ <i>Vien, kad gauti socialinės įmonės statusą reikali pereiiti tokį sietą, kurio nepereitų nė viena privati, tuo labiau, valdiška įmonė</i> “ (V3)
	Betiksliis įstatymų priėmimas	8	„ <i>Kam reikalingi ten tie reglamentai tokie, visiškai nieko bendro su realybe neturintys</i> “ (V3) „ <i>Įstatymai nauji, tas nesigilinimas į neįgalųjų problemas, kalbėjimas tik dėl to, kad kalbėt</i> “ (V3)

	Neaiškus įstatymų pakeitimo/koregavimo tikslas	7	„Bėda ta, kad neaiškus to įstatymo pakeitimo tikslas. Mes nežinom kur link eiti“ (V1) „[...] skubos tvarka visuomet priiminėjama, [...] Tai kodėl tas padaryta, ko mes siekiame? Ar tai nulemia integracijos kokybę?“ (V3)
	Sumažintas remiamų tikslinių grupių skaičius	5	„[...] įstatyme akcentuojamas tik neįgalųjų pagrinde įdarbinimas [...] kodėl reikia mažinti? [...]. Juk yra ir kitų grupių, kurios patiria tam tikras rizikas, sunkumus. Jiems taip pat ta parama būtų reikalinga“ (E1) „Turėtų būti platesnė tikslinė grupė. Netik neįgalieji, bet ir gali būti daug daugiau“ (G3)
	Per siaura sąvokos samprata	5	[...] socialinės įmonės yra suprantamos kaip visai kitas darinys, kuris neatitinka sampratos, Lietuvos teisinės bazės“ (E2) „Socialinės įmonės sąvoka atsirado per vertimo klaidą, nes Europa tuo metu pradėjo eiti socialinio verslo keliu ir socialinės įmonės buvo klaidos vertinys“ (P2)
Darbuotojai	Darbuotojų sveikatos būklė	8	„Visokios operacijos ir pooperaciniai periodai pas juos yra ilgesni ir tada bet kada jie gali iškristi ir tu turėsi juos pakeisti kažkuo kitu“ (G1)) „[...] neįgalieji serga dažniau, tai tam tikras procentas žmonių, praktiškai nuolat yra nedarbingume“ (G2)
	Motyvacijos dirbti trūkumas	5	„[...] darbuotojai ateina ne dirbti. [...] žmogus paklausė manęs o čia ką dirbti reikės?. Ir tai nėra išimtis“ (V2) „[...] yra tam tikra socialinė grupė žmonių su dideliu nedarbu ir maža motyvacija dirbti“ (V2) „Juos reikia skatinti, kad jie galėtų dirbti“ (V2)
	Didelė darbuotojų kaita	3	„Bet darbuotojų kaita nesumažėjo, labai akivaizdžiai matosi, kad didžiulė darbuotojų kaita“ (E2) „[...] vienas iš tokių iššūkių [...] - didelė darbuotojų kaita [...]“ (P2) „[...] didelė žmonių kaita [...]“ (P4)
	Kompetencijų stoka	2	„Tai čia yra kompetencijos ir atskirų žmonių ir įmonės bendroji kompetencija. Ne tai, kad jie dabar neturi kompetencijų [...], bet mum reikia vis daugiau“ (V2) „[...] galima būtų pastiprinti darbuotojų perkvalifikavimą arba kvalifikacijos kėlimo klausimą“. (G3)
Įvaizdžio formavimas	Neigiama visuomenės nuomonė	9	„[...] viešoje erdvėje buvo formuojamos apie juos daug neigiamos nuomonės, kad jie nepateikia savo socialinės misijos, kad jie pametė tą misiją“ (E1) „[...] kažkaip daugeliu atvejų susidariusi tokia nuomonė visuomenės, [...], kad šitose socialinėse įmonėse neįgalieji yra tiesiog išnaudojami“ (G2)
	Neigiama politikų nuomonė	4	„[...] iššūkis yra politikų trukdymas dirbti. [...] žmonės nepakankamai įsigilinę į situaciją skleidžia įvairius demagoginius lozungus, kurie iš esmės, nėra teisingi“. (V1) „Didžiausias slegiantis svoris yra [...] valdžios požiūris į socialines įmones“ (V3)
	Problemų sprendimo perdavimas	2	„Tai reiškia, kad valstybė turi galvoti kaip spręsti tas problemas. O kadangi lėšų nėra [...] tai visi atsisuko į verslą, kad verslas su savo įdėjom prisidėtų prie socialinių problemų sprendimo“ (E2)

	kitam sektoriui		„[...] valstybė turėjo problemą [...] kad yra daug žmonių neturinčių darbo, ypačiai negalią turinčių žmonių. Ji pati nesugalvojo kaip juos įdarbinti savo sektoriuje. Tada ji sugalvojo, kad reikėtų paskatinti, kad verslas juos įdarbintų“ (V2)
	Požiūris į neįgalųjį kaip į statistinį skaičių	2	„Įstatymas yra labai formalus, jis kaip malkas tuos žmones dėlioja“ (V3) „Ką reiškia integruoti I grupės (15 proc. darbingumo) neįgalųjį? Jei jam vienam sukurti tinkamas sąlygas ir jis būtų laimingas savo darbo rezultatais, jis būtų laimingas, norėtų dirbti, ir būtų puiku. Tai neturi būti tik skaičius“ (V3)
Darbo sąlygos	Darbo vietos pritaikymas	8	„Vienam asmeniui gal reikia įdėti mažiau pastangų į darbo vietą, kitam reikia visiškai kitaip pritaikyti tą darbo vietą“ (E1) „[...] jeigu yra judėjimo negalią turintys žmonės, tai reikia pritaikyti patalpas, kad jie galėtų patekti visur, [...]“ (G2)
	Darbuotojų išnaudojimas	3	„[...] mačiau kaip ištikrųjų verslininkai randa nišą. Suranda tokią nišą ir maksimaliai išnaudoja tuos žmones ir taip norėtųsi, kad jie jaustų daugiau atsakomybės, kad ten būtų kitokia šiek tiek bendruomenė negu eilinė verslo įmonė [...]“ (P1) „Jie labiau orientuoti į tai, kad tai būtų pigi darbo jėga, o dar net ir ne pigi, o valstybės apmokama darbo jėga“. (P2) „[...] aš daugiau matau kai kurių socialinių įmonių savininkų siekį išnaudoti pigią darbo jėgą tam, kad uždirbti tiesiog pelną“ (P3)
	Darbo pobūdžio parinkimas	2	„Pas mus dabar dirba projektų vadovė, moteris išėjusi iš socialinės įmonės. Tai ji ten [...] sudeda segtuvus, jinai rašydavo numerius ant lapų [...]. Tai yra darbas žmogui, kuris dirbęs įmonės vadovu, [...] baigusi aukštąjį mokslą“ (E2) „Ko jie norėtų, ko jie tikisi iš valstybės, ar būti valytojais, ar vis dėlto būti pilnaverčiais...“ (P3)
	Mažesnis darbo krūvis	2	„[...] tada tie vadovai turėtų atsižvelgti, kad tam žmogui yra sunkiau būti lygiu. Jisai negali padaryti, kiek tas sveikas žmogus“ (G1) „[...] darbas, kaip jau minėjau, neįgalųjų yra sudėtingas, nes jų darbo našumas vis tiek negali prilygti sveikam žmogui“ (G3)
Įmonės pelnas	Siekis pasipelninti	6	„[...] kiek valstybė bedės, joms visą laiką bus mažai. [...] jei buvo nuo milijono litų per metus, tai gavosi iki 30 milijonų eurų per metus visas tas apetitas“ (E2) „Kai susirenka savininkai, akcininkai, jie nekalba kaip įdarbinti daugiau žmonių, [...] padidinti atlyginimą. Jie kalba apie tai, kaip gauti daugiau dotacijų“ (P3)
Finansavimas	Netinkama subsidijavimo sistema	6	„[...] tas pats žmogus vienur, kitur, trečią skirtingai finansuojamas, nors kriterijai tai tie patys, [...] pagal neįgalumo grupę viskas“ (E2) „[...] kai kurios ne visai verslui tinkamos nelogiškos nuostatos, kaip pavyzdžiui, pajamų ir subsidijų santykis“ (V1)

Įstatymų leidėjų ir socialinių įmonių bendradarbiavimas	Įmonių išsakytos nuomonės nepaisymas	6	„Tuomet į mūsų balsą, į įmonės balsą nelabai kreipiamas dėmesys“ (V2) „[...] bandėm siūlytis prieš tuos įstatymus svarstant, sakėm atsivešim neįgalųjų. Bet nei neįgalųjų atsiklausta, nei mūsų [...]. Niekam nebuvo įdomi ta mūsų nuomonė, visiškai“ (V3)
Darbo našumas	Papildomų resursų reikmė	4	„[...] esam turėję atveju, kada [...] suserga pusė t.y rytoj vietoj 50 žmonių, bus 25 žmonės, o mūsų veikla suplanuota tokiam skaičiui, kuris dirba, t.y. 50 žmonių“. (V2) „[...] aklasis dirbantis masažo salone. Jis atėjęs nežinos kur kas yra, ką jam paimti. Jam reikia perskaityti atneštus dokumentus ar kliento atsineštą gydytojo išvadą“ (G3)
Išorinės pagalbos trūkumas	Koordinuoja nčių organizacijų/įstaigų pagalbos trūkumas	3	„Manychiau, kad čia turėjo būti svarbi ir išorinių organizacijų [...] šiuo atveju tai yra Užimtumo Tarnyba, kuri galėjo prisidėti prie šių organizacijų atnaujinimo, to inovacijų taikymo“ (E1) „Be adekvačios paramos negali pilnavertiškai atlikti šito darbo“ (V3)
	Valstybės pagalbos trūkumas	2	„Na pagalbos iš valstybės, tai vienereikšmiškai turėtų būti. Pačios socialinės įmonės neišsilaikys [...]“ (G1) „Kad įmonė galėtų išsilaikyt, reikalinga didesnė valstybės pagalba, [...]“ (G5)
Atstovavimas	Socialinių įmonių atstovų, kuruojančių veiklą, atsakomybės trūkumas	3	„[...] tikrai tam atstovavimo lygmeny galėtų būti daugiau darbo [...] valdininkas negali [...] sakyti šitas moralus, šitas amoralus. Tą turi padaryti patys savireguliacijos būdu ir labai aiškiai tas turi matytis“ (P1) „[...] daugiau atsakomybės patiems asociavimo organams“ (V3)

Analizuojant respondentų interviu metu pateiktus atsakymus apie socialinių įmonių galimybes spręsti socialines problemas įtakojančius veiksniai, išskirti šie pagrindiniai galimybes ribojantys veiksniai: įstatyminė bazė, darbuotojai, įvaizdžio formavimas, darbo sąlygos, įmonės pelnas, darbo našumas, finansavimas, įstatymų leidėjų ir socialinių įmonių bendradarbiavimas, išorinės pagalbos trūkumas, atstovavimas. Įvardindami socialinių įmonių galimybes ribojančius veiksniai, respondentai pirmiausia išskiria įstatyminėje bazėje nurodytų reikalavimų gausą ir perteklinius dokumentus. Respondentai teigia, jog įmonės turi didelę administracinę našta ne tik siekiant socialinės įmonės statuso, bet ir vykdant veiklas. Pasak jų, jiems reikia rašyti įvairius planus, pateikti nemažai įvairių ataskaitų ir atlikti kitokių veiksmų, kurie, anot respondentų, yra pertekliniai: „Kažkokios ataskaitos yra pateikiamos Užimtumo tarnybai, bet realiai joks jų poveikio stebėjimas nevyko“ (E1); „Nereikia daryt kažkokių dirbtinių, [...] skaičiavimų buhalterinių ten (nepraeina nė dienos, kai neprašoma kažkokios ataskaitos, mes siunčiam ir siunčiam)“ (V3); „Tačiau mes vis tiek kai kurias ataskaitas ar taip, ar taip teikiame po du, tris kartus [...]“ (G3). Šie respondentų nurodyti socialinių įmonių veiklą bei galimybes ribojantys veiksniai gali būti siejami su biurokratizmo problema, kuri, anot Lane (2001), suprantama kaip atsidavimas rutinai bei formalumams, tapatinant įmonės veiklą su nenoru prisiimti atsakomybę, eksperimentuoti ir siekti geresnių rezultatų. Galima teigti, kad respondentų nurodyti reikalavimų gausos ir perteklinių dokumentų aspektai galimai įtakoja ne tik įmonės veiklą, bet ir sumažina socialinių problemų sprendimo galimybes. Kai kurie respondentai kalba ir apie betikslį įstatymų priėmimą bei neaiškius įstatymų pakeitimo / koregavimo tikslus. Pasak jų, priimant

įstatymus neįsigilinta į neįgaliųjų problemas, įstatymų pataisos priimamos skubotai ir tai, respondentų nuomone, kelia abejonių, ar tokie įstatyminės bazės pokyčiai nulemia įstatyminės bazės kokybę. Iš respondentų teiginių matyti, jog sudarytos sudėtingos sąlygos tapti socialine įmone, sunkumų kelia socialinių įmonių veiklą nustatantys teisės aktai. Tai iliustruoja respondentų teiginiai: „[...] sąlygos nenormalios, kad gaut statusą, reikia metus laiko su ta pačia tiksline grupe išsilaikyti ir pelną turėti, [...]“ (E2); „Kai buvo priimtas įstatymas, sakyčiau, paliktos buvo įmonės saviveiklai: darykime ką norime, organizuokime darbus“ (E1). Be to, dalis respondentų teigia, jog „Socialinių reikalų ir darbo ministerija turėtų imtis lyderio vaidmens. Ji turėtų įstatymų leidėjams teikti pagrįstus siūlymus, nes jie yra specialistai“ (V2). Toks teiginys leidžia manyti, jog sprendžiant socialines problemas pasigendama valstybės ir valdžios institucijų paramos. Taip pat išaiškėjo pozicija, jog manoma, kad socialinių įmonių statusu pasinaudojama siekiant tik finansinės naudos. Dalis respondentų teigia, jog „[...] didelės kompanijos [...] įsisteigia dukterines įmones, turinčias socialinės įmonės statusą ir tokiu atveju jie gali optimizuoti pelnus ir pajamas tiesiog pasinaudodami socialinės įmonės privilegijomis – mokesčių lengvatos, viešieji pirkimai [...]“ (P2). Taip pat iš respondentų atsakymų galima teigti, jog pasigendama valstybės valdžios institucijų priimamų sprendimų dėl socialinių įmonių veiklos kontrolės. Pasak jų, socialinės įmonės „[...] privalo jos reinvestuoti tam tikrą procentą pelno. Bet [...], pagal tą įstatymą, vėlgi yra palikta tam tikra laisvė šioms įmonėms – niekas nekontroliuos kaip tas pelnas yra reinvestuojamas“ (E1). Kaip įstatyminės bazės trūkumai įvardinti ir tokie veiksniai, kaip sumažintas remiamų tikslinių grupių skaičius ir per siaura pačios sąvokos „socialinė įmonė“ samprata. Respondentai teigia, jog ne tik neįgalieji, kurie pagal įstatymą sudaro vienintelę tikslinę grupę, patiria tam tikras rizikas ir sunkumus, bet yra ir kitų asmenų, kuriems reikalinga parama. Vadinasi, galima teigti, jog turėtų būti platesnė tikslinė grupė, kuri apimtų ne tik žmones su negalia, bet ir kitus labiausiai socialiai pažeidžiamus asmenis. Kalbant apie įstatyminę bazę ir apie neįgaliųjų tikslinę grupę, svarbu pastebėti ir tai, kad respondentai mini, jog patiems neįgaliesiems yra nepalankūs teisės aktai. Tai pagrindžia šie respondentų pateikti teiginiai: „[...] pas mus gali gauti pagalbą, pagal Užimtumo įstatymą tik tada, kai tu iškrenti iš darbo rinkos. Tai yra visiškai nelogiška, nes jei [...] tu tapai neįgalus [...] turi vietoj iškart duot pagalbą tam darbdaviui, [...] pritaikyt darbo vietą maksimaliai, kad išlaikyti, kad nenutrūktų ryšiai“ (E2) arba „Yra nuostata, kad žmogus turi praeiti tam tikrą kiekį tos socialinės integracijos. O jeigu jis sirgo ar atostogavo? [...]. Svarbu pateikti ataskaitas, kad dalyvavo ne mažiau negu tiek ir viskas“ (G3). Be to, taip pat įvardinta tai, kad Lietuvoje socialinės įmonės samprata neatitinka Lietuvoje esančios teisinės bazės ir kad socialinės įmonės sąvoka yra vertimo klaida kalbant apie socialinį verslą Europoje.

Išskirtas dar vienas socialinių įmonių galimybes spręsti socialines problemas ribojantis veiksnys – tai darbuotojai ir pirmiausia tai pačių darbuotojų sveikatos būklė. Pasak pačių neįgaliųjų, jie dažniau serga, turi nedarbingumą ir, tokiu atveju, nukenčia darbo našumas. Dalis visų grupių respondentų teigia, jog galimybes spręsti socialines problemas riboja ir didelė darbuotojų kaita, jų motyvacijos dirbti trūkumas ir kompetencijų stoka. Tai patvirtina šie pavyzdžiai: „[...] vienas iš tokių iššūkių [...] didelė darbuotojų kaita [...]“ (P2); „[...] yra tam tikra socialinė grupė žmonių su dideliu nedarbu ir maža motyvacija dirbti“ (V2); „Jūs reikia skatinti, kad jie galėtų dirbti“ (V2). Kartais darbuotojai, pasak vadovų, ateina į įmonę vien tik dėl to, kad juos siuntė Užimtumo tarnyba, o pats asmuo neturi jokios motyvacijos dirbti: „[...] darbuotojai ateina ne dirbti. [...] žmogus paklausė manęs, o čia ką dirbti reikės?. Ir tai nėra išimtis“ (V2); „[...] būna ateina žmonės palepinti [...] nepasiruošę gyvenimui ir iššūkiams [...]. Kada išeina iš namų ir pasibaigia valstybės rūpinimosi juo programos [...] jis tiesiog šoke būna“ (V3). Neretai tiek socialinių įmonių vadovams, tiek patiems dirbantiesiems iššūkiu tampa dirbančiųjų kompetencijų stoka: „Tai čia yra kompetencijos ir atskirų žmonių ir įmonės

bendroji kompetencija. Ne tai, kad jie dabar neturi kompetencijų [...], bet mum reikia vis daugiau“. (V2); „[...] galima būtų pastiprinti darbuotojų perkvalifikavimą arba kvalifikacijos kėlimo klausimą“ (G3).

Dar vienas veiksnys, respondentų nuomone, galintis riboti socialinių įmonių galimybes spręsti socialines problemas, yra įvaizdžio formavimas. Šiuo atveju, pasak respondentų, įtakos turi neigiama visuomenės bei politikų nuomonė, tai, jog problemų sprendimas perduodamas visiškai kitam sektoriui, o į neįgalų žvelgiama kaip į statistinį vienetą. Interviu dalyvavę ekspertai, tikslinės grupės nariai pastebi, kad visuomenėje susiformavusi neigiama nuomonė, jog socialinės įmonės nevykdo savo misijos, o neįgalieji socialinėse įmonėse yra išnaudojami. Socialinių įmonių vadovai daugiau akcentuoja pačių politikų neigiamą požiūrį į socialines įmones, nes, pasak vadovų, patys politikai skleidžia demagoginius lozungus, kurie yra neteisingi ir teigia, kad yra atvejų, kai valdžios atstovų neigiamas požiūris į socialines įmones joms netgi trukdo. Kalbant apie socialinių įmonių įvaizdžio visuomenėje formavimą, pastebima netgi kitų institucijų / organizacijų, tokių, kaip, pavyzdžiui, neįgaliųjų, kritika. Dalis respondentų pastebi, kad „*Tos pačios neįgaliųjų organizacijos. Jos ėmėsi kritikuoti šias įmones [...] pakankamai aktyviai*“ (E1); „[...] jos prastai tą įvaizdį pristato savo ir prastai elgiasi viešumoje“ (P1). Atsižvelgiant į aptartus teiginius, galima daryti išvadą, jog dėl aktyvios Socialinių įmonių įstatymo kritikos Lietuvoje formuojamas neigiamas ir siauras visuomenės bei valdžios požiūris į socialinės įmonės sampratą.

Darbuotojų darbo sąlygos taip pat, pasak respondentų, gali būti vienu iš veiksnių, trukdančių socialinei įmonei teikti naudą visuomenei. Šiuo atveju svarbiu aspektu tampa darbo vietų neįgaliesiems pritaikymas. Suprantama, jog pritaikyta darbo aplinka padeda neįgaliajam nepatirti nepatogumų, tinkamai įvykdyti darbdavio skiriamas užduotis ir išsaugoti darbo vietą, tačiau, kaip teigia respondentai, pritaikyti darbo vietas visiems dirbantiems neįgaliesiems gali būti ir nemažu iššūkiu, ypač kai tenka perkonstruoti patalpas pritaikant darbo vietas judėjimo negalią turintiems darbuotojams. Kalbant apie darbo aplinkos pritaikymą neįgaliesiems pažymėtina ir tai, kad kai kurie respondentai su tuo sieja ir darbuotojų išnaudojimą. Tai patvirtina šie tyrime dalyvavusių politikų teiginiai: „[...] mačiau, kaip iš tikrųjų verslininkai randa nišą. Suranda tokią nišą ir maksimaliai išnaudoja tuos žmones ir taip norėtuši, kad jie jaustų daugiau atsakomybės, kad ten būtų kitokia šiek tiek bendruomenė negu eilinė verslo įmonė [...]“ (P1); „Jie labiau orientuoti į tai, kad tai būtų pigi darbo jėga, o dar net ir ne pigi, o valstybės apmokama darbo jėga“ (P2); „[...] aš daugiau matau kai kurių socialinių įmonių savininkų siekį išnaudoti pigią darbo jėgą tam, kad uždirbti tiesiog pelną“ (P3). Analizuojant respondentų pasisakymus pastebėta, jog respondentai kalba ir apie tokius veiksnius, kaip darbuotojų gebėjimų neatitinkantį darbo pobūdį socialinėje įmonėje, mažesnę darbo krūvį neįgaliesiems ar kitas lengvatas dėl sveikatos būklės. Pasak kai kurių respondentų, socialinėje įmonėje neįgalieji dažniausiai dirba nekvalifikuotą darbą, netgi ir tie, kuri turi išsilavinimą. Tai atskleidžia ši ekspertės mintis: „*Pas mus dabar dirba projektų vadovė, moteris išėjusi iš socialinės įmonės. Tai ji ten [...] sudeda segtuvus, jinai rašydavo numerius ant lapų [...]. Tai yra darbas žmogui, kuris dirbęs įmonės vadovu, [...] baigusi aukštąjį mokslą*“ (E2). Kaip socialinės įmonės veiklą ribojantys veiksniai išskirti dar keli su finansais susiję veiksniai – tai įmonės pelnas, darbo našumas ir finansavimas. Pastebėta, jog dalis tyrime dalyvavusių politikų ir ekspertų įžvelgia, jog socialinės įmonės siekia pasipelnyti, o socialinių įmonių vadovai teigia atvirkščiai, jie sako, jog įmonės darbas neduoda jokio pelno, nes „[...] reiškia iš uždirbto pelno sumokamas pelno mokestis 15 proc., reinvestuojama 75 proc., ir įmonės plėtrai ar savininkam telieka 10 proc. [...] Jeigu šitas verslas yra sukuriamas privataus kapitalo lėšomis, tai nebėra logikos jį kurti, nes investavęs savo kapitalą, tu

neturėsi jo gražos [...]“ (V2). Be to, pasak įmonių vadovų ir pačių dirbančiųjų, dažnai darbo našumui turi įtakos ir tai, jog papildomi finansiniai resursai panaudojami ne darbo našumui didinti, o neįgaliųjų poreikiams tenkinti, kai reikia asistentų, pavaduoti neįgaliuosius jų nedarbingumo metu ir pan. Išskiriama ir netinkama subsidijavimo sistema. Respondentai teigia, jog „ [...] tie patys neįgalieji [...] yra remiami nevienodai ir tokiu atveju jų įsidarbinimo galimybės prastėja [...]“ (P2) arba yra atvejų, kai, pavyzdžiui, „Lietuvos elektros mygtukų gamintojai yra dvi socialinės įmonės ir abi jas subsidijuoja valstybė. [...] viena jų produkciją eksportuoja į Rusiją, nes Lietuvoje nieks neperka. [...] reikia galvot, ar tai yra ta kaina, kurią verta mokėt“ (E2); „[...] dešimtimis milijonų yra subsidijos ir akivaizdu, kad tie verslininkai, kurie labai formaliai pažiūrėjo į šitą misiją, [...] nedarė kažkokių papildomų dalykų, negerino savo įvaizdžio, galbūt nedidino algų [...]“ (P1). Atsižvelgiant į pateiktas respondentų teiginius, galima daryti išvadą, jog yra ne vienas veiksnys, kuris susijęs su finansiniais klausimais ir neigiamai įtakoja socialinių įmonių veiklą. Priežasčių, dėl ko taip atsitiko, gali būti ne viena, svarbiausia, kad nebūtų sąlygų veikti išskirtines sąlygas turintiems subjektams, sukuriantiems galimybę piktnaudžiavimui bei neefektyviam valstybės lėšų panaudojimui, o socialinės įmonės siektų įgyvendinti savo tikslus ir dalį pelno, kaip ir nurodyta įstatyme, panaudotų įmonių veiklos tikslams, susijusiems su jose įdarbinamų asmenų iš tikslinių grupių grįžimo į darbo rinką ir jų socialinės integracijos skatinimui.

Įstatymų leidėjų ir socialinių įmonių nepakankamas bendradarbiavimas – dar vienas veiksnys, ribojantis socialinių įmonių galimybes spręsti socialines problemas. Svarbu pabrėžti, jog respondentai, t. y. socialinių įmonių vadovai, pastebi, kad įmonių išsakytos nuomonės nepaisymas tampa kliūtimi sprendžiant socialines problemas. Respondentai tikina, jog trūksta kokybiško socialinio dialogo, aptariant socialinių įmonių klausimus valstybės lygmeniu yra nelygiavertis tikslinių grupių dalyvavimas susirinkimuose. Ši teiginį pagrindžia respondentų pateikti teiginiai: „[...] pagrindinę problemą matyčiau dialogo nebuvimą tarp politikų, nevyriausybinių organizacijų, pačių socialinių įmonių“ (V1); „[...] atsiunčia raštą [...]: 4 socialinės įmonės, socialinių įmonių asociacijos 4 ir mum [...] sako [...] ne daugiau kaip po du deleguokit. Tada rašau, kad bus nelygios jėgos, [...] jų bus 8, mūsų tik 2 [...] Tai rašo, jei norit dalyvauti, tai 2 arba nedalyvaukit“ (E2). Bendradarbiavimo tarp socialinių įmonių ir valdžios trukumo problemą pabrėžia ir Komisijos socialinio verslo iniciatyvos ekspertai (GECES), pateikdami Lietuvoje socialines problemas sprendžiančiam sektoriui vieną iš rekomendacijų pagal kurią „vietos ir regioninės valdžios institucijos turėtų į atitinkamas politikos priemones, programas ir praktiką įtraukti socialinių įmonių aspektą. Jos turėtų, rengdamos naujas politikos priemones ir veiksmus, kuo dažniau konsultuotis ir bendradarbiauti su socialinėmis įmonėmis“ (Europos Komisija, 2016). Apibendrinant, galima daryti išvadą, jog pastebima, kad iš esmės trūksta nuolat vykstančio bendravimo ir bendradarbiavimo įvairiais lygiais tarp visuomenės narių, suinteresuotų jų grupių, tam tikrais atvejais – ir valstybės (savivaldybės) institucijų tam, kad būtų pasiekti susitarimai tam tikrose visuomenės gyvenimo srityse.

Kai kurie respondentai, kalbėdami apie veiksnys, turinčius neigiamos įtakos socialinių įmonių veiklai, mini išorinės pagalbos trūkumą, atstovavimą socialinėms įmonėms. Pasak respondentų, pasigendama koordinuojančių organizacijų / įstaigų, valstybės pagalbos. Šiuo klausimu respondentai teigia: „man atrodo trūksta, [...] atstovaujančio bendradarbiavimo“ (P1); „Kad įmonė galėtų išsilaikyt, reikalinga didesnė valstybės pagalba, [...]“ (G5). Tyrime dalyvavę tikslinės grupės atstovai pastebi, jog Užimtumo tarnybos fiktyviai sprendžia kai kuriuos integracijos skatinimo klausimus, ir teigia: „Užimtumo tarnybos rengia [...] tuos kursus, bet dažniausiai ne pagal darbuotojų poreikį [...]“

Galbūt tam darbuotojui reikia visai ne tokių kursų“ (G3). Dalis politikos formuotojų išskiria socialinių įmonių atstovų, kuruojančių veiklą, atsakomybės trūkumą ir teigia: „[...] daugiau atsakomybės patiems asociavimo organams“ (P1) „[...] funkcijas galėtų atiduoti nevyriausybiniam sektoriui, [...]. Ką gali padaryti patys nevyriausybinkai, tą ir turi padaryti“ (P3). Atsižvelgiant į respondentų pateiktus atsakymus išskirti bei suformuluoti ir kiti socialinių įmonių galimybes spręsti socialines problemas ribojantys veiksniai ir veiksmų komponentai (žr. 5 priedą).

4.3. Socialinių įmonių poveikio suvokimas ir galima nauda tikslinėms grupėms

Siekiant išsiaiškinti socialinių įmonių vaidmenį sprendžiant socialines problemas, svarbus aspektas tampa jų socialinės misijos įgyvendinimas vykdant veiklas ir darant poveikį įdarbinamai tikslinei grupei. Atlikus keturių suinteresuotų grupių atsakymų kokybinę turinio analizę išaiškėjo tyrime dalyvavusių asmenų suvokiamo poveikio pagrindiniai veiksniai (žr. 14 lentelę).

14 lentelė. Suvokiamo poveikio apie socialinių įmonių veiklą veiksniai

Poveikio suvokimo veiksniai	Veiksmų komponentai	Teiginio pasikartojimo dažnis	Ilustruojantys teiginiai
Teigiami	Socialinių įgūdžių gerinimas	19	„Dažnai labai būna, kad tas darbas yra žmogaus ištraukimas iš namų ir jo įliejimas į kolektyvą, [...]“ (V2) „[...] apie pusę darbuotojų yra sveiki, tai žmogus niekur kitur kaip tik tose kritinėse situacijose, darbinėje aplinkoje išmoksta socializuotis“ (V3) „[...] padidėjo jų turimų socialinių kontaktų ratas“ (E1)
	Pilnavertiškumo jausmas	16	„Jis jaučiasi įmonės dalimi, kolektyvo dalimi. Tai automatiškai pakeičia jo požiūrį į visuomenę ir į save patį“ (G3) „[...] suteikė ne tik pragyvenimo šaltinį, bet ir orumo, savigarbos, reikalingumo jausmą, [...]“ (V4)
	Lengvatos dėl sveikatos būklės	9	„Arba žmogui, kuris leidžiasi insuliną - žinome, kad jam reikalingas darbo laiko režimas, poilsio pertraukėlės, pavalgymo pertraukėlės. [...]. Tai mes žinodami [...] darbuotojų ypatumus derinamės prie jų, [...]“ (G1) „Aš darbe dirbu tik iki pirmos valandos, tai man irgi yra svarbu, kad aš galiu trumpiau dirbti“ (G1)
	Papildoma pagalba integruojantis	7	„Mes turim žmogų po insulto, tai jis kalba kaip girtas ir papuolė jis į autoįvykį. [...] važiuavau kalbėt su kelių policija ir aiškinau situaciją, [...]“ (V3) „Tai tenka ieškoti jiems gydytojų, chirurgų, nes pats žmogus pasimetęs, jis prasčiau pasiruošęs gyvenimui negu mes“ (V3)
	Finansinė nauda	6	„[...] visi uždirba orius atlyginimus“ (V4) „[...] pagrįnde, aišku, toks, kad padidėjo jų turimos pajamos [...]“ (E1)
	Teigiamas mikroklimatas	6	„Šiais metais priėmė, [...] su psichine negalia darbuotoją, [...]. Pati netgi mokiau tuos žmones, kaip tolerantiškai atsižvelgti į juos.“ (G1) „[...] pas mus yra tikrai didelis dėmesys darbuotojams ir stengiamasi, kad jų darbo sąlygos būtų geros ir kad jiems būtų gera dirbti šioje įmonėje.“ (G2)

	Atsiradusi motyvacija	3	„[...] tas darbas socialinėje įmonėje paskatino mane pagilinti savo žinias, motyvavo gauti geresnį išsilavinimą [...]. Aš turėdama neįgalumą, būdama jau brandi, baiginėjau VU magistratūrą [...].“ (G3)
Neigiami	Nenuoširdumo jausmas	7	„[...] mačiau kaip iš tikrųjų verslininkai randa nišą. Suranda tokią nišą ir maksimaliai išnaudoja tuos žmones ir taip norėtųsi, kad jie jaustų daugiau atsakomybės, kad ten būtų kitokia šiek tiek bendruomenė negu eilinė verslo įmonė [...]“ (P1) „[...] sako, kad irgi yra neįgalus, o šalia to yra dviejų įmonių direktorius ir siuntinėja darbuotojus tarp dviejų įmonių ir taip išplauna pinigų“ (E2)
	Ne visi neįgalieji priimami dirbti	4	„Nedirbančių negalią turinčių žmonių skaičius yra vienas didžiausių Europoje, [...]“ (P2) „Lietuvoje dirba labai maža neįgaliųjų dalis“ (P4)
	Neaiškios darbo perspektyvos	5	„Priima įstatymą ir dar kokių pusę metų neaišku, kaip čia reiks dirbti“ (G2)
	Savirealizacijos trūkumas	1	„Žmogus, norėdamas išlaikyti savo šeimą, yra pasiryžęs dirbti bet kokią darbą. Bet tuomet visuomenė praranda potencialą, kurį žmogus turi, [...]“ (G3)
Neutralūs	Darbo sąlygos	1	„Matom pagal norus, poreikius, požiūrį. Galbūt darbo laiką reikia keisti, pamainas sukeisti. Būna [...] prašo perkelti į kitą pamainą, [...]“ (G3)
	Problemų sprendimas	1	„[...] kaip jos prisideda prie socialinių problemų sprendimo, tai aš nežinau, neturiu įrodymų, kad jos prisideda ar neprisideda“ (P3)

Kalbant apie socialinių įmonių galimo poveikio tikslinei grupei veiksniais, nustatyti teigiami ir neigiami poveikio suvokimo veiksniai ir išskirti veiksmų komponentai. Visų pirma respondentai įvardija teigiamą suvokiamo poveikio aspektą, kuris taip pat nurodo socialinių įmonių galimą naudą tikslinėms grupėms. Remiantis respondentų nuomone, galima teigti, jog pripažįstama, kad socialinės įmonės gerina socialinius įgūdžius ir suteikia tikslinės grupės darbuotojams pilnavertiškumo jausmą. Tai, kad ugdomi socialiniai įgūdžiai, pagrindžia šie teiginiai: „[...] klausimas tiesiogiai susijęs su pajamomis, su veikla, su saviraiška, su neužsidarymu namuose, [...]“ (P1); „[...] sako, kad padidėjo jų turimų socialinių kontaktų ratas“ (E1); „Darbas yra socialinės integracijos svarbiausia ir didžiausia dalis“ (V3); „[...] po truputėlį pamačiau, kad kaip tik ėjimas kiekvieną dieną į darbą man visom prasmėm neša didesnę naudą[...]“ (G3). Socialinių įmonių galimą naudą apie tai, jog jos stiprina socialiai pažeidžiamų grupių asmenų pilnavertiškumo jausmą, įrodo teiginiai: „[...] tam žmogui sudaroma galimybė pasijust visaverčiu“ (V3); „[...] esi namuose, toje ligoje, visada jautiesi blogai [...]. Kada tu atsikeli negalvodamas kaip jautiesi, o su mintim, kad tu turi nuvažiuoti į darbą [...] vakare kad ir pavargęs bet jauti tokį pilnatvės jausmą, kad tu kažką padarei [...]“ (G3); „[...] kiekvienas darbuotojas ateidamas į darbą žino, kad jis ateina čia ne tik tai tam, kad užsidirbtų darbo užmokestį, bet jis žino, kad dar jis padaro pasaulį šiek tiek geresniu“ (V2). Respondentai, kaip vieną iš teigiamo poveikio suvokimo veiksmų išskiria papildomą pagalbą integruojantis. Pastebima, jog socialinės įmonės, besirūpindamos neįgaliųjų įdarbinimo problema, teikia pagalbą pagal negalią turinčių asmenų individualius poreikius. Respondentai pažymėjo, jog tikslinei grupei priklausantys dirbantieji sulaukia patarimų, paskatinimų, veikla įmonėje drąsina. Jie sulaukia ir konkrečiai su negalia susijusios pagalbos, pavyzdžiui, neregys gauna asistentą, kurčiasis – gestų vertėją. Tai galima

pagrįsti šiais teiginiais: „[...] galbūt vieną paskatint, kitam parodyt, trečiam pasitikėjimo suteikt.“ (V3); „[...] tai mes galim išsikviesti tarkim gestų vertėją, jeigu mums reikia nemokamai“ (G2); „Kai visiškai nemato žmogus, tai padedam susiorientuoti aplinkoje, [...]“ (V1). Respondentų nuomonės apie socialinių įmonių veiklą leido suformuoti ir dar daugiau teigiamų socialinių įmonių poveikio suvokimo veiksnių – tai finansinė nauda ir lengvatos dėl sveikatos būklės. Suprantama, kad socialinei įmonei sprendžiant neįgaliųjų įdarbinimo problemą, natūralu, kad įdarbintas asmuo gauna darbo užmokestį, kuris kiekvienam asmeniui, tuo labiau neįgaliajam, turinčiam įvairaus pobūdžio apribojimų, yra vienas iš pagrindinių pragyvenimo šaltinių. Taigi socialinė įmonė, įdarbinusi neįgalųjį, jam, jo šeimai, suteikia finansinę pagalbą ir tam tikras socialines garantijas. Respondentai apie šią socialinių įmonių galimą naudą neįgaliesiems kalba taip: „Pagrinde, tai aišku, neįgaliųjų pragyvenimo klausimas“ (G3); „[...] pagrindinis dalykas, [...] kad sprendžia finansinės gerovės darbuotojų klausimą“ (V1). Įdarbinus žmogų su negalia, socialinės įmonės susiduria su nemažai iššūkių, susijusių su neįgalaus darbuotojo sveikata. Suprantama, kad jau priimdamas neįgalųjį dirbti socialinės įmonės vadovas turėtų suvokti, jog jo darbuotojas yra žmogus, turintis sveikatos problemų ir dėl to reikės imtis tam tikrų priemonių, kad pats dirbantysis jaustųsi gerai, ir kad socialinė įmonė būtų pajėgi toliau vystyti savo veiklą. Tai, kad socialinės įmonės yra atsakingos už savo darbuotojų gerovę, galima spręsti iš šių respondentų teiginių: „Aš galiu pasėdėt, galiu pavaikščiout, galiu keisti darbo pobūdį“ (G1); „Galiu išskirt – trumpesnis darbo laikas“ (V1); „Aš galiu dirbti ir iš namų, [...]jeigu aš blogai jaučiuosi, aš galiu nevažiuoti, [...]“ (G1). Taigi apibendrinant galima teigti, jog kalbant apie socialinių įmonių poveikio suvokimą, respondentų interviu metu išsakyta nuomonė padėjo išskirti penkis teigiamus veiksnių komponentus.

Respondentai socialinių įmonių galimą poveikį suvokia ne tik kaip teigimą, kuris teikia galimą naudą tikslinei grupei, bet taip pastebi neigiamus aspektus, kurie leidžia susiformuoti tyrime dalyvavusių asmenų nuostatomis apie įmonių galimą poveikį asmenims. Kalbant apie neigiamus poveikio suvokimo veiksnių komponentus, jų išskirta keturi. Pastebėta, jog kalbant apie neigiamus socialinių įmonių aspektus, pirmiausia respondentai mini vidinius veiksnius, tokius kaip socialinių įmonių vadovų apsimetinėjimą, jog įmonei pirmiausia rūpi neįgaliųjų gerovė, arba nesąžiningumą panaudojant įmonės uždirbtą pelną. Išskirti neigiamą komponentą – nenuoširdumo jausmą – leido šie respondentų teiginiai: „Gerų vadovų, tikriausiai, kurie tą socialinę įmonę kurtų tikrai turėdami nuostatą padėti tiems žmonėms, ne tik naudą matyti, kad pagalbos susilauks iš valstybės“ (G1); „[...] dalis socialinių įmonių, jos turi ir kitas, [...] tie patys steigėjai turi kelias įmones – vieną socialinę, kitą ne. [...] valytoją nusiunti valyt, [...], kuris yra pigus [...], o pelnas kur nueina? Nu tai ten“ (E2). Dar vienas neigiamas komponentas, išskirtas kalbant apie respondentų suvokiamą socialinių įmonių poveikį tikslinei grupei, yra tas, kad ne visi neįgalieji priimami dirbti. Respondentai teigia, jog daug darbingo amžiaus neįgaliųjų nedirba. Tai galima paaiškinti respondentų nuomone, kad to padaryti neleidžia sveikata, arba jiems tiesiog nepavyksta įsidarbinti. Ypač sunku įsidarbinti sunkią negalią turintiems asmenims, nes pasak respondentų, tai susiję su darbo vietų pritaikymu ir negalios pobūdžiu. Prie neigiamų socialinių įmonių poveikio suvokimo socialinei grupei komponentų šis, neįgaliųjų nedarbas, priskirtas remiantis šiais respondentų teiginiais: „Mūsų darbingo amžiaus neįgaliųjų įdarbinimas yra pakankamai mažas ir tiek absoliučių rodiklių, tiek lyginant situaciją su kitomis ES šalimis“ (G3); „[...] tikslinėm grupėm nepriskiriama labai daug negalių turinčių žmonių“ (V2). Trečias neigiamas poveikio suvokimo veiksnių komponentas yra neaiškios darbo perspektyvos. Respondentai įvardindami šį teiginį pabrėžia dažnus įstatymų pokyčius, nepakankamą bendradarbiavimą su valstybinėmis institucijomis bei sudėtingus reikalavimus, kurie socialinėms įmonėms kelia abejonių dėl įmonės ateities. Šis teiginys, jog „[...] nežinai ar tau reiks papildomai

darbuotojų priimti, ar nereiks. O gal reiks atleisti, o gal bus taip, kad visai neapsimokės tų neįgalųjų laikyti, [...]“ (G2), pagrindžia, kodėl vienas iš neigiamų poveikio suvokimo veiksnių komponentų yra neaiškios darbo aplinkybės. Išskirtas ir dar vienas – savirealizacijos trūkumas. Pasak respondentų, į socialinę įmonę ateina žmogus, pasiryžęs dirbti bet kokią darbą, bet tuomet visuomenė praranda potencialą, kurį žmogus turi. Apibendrinant galima teigti, jog išskirti tie neigiami veiksnių komponentai, kurie buvo suformuluoti remiantis pačių respondentų įvardintais socialinių įmonių veiklos organizavimo trūkumais. Išskirta ir daugiau socialinių įmonių poveikio suvokimo socialinei grupei veiksnių ir veiksnių komponentų. Be minėtų teigiamų ir neigiamų veiksnių, išskirtas ir neutralus. Šiam poveikio suvokimo veiksniui priskirti du veiksnių komponentai – darbo sąlygos ir problemų sprendimas. Apibendrinant galima teigti, kad tyrimo dalyviai socialinių įmonių poveikį suvokia kaip įvairialypį įvardindami tiek teigiamus, neigiamus ar neutralius galimo poveikio aspektus.

Išvados

1. Socialinė ekonomika yra suvokiama kaip viena iš svarbių ekonomikos mokslo kryptių bei veiklų, kuria siekiama naudoti visuomenei. Socialinei ekonomikai priskiriami įvairūs organizaciniai subjektai, kurie savo veikloje vadovaujasi solidarumo, atsakomybės ir demokratijos principais. Socialinė įmonė, kaip viena iš socialinės ekonomikos veikėjų, gali būti suprantama siaurąją prasme, ją laikant trečiojo sektoriaus įstaiga, kuri savo veikloje remiasi verslo principais, arba plačiąja, bet kuriame iš sektorių veikiančia organizacija, išsikėlusia aiškius socialinius tikslus. Socialinė įmonė, kaip verslo subjektas, veikia rinkoje tiekdamas prekes ir paslaugas inovatyviu būdu, tačiau pagrindiniu veiklos principu laiko ne pelno, o socialinio poveikio siekį. Europos šalyse išskiriami *de jure* ir *de facto* socialinių įmonių sampratos tipai, atskleidžiantys jų veiklų pobūdį. Lietuvoje veikia abiejų tipų socialinės įmonės. *De jure* įmonių veikla apibrėžta įstatymiškai, *de facto* tipo įmonės veikia daugiau kaip socialinis verslas.
2. Lietuva, įgyvendindama socialinių įmonių veiklą, kaip ir kitos ES šalys vadovaujasi tarptautiniais dokumentais. Vieni jų derinami su nacionaline teise ir gali būti laikomi pagrindiniais kitų teisės aktų sudedamosiomis dalimis. Socialinių įmonių veiklą ir su ja susijusius sprendimus lemia ne tik juridinę galią turintys teisės aktai, bet ir kiti įvairūs tarptautiniai dokumentai, tokie kaip strategija „Europa 2020“, „2010-2020 Europos strategija dėl negalios“ ar „Socialinė iniciatyva“. Pagrindinis Lietuvoje socialinių įmonių veiklą reglamentuojantis dokumentas yra LR socialinių įmonių įstatymas, kuris siekiant efektyvesnio, tvaresnio ir teisingesnio problemų sprendimo modelio yra dažnai keičiamas ir tobulinamas. Įstatymo pokyčiai dažniausiai susiję su tikslinių grupių kaita bei su socialinėse įmonėse įdarbinamų tikslinėms grupėms priklausančių asmenų įdarbinimo sąlygomis.
3. Tiriant užimtumo srityje veikiančių įmonių vaidmenį sprendžiant socialinių įmonių problemas nustatyta, kad:
 - 3.1 Tiriant užimtumo srityje Lietuvoje veikiančių socialinių įmonių motyvą spręsti socialines problemas nustatyta, kad socialinių įmonių įkūrimą motyvavo trys veiksniai: emocinis patyrimas, aplinkybės ir patirtis. Išanalizavus respondentų atsakymus susijusius su emociniu patyrimu atskleisti ji sudarantys komponentai – altruizmas / empatija ir atsakomybės jausmas. Nustatyta, kad aplinkybių kategorijai priklauso ekonomiškai palankių sąlygų, įmonės vykdomos veiklos atitikimo bei situacijos darbo rinkoje komponentai, o patirties motyvacijos veiksniai – asmeniniai išgyvenimai, darbo patirtis ir atvejai artimoje aplinkoje (siekis gerovės kitiems). Analizuojant socialinių įmonių veiksmus skatinančius spręsti socialines problemas plėtojant įmonės veiklą nustatyta, kad socialines įmones motyvuoja vidiniai ir išoriniai veiksniai. Pastebėta, kad vidiniai veiksniai susiję su vieningu ir kompetetingu kolektyvu, socialinės misijos įgyvendinimo siekiu, darbuotojų pasitenkinimu ir motyvacija, vykdomos veiklos efektyvumu bei veiklos plėtra ir teigiamais pokyčiais. Išskirti ir valstybės teikiamos pagalbos ir grįžtamojo ryšio komponentai, kurie sudaro išorinius motyvacijos veiksmus. Socialinės įmonės įkūrimą ir jos veiklą skatinantys veiksniai sudaro socialinių įmonių motyvacijos spręsti socialines problemas pagrindą tyrimo kontekste.
 - 3.2 Tyrimas atskleidė esamas ir galimas socialinių problemų sprendimo galimybes. Tyrimu nustatyta, kad yra sprendžiamos nedarbo, socialinės atskirties problemos, kurios priskirtos bendro pobūdžio problemų (reglamentuotų įstatyme) kategorijai. Nustatyta, kad sprendžiamos ir kitos problemos (nereglamentuotos įstatyme). Socialinės įmonės sprendžia materialinių išteklių stokas, žemos savivertės, neigiamos psichologinės būsenos, komunikacinių gebėjimų stokas, riboto mobilumo, kompetencijų stokas asmeninių problemų grupei priskirtas problemas. Sprendžia

netolerancijos / diskriminacijos, paslaugų teikimo neefektyvumo problemas, kurios tyrėjo įvardintos kaip visuomeninės. Nustačius spręstinas problemas, atskleistos platesnės galimybės spręsti tikslinių grupių kvalifikacijos kėlimo, socialinės integracijos paslaugų teikimo klausimus, vadovų pasirengimo ir darbuotojų informavimo problemas. Empiriniu tyrimu nustatyti galimybes ribojantys veiksniai, susiję su įstatyminės bazės, darbuotojų, įvaizdžio formavimo, darbo sąlygų ir našumo, įmonės pelno, finansavimo ir tarpusavio bendradarbiavimo iššūkiais. Nustačius, kad respondentų suvokiamas socialinių įmonių poveikis yra įvairialypis, atskleisti penki tikslinei grupei naudą teikiantys komponentai: socialinių įgūdžių gerinimas, pilnavertiškumo jausmas, papildoma pagalba integruojantis, finansinė nauda ir lengvatos dėl sveikatos būklės.

3.3 Tyrimas atskleidė, kad respondentai suvokia socialinių įmonių poveikį tikslinėms grupėms kaip įvairialypį. Išskiriamos trys suvokiamo poveikio veiksniai: teigiamas, neigiamas, neutralus. Teigiamo suvokiamo poveikio komponentai atskleidė tikėtiną naudą neįgaliesiems tokią kaip: socialinių įgūdžių gerinimas, pilnavertiškumo jausmas, lengvatos dėl sveikatos būklės, papildoma pagalba integruojantis, finansinė nauda, teigiamas mikroklimatas ir atsiradusi motyvacija. Nustatyti keturi neigiamo galimo poveikio veiksnių komponentai susiję su nenuoširdumo jausmu, neaiškiais darbo perspektyvomis, savirealizacijos trūkumu bei tuo, kad ne visi neįgalieji priimami dirbti. Taip pat nustatyti neutralūs poveikio suvokimo veiksniai tokie kaip: darbo sąlygos, problemų sprendimas.

Literatūros sąrašas

1. Adam, S. (2018). Social and solidarity economy and the crisis: challenges from the public policy perspective. *East-West Journal of Economics and Business*, 21(1-2), 223–243 [žiūrėta 2020-10-02]. Prieiga per internetą: <https://www.u-picardie.fr/eastwest/index.php>
2. Alcock, P. (2010). A strategic unity: defining the third sector in the UK. *Voluntary Sector Review*, 1(1), 5–24. doi: 10.1332/204080510X496984
3. Amin, A. (2009). Locating the social economy. In A. Amin (Eds.), *The Social Economy: International Perspectives on Economic Solidarity* (pp. 3–21). London: Zed Books.
4. Bacq, S., Janssen, F. (2011). The Multiple Faces of Social Entrepreneurship: A review of Definitional Issues Based on Geographical and Thematic Criteria. *Entrepreneurship & Regional Development*, 23(5-6), 373–403. doi: 10.1080/08985626.2011.577242
5. Bagnoli, L., & Megali, C. (2011). Measuring Performance in Social Enterprises. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(1), 149–165. doi: 10.1177/0899764009351111
6. Barr, J. J., Bracchitta, K. (2014). Attitudes Toward Individuals with Disabilities: The Effects of Contact with Different Disability Types. *Current Psychology*, 34, 223–238. doi: 10.1007/s12144-014-9253-2
7. Bassi, A., & Fabbri, A. (2020). Under pressure: Evolution of the social economy institutional recognition in the EU. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 91(3), 411-433. doi: 10.1111/apce.12264
8. Ben-Ner, A. (2018). Reflections on the future evolution of social, nonprofit and cooperative enterprise. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 89(1), 109–124. doi: 10.1111/apce.12196
9. Bielefeld, W. (2009). Issues in Social Enterprise and Social Entrepreneurship. *Journal of Public Affairs Education*, 15(1), 69–86. doi: 10.1080/15236803.2009.12001544
10. Bitinas B., Rupšienė L., Žydžiūnaitė V. (2008). *Kokybiųjų tyrimų metodologija: vadovėlis vadybos ir administravimo studentams* (2 dalis). Klaipėda: S. Juokužo leidykla-spaustuvė.
11. Borzaga, C., & Defourny, J. (2001). *The Emergence of Social Enterprise*. London: Routledge.
12. Borzaga, G. & Galera, G. (2013) Social enterprise: A neo-liberal strategy or a participatory model for managing general-interest issues? Paper presented at 4th EMES international conference. Liege, July 2014
13. Borzaga, C., Bodini, R., Carini, C., Depedri, S., Galera, G., & Salvatori, G. (2014). Europe in Transition: The Role of Social Cooperatives and Social Enterprises. *Euricse Working Papers*, 69(14). doi: 10.2139/ssrn.2436456
14. Borzaga, C., Salvatori, G., & Bodini, R. (2019). Social and Solidarity Economy and the Future of Work. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 5 (1), 37–57. doi: 10.1177/2393957518815300
15. Braga, J. C., Proenca, T., & Ferreira, M. R. (2014). Motivations for social entrepreneurship – Evidences from Portugal. *Tékhne*, 12, 11–21. doi: 10.1016/J.TEKHNE.2015.01.002
16. Colenbrander, A., Argyrou, A., Lambooy, T., & Blomme, R. J. (2017). Inclusive governance in social enterprises in the Netherlands – a case study. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 88(4), 543–566. doi: 10.1111/apce.12176
17. Cooney, K. (2011). An Exploratory Study of Social Purpose Business Models in the United States. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(1), 185–196. doi: 10.1177/0899764009351591

18. Cooney, K., Nyssens, M., O'Shaughnessy, M., & Defourny, J. (2016). Public Policies and Work Integration Social Enterprises: The Challenge of Institutionalization in a Neoliberal Era. *Nonprofit Policy Forum*, 7(4), 415–433. doi: 10.1515/npf-2016-0028
19. Čižikienė, J., Čižikaitė, A. (2013). Socialinių įmonių plėtros kryptys Lietuvoje. *Kaimo raidos kryptys žinių visuomenėje*, 1(5), 17–27. [žiūrėta 2020-09-15]. Prieiga per internetą: http://www.su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/Kaimas/2013_5/cizikiene_cizikaite.pdf
20. Davister, C., Defourny, J., & Gregoire, O. (2004). *Work integration social enterprises in the European Union: an overview of existing models*. European Research Network [žiūrėta 2020-10-01]. Prieiga per internetą: http://www.emes.net/site/wp-content/uploads/PERSE_04_04_Trans-ENG.pdf
21. Defourny, J., & Nyssens, M. (2006). Defining social enterprise. In M. Nyssens (Eds.), *Social Enterprise. At the crossroads of market, public policies and civil society* (pp. 3–26). Abingdon: Routledge.
22. Defourny, J., & Nyssens, M. (2008). Social enterprise in Europe: recent trends and developments. *Social Enterprise Journal*, 4(3), 202-228. doi: 10.1108/17508610810922703
23. Defourny, J., & Nyssens, M. (2010a). Social Enterprise. In K. Hart, J.-L. Laville, & A. D. Cattani (Eds.), *The Human Economy: A Citizen's Guide* (pp. 284–292). Cambridge: Polity Press
24. Defourny, J., & Nyssens, M. (2010b). Conceptions of Social Enterprise and Social Entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and Divergences. *Journal of Social Entrepreneurship*, 1(1), 32–53. doi: 10.1080/19420670903442053
25. Defourny, J., & Nyssens, M. (2012). *The EMES approach of social enterprise in a comparative perspective*. European Research Network [žiūrėta 2020-08-15]. Prieiga per internetą: <https://emes.net/publications/working-papers/the-emes-approach-of-social-enterprise-in-a-comparative-perspective/>
26. Defourny, J., & Nyssens, M. (2013). Social Co-Operatives: When Social Enterprises Meet the Co-Operative Tradition. *Journal of Entrepreneurial and Organizational Diversity*, 2(2), 11-33. doi: 10.5947/jeod.2013.008
27. Defourny, J., & Nyssens, M. (2017). Fundamentals for an International Typology of Social Enterprise Models. *Voluntas*, 28(6), 2469–2497. doi: 10.1007/s11266-017-9884-7
28. Demoustier, D., Rousselière, D. (2004). Social economy as social science and practice: historical perspectives on France. In *Eleventh World Congress of Social Economics „Social Economics: A Paradigm for a Global Society”*. Albertville (1-42) [žiūrėta 2020-09-02]. Prieiga per internetą: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00102532/document>
29. Doherty, B., Haugh, H., & Lyon, F. (2014). Social Enterprises as Hybrid Organizations: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 16(4), 417–436. doi: 10.1111/ijmr.12028
30. Erpf, P., Bryer, T. A., & Butkevičienė, E. (2019). A Context-Responsiveness Framework for the Relationship Between Government and Social Entrepreneurship: Exploring the Cases of United States, Switzerland, and Lithuania. *Public Performance & Management Review*, 42(5), 1211–1229. doi: 10.1080/15309576.2019.1568885
31. Erpf, P., Butkevičienė, E., & Pučėtaitė, R. (2020). Between *de Jure* and *de Facto*: Embedding Western Concepts of Social Entrepreneurship in Post-Socialist Reality. *Journal of Social Entrepreneurship*. doi: 10.1080/19420676.2020.1751245
32. Esposito, R. T. (2013). The Social Enterprise Revolution in Corporate Law: A Primer on Emerging Corporate Entities in Europe and the United States and the Case for the Benefit

- Corporation. *William & Mary Business Law Review*, 4(2), 639–714 [žiūrėta 2020-10-25]. Prieiga per internetą: <https://scholarship.law.wm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1060&context=wmlbr>
33. Farmer, J., De Cotta, T., McKinnon, K., Barraket, J., Munzon, S.-A., Douglas, H., & Roy, M. J. (2016). Social enterprise and wellbeing in community life. *Social Enterprise Journal*, 12(2), 235–254. doi: 10.1108/SEJ-05-2016-0017
 34. Fici, A. (2015). Recognition and Legal Forms of Social Enterprise in Europe: A Critical Analysis from a Comparative Law Perspective. *Euricse Working Papers*, 82(15). doi: 10.2139/ssrn.2705354
 35. Gaižauskienė, I., Mikienė, S. (2014). *Socialinių tyrimų metodai: apklausa: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
 36. Galera, G., & Borzaga, C. (2009). Social enterprise: An international overview of its conceptual evolution and legal implementation. *Social Enterprise Journal*, 5(3), 210–228. doi: 10.1108/17508610911004313
 37. Gintalas, A. (2011). Metodologijos ir metodo samprata. *Socialinių mokslų studijos*, 3(3), 983–996 [žiūrėta 2020-11-26]. Prieiga per internetą: <https://www3.mruni.eu/ojs/societal-studies/article/view/804>
 38. Ghalwash, S., Tolba, A., & Ismail, A. (2017). What motivates social entrepreneurs to start social ventures? An exploratory study in the context of a developing economy. *Social Enterprise Journal*, 13(3), 268–298. doi: 10.1108/SEJ-05-2016-0014
 39. Greblikaitė, J., Gerulaitienė, N., Žiukaitė, Ž., Garcia-Machado, J. J. (2017). Social Economy: the Potential and Challenges of Social Enterprises in Lithuania. *European Integration Studies*, (11), 53-64. doi: 10.5755/j01.eis.0.11.18916
 40. Grygieńć, J. (2015). Post-transitional social economy: the case of Poland. *International Journal of Social Economics*, 42 (9), 817–829. doi: 10.1108/IJSE-03-2015-0053
 41. Hahn, R., Spieth, P., & Ince, I. (2018). Business Model Design in Sustainable Entrepreneurship: Illuminating the Commercial Logic of Hybrid Business. *Journal of Cleaner Production*, 176, p. 439–451. doi: 10.1016/j.jclepro.2017.12.167
 42. Harding, R. (2004). Social enterprise: The new economic engine? *Business and Strategy Review*, 15(4), 39–43. doi: 10.1111/j.0955-6419.2004.00338x
 43. Haris, B., Moris, A., Ascough, R. S., Chikoto, G. L., Elson, P. R., McLoughlin, J., ...YU, P. (2016). History of Associations and Volunteering. In D. H. Smith, R. A. Stebbins & J. Grotz (Eds.), *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations* (pp. 23–53). London: Palgrave Macmillan UK.
 44. Henderson, J. P. (2000). Political Economy is a Mere Skeleton Unless...: What Can Social Economists Learn From Charles Dickens? *Review of Social Economy*, 58 (2), 141-151. doi: 10.1080/003467600402512
 45. Howaldt, J., Domanski, D., Kaletka, C. (2016). Social innovation: towards a new innovation paradigm. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 17(6), 20–44. doi: 10.1590/1678-69712016/administracao.v17n6p20-44
 46. Hulgard, L. (2014). Social enterprise and the third sector: Innovative service delivery or a non-capitalist economy? In J. Defourny, L. Hulgard, & V. Pestoff (Eds.), *Social Enterprise and the Third Sector: Changing European Landscapes in a Comparative Perspective* (pp. 66–84). London and New York: Routledge

47. Jeter, T. M. (2017). *Exploring Mission Drift and Tension in a Nonprofit Work Integration Social Enterprise: doctoral dissertation*. Walden University [žiūrėta 2020-09-15]. Prieiga per internetą: <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/3452/>
48. Kardelis, K. (2016). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.
49. Kerlin, J. A. (2006). Social Enterprise in the United States and Europe: Understanding and Learning from the Differences. *Voluntas*, 17 (3). doi: 10.1007/s11266-006-9016-2
50. Kerlin, J. A. (2013). Defining Social Enterprise Across Different Contexts: A Conceptual Framework Based on Institutional Factors. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42(1), 84–108. doi: 10.1177/0899764011433040
51. Kerlin, J. A. (2017). *Shaping Social Enterprise: Understanding Institutional Context and Influence*. Bingley: Emerald Publishing
52. Le Grand, J., & Roberts, J. (2017). The Public Service Mutual: Theories of Motivational Advantage. *Public Administration Review*, 78(1), 82–91. doi: 10.1111/puar.12819
53. Lopez-Arceiz, F. J., Bellostas, A. J., & Rivera-Torres, P. (2017). Social investment in Spain: how do solidarity mutual funds decide the allocation of solidarity funding between social economy organizations? *Annals of Public and Cooperative Economics*, 88 (4), 519–542. doi: 10.1111/apce.12163
54. Lukošūnienė, V. (2011). Refleksija kaip integrali mokymosi mokytis kompetencijos dalis. *Pedagogika*, 101, 43–49.
55. Luobikienė, I. (2002). *Socialinių tyrimų metodika*. Kaunas: Technologija.
56. Mačernytė-Panomariovienė, I. (2004). Socialinės užimtumo įmonės. *Jurisprudencija*, 56(48), 20–29 [žiūrėta 2020-09-05]. Prieiga per internetą: <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/3221>
57. Mandiberg, J. M. (2016). Social Enterprise in Mental Health: An Overview. *Journal of Policy Practice*, 15(1-2), 5–24. Doi: 10.1080/15588742.2016.1109960
58. Manzon, J. L., & Chaves, R. (2008). The European social economy: concept and dimensions of the third sector. *Annals of Public and Cooperative Economics* 79 (3–4), 549-577. doi: 10.1111/j.1467-8292.2008.00370.x
59. Marier-Bienvenue, T., Pellerin, R., & Cassivi, L. (2017). Project Planning and Control in Social and Solidarity Economy Organizations: A Literature Review. *Procedia Computer Science*, 121, 692–698. doi: 10.1016/j.procs.2017.11.090
60. Matei, L., & Sandu, C. (2013). Social enterprise: towards a marketing approach. *Responsibility and Sustainability: Socioeconomic, political and legal issues*, 1(3), 51–57 [žiūrėta 2020-10-01]. Prieiga per internetą: http://www.grupomio.org/wp-content/uploads/RS-1_3_5-Matei-and-Sandu.pdf
61. McCabe, H. (2019). John Stuart Mill and Fourierism: ‘association’, ‘friendly rivalry’ and distributive justice. *Global Intellectual History*, 4(1), 35–61. doi: 10.1080/23801883.2018.1435983
62. Misaki, K. (2018). The Concept of Labor Market in Léon Walras’ Pure, Social, and Applied Economics. *OEconomia*, 8(4), 419–438. doi: 10.4000/oeconomia.3116
63. Mohiuddin, M., Parveen, R., Rahman, M. I., & Mazumder, M. N. H. (2013). Entrepreneurial Motivation and Social Enterprises: An Empirical Analysis on Founders of Social Ventures in Bangladesh. *Transnational Corporations Review*, 5(2), 77–92. doi: 10.1080/19186444.2013.11668680

64. Monzon Campos, J. L., Chaves Avila, R. (2012) *The Social Economy in the European Union*. Brussels: Visits and Publications Unit. doi: 10.2864/16207
65. Mudura, L.M. (2015). The Evolution Of The Social Economy Concept In Europe. *Annals of the University of Oradea. Economic Sciences, Economic Science Series, 1(2)*, 728-734.
66. Mudura, L. M., & Berinde, M. (2016). The marketing of the structures of social economy in the European states. *Annals of the University of Oradea. Economic Sciences, 25(2)*, 582–587 [žiūrėta 2020-10-01]. Prieiga per internetą: <https://doaj.org/article/ff602166184342418de26ebe16c6bd28>
67. Nyssens, M. (2014). European Work Integration Social Enterprises: Between Social Innovation and Isomorphism. In J. Defourny, L. Hulgård & V. Pestoff, *Social Enterprise and the Third Sector: Changing European Landscapes in a Comparative Perspective* (pp. 211–229). Routledge: Londres [žiūrėta 2020-09-25]. Prieiga per internetą: <https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:141717>
68. North, P., & Scott Cato, M. (2017). *Towards just and sustainable economies: the social and solidarity economy north and south*. Bristol: Policy Press
69. Norvaiša, R. (2011). Mokslas, etika ir politika. Iš *LMS konferencija „Mokslas ir etika“* (pp. 19–28). Vilnius.
70. O’Boyle, E. (2019). Three pillars of a social economy. William R. Waters. [žiūrėta 2020-10-01]. Prieiga per internetą: https://www.researchgate.net/publication/331354942_Three_Pillars_of_a_Social_Economy
71. Okunevičiūtė Neverauskiene, L., Pranskevičiūtė, I. (2018). Overcoming paradox for social enterprise definition: Case of Lithuania. *Ekonomicko-manazerske spektrum, 12(1)*, 104–118. doi: 10.26552/ems.2018.1.104-118
72. Park, J. H., Kim, C. Y. (2020). Social Enterprises, Job Creation, and Social Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 6(4)*, 1–11. doi: 10.3390/joitmc6040120
73. Paulionytė, J. (2013). *Baigiamojo darbo rengimo metodinės gairės: metodinė priemonė*. Vilnius: Edukologija.
74. Pestoff, V. (2013). The Role of Participatory Governance in the EMES Approach to Social Enterprise. *Journal of Entrepreneurial and Organizational Diversity, 2(2)*, 48–60. doi: 10.5947/jeod.2013.010
75. Pestoff, V. (2014). Hybridity, Innovation and the Tird Sector. Social enterprise and the third sector: Changing European landscapes in a comparative perspective, 250–269.
76. Pestoff, V., & Hulgard, L. (2016). Participatory Governance in Social Enterprise. *Voluntas, 27(4)*, 1742–1759. doi: 10.1007/s11266-015-9662-3
77. Pučėtaitė, R., Novelskaitė, A., Pušinaitė-Gelgotė, R., Rusteikienė, A., & Butkevičienė, E. (2019). Understanding the role of social enterprises in attaining the sustainable development goals through the human capability approach: The case of Lithuania. *Implementing the Sustainable Development Goals: What Role for Social and Solidarity Economy?: International Conference, [Geneva, June 2019]*, 1–16 [žiūrėta 2020-10-15]. Prieiga per internetą: https://knowledgehub.unsse.org/wp-content/uploads/2019/07/169_Pucetaite_Social-Entrepreneurship-Post-Soviet-Context_En.pdf
78. Pušinaitė-Gelgotė, R., Pučėtaitė, R., Novelskaitė, A. (2017). Lietuvos socialinių verslų novatoriškumas ir darniosios inovacijos: socialinių verslininkų patirtys. *Informacijos mokslai*,

- 80, 81–89 [žiūrėta 2020-09-08]. Prieiga per internetą: <https://www.ceeol.com/search/journal-detail?id=660>
79. Pušinitė-Gelgotė, R. (2019). Socialinio verslo poveikių vertinimo patirtys Lietuvoje socialinių verslinink(i)ų požiūriu. *Informacijos mokslai*, 86, 116–132. doi: 10.15388/Im.2019.86.29
 80. Raišienė, A.G., & Urmanavičienė, A. (2017). Mission Drift in a Hybrid Organization: how Can Social Business Combine its Dual Goals? *Ekonomski Vjesnik / Econviews*, 30(2), p. 301–310. [žiūrėta 2020-09-25]. Prieiga per internetą: http://www.efos.unios.hr/ekonomski-vjesnik/wp-content/uploads/sites/105/2013/09/ekonomski-vjesnik-2017_br-2_web.pdf
 81. Rakauskienė, O. G., Lisauskaitė, V. (2009). Quality of life of the population of Lithuania: the concept, development and prospects. *Ekonomika*, 88, 106–129 [žiūrėta 2020-10-15]. Prieiga per internetą: <https://www.journals.vu.lt/ekonomika/issue/view/176>
 82. Restakis, J. (2006). Defining the Social Economy – The BC Context. Prepared for the BC Social Economy Roundtable. Vancouver, Canada: British Columbia Co-operative Association [žiūrėta 2020-09-07]. Prieiga per internetą: <http://ec.msvu.ca/xmlui/bitstream/handle/10587/404/Defining%20the%20Social%20Economy%20-%20The%20BC%20Context.pdf?sequence=1>
 83. Ridley-Duff, R., & Bull, M. (2015). *Understanding Social Enterprise: Theory & Practice* (2nd ed.). New York: SAGE.
 84. Rusteikienė, A., Pučėtaitė, R. (2015). Socialinis verslas kaip darniųjų inovacijų kūrimo laukas. In R. Pučėtaitė, A. Novelskaitė ir R. Pušinitė (sud.), *Organizacijų etika, novatoriškumas ir darniosios inovacijos* (pp. 148–163). Vilnius: Akademinė leidykla.
 85. Sagger, A., Rafat, S., & Agarwal, P. (2012). Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization. *Journal of Business and Management*, 5(1), 32–39 [žiūrėta 2020-12-01]. Prieiga per internetą: <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol5-issue1/E0513239.pdf>
 86. Sakalauskas, G., ir Kalpokas, V. (2012). *Nuteistųjų ir grįžusių iš įkalinimo įstaigų integracijos modelis*. Vilnius: Eugrimas.
 87. Seyfang, G. (2006). Harnessing the potential of the social economy? Time banks and UK public policy. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26 (9/10), 430–443. doi: 10.1108/01443330610690569
 88. Sepulveda, L. (2015). Social Enterprise – A New Phenomenon in the Field of Economic and Social Welfare? *Social Policy & Administration*, 49(7), 842–861. doi: 10.1111/spol.12106
 89. Sdrali, D., Goussia-Rizou, M., Giannouli, P., Mkaris, K. (2016). What motivates employees to engage in the social economy sector? A case study of Greek cooperative enterprises. *International Journal of Social Economics*, 43 (12), 1334–1350. doi: 10.1108/IJSE-10-2014-0212
 90. Silverman, D. (2016). *Qualitative research* (4th ed.). London: SAGE.
 91. Simanavičienė, Ž. (2007). Socialinių įmonių plėtros sąlygos Lietuvoje. *Ekonomika ir vadyba*, 12, 864–869. [žiūrėta 2020-10-01]. Prieiga per internetą: <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2007~1367163949773/J.04~2007~1367163949773.pdf>
 92. Simanavičienė, Ž., Dirma, V., Kapranova, L., Beniušytė, D., Simanavičius, A. (2017). Comparison of Lithuanian, Italian and British social business models. *Montenegrin journal of economics*, 13(1), 97–110. doi: 10.14254/1800-5845/2017.13-1.7

93. Smith, D. H., & Puyvelde, S.V. (2016). Theories of Associations and Volunteering. In D. H. Smith, R. A. Stebbins & J. Grotz (Eds.), *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation, and Nonprofit Associations* (pp. 59–89). London: Palgrave Macmillan UK.
94. Sorin-George, T., Paul, M., Cosmin, S. (2015). Defining The Social Economy. *Annals - Economy Series, 1*, 241-244 [žiūrėta 2020-09-11]. Prieiga per internetą: <https://www.semanticscholar.org/paper/DEFINING-THE-SOCIAL-ECONOMY-Sorin-George-Paul/ad90af1ecc484df1d37558a9d124d316d40ae8fd>
95. Ștefănescu, F., & Angelica, M. (2016). The Fortunes of Social Economy. *Annals of the University of Oradea. Economic Sciences, 1(2)*, 242–250 [žiūrėta 2020-10-01]. Prieiga per internetą: <http://anale.steconomieuoradea.ro/en/>
96. Stoyanov, K., & Zhelyazkov, G. (2019). Business models in the social economy – review of successful practices. *Trakia Journal of Sciences, 17(1)*, 176–180. doi: 10.15547/tjs.2019.s.01.029
97. Subačienė, R., Budrionytė, R., Mačerinskienė, A., & Tamulevičienė, D. (2019). Social enterprises: evaluation of the impact of state support and corporate income exemptions on the state budget of Lithuania. *Entrepreneurship and Sustainability Issues, 6(3)*, 1156–1171. doi: 10.9770/jesi.2019.6.3(7)
98. Squazzoni, F. (2009). Social Entrepreneurship and Economic Development in Silicon Valley: A Case Study on The Joint Venture: Silicon Valley Network. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 38(5)*, 869–883. doi: 10.1177/0899764008326198
99. Šalkauskas, Š., Dzemyda, I. (2013). Socialinio verslo modelis. *Verslo sistemas ir ekonomika, 3(2)*, 208–219. doi: 10.13165/VSE-13-3-2-07
100. Šimoliūnas, A. (2008). Žmonių su negalia profesinė reabilitacija. Paslaugų neįgaliesiems organizavimas ir socialinių įmonių kūrimas. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai, 1(1)*, 71–78 [žiūrėta 2020-09-12]. Prieiga per internetą: <https://www.vdu.lt/cris/handle/20.500.12259/30960>
101. Thompson, J. L., Doherty, B. (2006). The Diverse World of Social Enterprise: A Collection of Social Enterprise Stories. *International Journal of Social Economics, 33(5-6)*, 361–375. doi: 10.1108/03068290610660643
102. Tsai, J-M., Hung, S-W., Yang, T-T. (2020). In pursuit of goodwill? The cross-level effects of social enterprise consumer behaviours. *Journal of Business Research, 109*, 350–361. doi: 10.1016/j.jbusres.2019.11.051
103. Urmanavičienė, A. (2019). *Užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių kuriamo socialinio poveikio vertinimo įgyvendinimas Baltijos šalyse: daktaro disertacija*. Mykolo Romerio universitetas [žiūrėta 2020-09-20]. Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/handle/007/10513/browse?type=author&value=Urmanavičienė%2C+Audronė>
104. Urmanavičienė, A., Čižikienė, J. (2018). The peculiarities of the work integration of immigrants in social enterprises. *Proceedings of the International Scientific and Practical conference, 2(7)*, 162–175. doi: 10.17770/bsm.v2i7.3477
105. Vaillancourt, Y. (2009). Social economy in the co-construction of public policy. *Annals of Public and Cooperative Economics, 80 (2)*, 275–313. doi: 10.1111/j.1467-8292.2009.00387.x
106. Vidal, I. (2005). Social Enterprise and Social Inclusion: Social Enterprises in the Sphere of Work Integration. *Journal of Public Administration, 28(9–10)*, 807–825. doi: 10.1081/PAD-200067347

107. Villalba-Eguiluz, U., Egia-Olaizola, A., & Pérez de Mendiguren, J.C. (2020). Convergences between the Social and Solidarity Economy and Sustainable Development Goals: Case Study in the Basque Country. *Sustainability*, 12 (13). doi: 10.3390/su12135435
108. Visser, M. A. (2017). A floor to exploitation? Social economy organizations at the edge of a restructuring economy. *Work, Employment and Society*, 31(5), 782–799. doi: 10.1177/0950017016638020
109. Žydžiūnaitė, V. (2011). *Baigiamojo darbo rengimo metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos valstybinė kolegija [žiūrėta 2020-11-26]. Prieiga per internetą: http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/ESFproduktai/2012_Baigiamojo_darbo_metodologija.pdf
110. Žydžiūnaitė V., Sabaliauskas S. (2017). *Kokybiniai tyrimai: principai ir metodai*. Vilnius: VAGA.
111. Westlund, H. (2003). Form or Contents? On the concept of social economy. *International Journal of Social Economics*, 30 (11), 1192–1206. doi: 10.1108/03068290310497521

Informacijos šaltinių sąrašas

1. Chirico, S., Venturi, P., Randazzo, R., Taffari, G. (2014). *A map of social enterprises and their eco-systems in Europe: country report-Italy* [žiūrėta 2020-09-16]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/social/search.jsp?advSearchKey=A+map+of+social+enterprises+and+their+eco-systems+in+Europe&mode=advancedSubmit&langId=en>
2. Čiburienė, J. (2020). Visuotinė Lietuvių enciklopedija. Mokslo ir Enciklopedijų leidybos centras. [žiūrėta 2020-12-28]. Prieiga per internetą: <https://www.vle.lt/straipsnis/socialine-imone>
3. *EMES Research network for social enterprise*. (2020) [žiūrėta 2020-10-02]. Prieiga per internetą: <https://emes.net>
4. European Commission (2015). *The Social Business Initiative of the European Commission* [žiūrėta 2020-11-01]. Prieiga per internetą: <http://www.socialenterprisebsr.net/wp-content/uploads/2019/07/The-Social-Business-Initiative-by-EC.pdf>
5. European Economic and Social Committee (2017). *Recent Evolutions of the Social Economy in the European Union: executive summary*. Brussel: Visits and Publications [žiūrėta 2020-10-05]. Prieiga per internetą: <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-04-17-876-en-n.pdf>
6. Europos Komisija (2016). *Socialinės įmonės ir socialinės ekonomikos ateities perspektyva: Komisijos socialinio verslumo ekspertų grupės (GECES) raginimas imtis veiksmų* [žiūrėta 2020-12-15]. Prieiga per internetą: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjEs8q2s4LuAhWOPewKHbE1AwkQFjAAegQIAxAC&url=https%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fdocsroom%2Fdocuments%2F24501%2Fattachments%2F2%2Ftranslations%2F1t%2Frenditions%2Fnative&usq=AOvVaw06-rUaf6H0RjyAIKSRDn64>
7. Grijpstra, D., Broek, S., Buiskool, B. J., & Plooi, M. (2011). *The role of mutual societies in the 21st century: study*. Brussels: European Parliament [žiūrėta 2020-09-16]. Prieiga per internetą: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2011/464434/IPOL-EMPL_ET\(2011\)464434_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2011/464434/IPOL-EMPL_ET(2011)464434_EN.pdf)
8. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas Nr. IX-2251. *Žin.*, 2004, Nr. 96-3519.
9. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo pakeitimo įstatymas Nr. IX-1771. *Žin.*, 2011, Nr. 155-7352.
10. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatymas Nr. XIII-2427. *TAR*, 2019, Nr. 16065.
11. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo Nr. IX-2251 pakeitimo įstatymo projekto Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymo Nr. IX-675 5 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas Nr. 15-9411(4). 2016.
12. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo 3, 15, 17 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto aiškinamasis raštas Nr. XIP-349. 2009.
13. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymo 4 straipsnio papildymo įstatymas Nr. XI-1231. *Žin.*, 2010, Nr. 153-7798.
14. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymas Nr. XI-334. *Žin.*, 2009, Nr. 86-3638.
15. *Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Svarbūs pokyčiai darbuotojams su negalia, dirbantiems socialinėse įmonėse*. (2020) [žiūrėta 2020-10-15]. Prieiga per internetą:

- <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/svarbus-pokyciai-darbuotojams-su-negalia-dirbantiems-socialinese-imonese>
16. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Socialinės įmonės*. (2020) [žiūrėta 2020-10-05]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-ir-uzimtumas/uzimtumo-ir-darbo-rinkos-politika/socialines-imonese>
 17. Lietuvos Respublikos Valstybės kontrolė. (2015). *Valstybinio audito ataskaita dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje atlikto finansinio (teisėtumo) audito rezultatų* [žiūrėta 2020-10-25]. Prieiga per internetą: <https://www.vkontrolė.lt/paieska.aspx>
 18. Lietuvos Respublikos Valstybės kontrolė. (2020). *Valstybinio audito ataskaita: Asmenų su negalia socialinė integracija* [žiūrėta 2020-12-01]. Prieiga per internetą: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiD8sbP_IHuAhWX7KQKHRs3AVQQFjAGegQIDBAC&url=https%3A%2F%2Fwww.vkontrolė.lt%2Ffailas.aspx%3Fid%3D4114&usg=AOvVaw0bDFltifmGTOS_YJ7G6eYU
 19. Lietuvos Respublikos finansų ministerija. (2020). *Finansavimas: parama neįgaliesiems socialinėse įmonėse* [žiūrėta 2020-10-25]. Prieiga per internetą: <https://www.esinvesticijos.lt/lt/finansavimas/patvirtintos-priemones/parama-neigaliesiems-socialinese-imonese1>
 20. Lietuvos Respublikos ūkio ministro 2015 m. balandžio 3 d. įsakymas Nr. 4-207 „Dėl socialinio verslo koncepcijos patvirtinimo“. *TAR*, 2015, Nr. 5148.
 21. Lietuvos Respublikos Vyriausybė (2020). *Apie įmonių socialinę atsakomybę* [žiūrėta 2020-12-15]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/imoniu-socialine-atsakomybe-isa/apie-imoniu-socialine-atsakomybe>
 22. Lietuvos socialinio verslo asociacija (2019). *Socialinio verslo galimybių studija* [žiūrėta 2020-11-05]. Prieiga per internetą: https://gerinorai.lt/Socialinio_verslo_galimybiu_studija_final.pdf
 23. Liger, Q., Stefan, M., & Britton, J. (2016). *Social Economy. European Parliament, Directorate general for internal policies, Policy Department A: Economic and scientific policy* [žiūrėta 2020-09-15]. Prieiga per internetą: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578969/IPOL_STU\(2016\)578969_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578969/IPOL_STU(2016)578969_EN.pdf)
 24. Thompson, M. (2020). Social Economy and Social Enterprise. In A. Kobayashi (Eds.), *International Encyclopedia of Human Geography (2nd ed.)* (pp. 239–247). Elsevier. doi: 10.1016/B978-0-08-102295-5.10702-4
 25. *United Nations. About Cooperatives* (n.d.) [žiūrėta 2020-09-05]. Prieiga per internetą: <https://www.un.org/en/events/coopsyear/about.shtml>
 26. Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. (2018). *Socialinių įmonių veiklos ir administravimo analizė 2014-2018 m.* [žiūrėta 2020-12-20]. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/wp-content/uploads/2019/09/Socialini%C5%B3-%C4%AFmoni%C5%B3-veiklos-ir-administravimo-analiz%C4%97-2014-2018-m.docx>
 27. Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. (2019). *Socialinių įmonių veiklos ir valstybės pagalbos lėšų panaudojimo suvestinė ataskaita_2019_12_METINĖ*. [žiūrėta 2020-12-27]. Prieiga per internetą: https://uzt.lt/wp-content/uploads/2020/10/Socialini%C5%B3-%C4%AFmoni%C5%B3-veiklos-ir-valstyb%C4%97s-pagalbos-l%C4%97%C5%A1%C5%B3-panaudojimo-suvestin%C4%97-ataskaita-2019_12_METIN%C4%96.pdf

28. Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. (2020). Socialinių įmonių sąrašas. [žiūrėta 2020-12-10]. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/soc-imonems/socialiniu-imoniu-sarastas/>
29. Manzon, J. L., & Chaves, R. (2012). *The social economy in the European union. Report*. Brussel: Visits and Publications.
30. 1998 m. gegužės 7 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 994/98 dėl Europos bendrijos steigimo sutarties 92 ir 93 straipsnių taikymo kai kurioms horizontalios valstybės pagalbos rūšims. OL L 142, 1998, p. 1–4.
31. 2001 m sausio 12 d. Komisijos Reglamentas (EB) Nr. 68/2001 dėl EB sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo pagalbai mokymui. OL L 10, 2001, p. 20–29.
32. 2002 m. gruodžio 5 d. Komisijos Reglamentas (EB) Nr. 2204/2002 dėl EB sutarties 87 ir 88 straipsnių taikymo valstybės pagalbai, teikiamai užimtumui. OL L 337, 2002, p. 3–14.
33. 2008 m. rugpjūčio 6 d. Komisijos reglamentas (EB) Nr. 800/2008, skelbiantis tam tikrų rūšių pagalbą suderinama su bendrąja rinka taikant Sutarties 87 ir 88 straipsnius (Bendrasis bendrosios išimties reglamentas). OL L 214, 2008, p. 3–47.
34. 2010 m. kovo 3 d. Europos komisijos komunikatas „2020 M. EUROPA Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“ KOM (2010) 2020 galutinis [žiūrėta 2020-10-26]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:LT:PDF>
35. 2010 m. lapkričio 15 d. Europos komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „2010–2020 m. Europos strategija dėl negalios. Tolesnis siekis kurti Europą be kliūčių“ KOM (2010) 636 galutinis [žiūrėta 2020-11-01]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0636&from=EN>
36. 2011 m. spalio 25 d. Europos komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Socialinio verslo iniciatyva. Socialinėms įmonėms plėtoti palankios aplinkos kūrimas socialinių inovacijų ekonomikoje“ KOM (2011) 682 galutinis [žiūrėta 2020-10-05]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0682&from=EN>
37. 2016 m. birželio 7 d. Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos. Europos Sąjungos sutartis 2016 C/202. OL C 202, p. 13.
38. 2016 m. birželio 7 d. Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo 2016 C/202. OL C 202, p. 47.

Priedai

1 priedas. Interviu su politikos formuotojais klausimynas

„UŽIMTUMO SRITYJE VEIKIANČIŲ SOCIALINIŲ ĮMONIŲ VAIDMUO SPRENDŽIANT SOCIALINES PROBLEMAS LIETUVOJE“ TYRIMO INTERVIU POLITIKOS FORMUOTOJAMS KLAUSIMYNAS

KTU socialinės gerovės ir politikos II kurso magistrantė Vaida Stuglytė atlieka tyrimą tema „Užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių vaidmuo sprendžiant socialines problemas Lietuvoje“. Juo siekiama išsiaiškinti socialinių įmonių galimybes bei motyvaciją spręsti socialines problemas ir socialinių įmonių galimą poveikį ir naudą tikslinėms grupėms. Gauti duomenys bus panaudoti tyrimui atlikti.

DĖKOJAME, KAD SUTIKOTE ATSAKYTI!

DETALĖS

Interviu atlikimo vieta ir laikas:

Interviu trukmė:

BENDRO POBŪDŽIO KLAUSIMAI:

1. Kas, Jūsų nuomone, yra socialinė įmonė? Kaip galėtumėte ją apibūdinti?
2. Įvardinkite, kokia turėtų būti socialinė įmonė? Kuo, anot Jūsų, turėtų pasižymėti ideali socialinė įmonė?
3. Kokias socialines problemas sprendžia socialinės įmonės Lietuvoje? Pakomentuokite plačiau (kodėl būtent šią/-as problemas).
4. Kokias socialines problemas turėtų spręsti? Pakomentuokite plačiau (kodėl būtent šią/-as problemas).
5. Kaip manote, su kokiais iššūkiais susiduria (jei susiduria) socialinės įmonės Lietuvoje? Kaip manote, ko dar trūksta (jei trūksta), kad socialinių įmonių veikla Lietuvoje būtų efektyvesnė?
6. Kaip, Jūsų manymu, galima būtų pagerinti socialinių įmonių padėtį Lietuvoje, remiantis Jūsų aptarta idealiąja socialinės įmonės samprata?

ĮSTATYMINĖS BAZĖS ASPEKTAS:

7. Kaip vertinate socialinių įmonių teisinį reglamentavimą Lietuvoje? Ar jis naudingas, pakankamas, tinkamai pritaikomas?
8. Kaip vertinate šiuo metu Lietuvoje galiojantį socialinių įmonių įstatymą?
9. Kokių Lietuvoje galiojančio socialinių įmonių įstatymo pokyčių reikėtų (jei reikėtų) siekti? Pakomentuokite plačiau (*keisti, tobulinti, atsisakyti ir pan.*).
10. Kodėl, Jūsų nuomone, keičiantis įstatymui pakito socialinių įmonių įstatyme įvardijamos įmonėse įdarbinamų asmenų tikslinės grupės? (*Kokios priežastys, Jūsų nuomone, tai lėmė? Kuo remiantis buvo priimti sprendimai?*).
11. Kokios tikslinės grupės/-ių socialines problemas turėtų spręsti socialinės įmonės?

2 priedas. Interviu su socialinių įmonių vadovais klausimynas

UŽIMTUMO SRITYJE VEIKIANČIŲ SOCIALINIŲ ĮMONIŲ VAIDMUO SPRENDŽIANT SOCIALINES PROBLEMAS LIETUVOJE“ TYRIMO INTERVIU SOCIALINIŲ ĮMONIŲ VADOVAMS KLAUSIMYNAS

KTU socialinės gerovės ir politikos II kurso magistrantė Vaida Stuglytė atlieka tyrimą tema „Užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių vaidmuo sprendžiant socialines problemas Lietuvoje“. Juo siekiama išsiaiškinti socialinių įmonių galimybes bei motyvaciją spręsti socialines problemas ir socialinių įmonių galimą poveikį ir naudą tikslinėms grupėms. Gauti duomenys bus panaudoti tyrimui atlikti.

DĖKOJAME, KAD SUTIKOTE ATSAKYTI!

DETALĖS

Įmonės įkūrimo data:

Socialinės įmonės statuso suteikimo data:

Interviu atlikimo vieta ir laikas:

Interviu trukmė:

INFORMACINIAI ASPEKTAI:

1. Aptarkite savo socialinės įmonės įkūrimo istoriją. Kaip Jūsų įmonė tapo socialine įmone? (*Kas motyvavo, kokie asmenys ir pan., kas įtakojo socialinės įmonės steigimą*).
2. Ar socialinės įmonės statusas suteiktas Jums vadovaujant įmonei?

BENDRO POBŪDŽIO KLAUSIMAI:

3. Kas, Jūsų nuomone, yra socialinė įmonė? Kaip galėtumėte ją apibūdinti?
4. Įvardinkite, kokia turėtų būti socialinė įmonė? Kuo, anot Jūsų, turėtų pasižymėti ideali socialinė įmonė?
5. Kaip manote, kokios priežastys lemia sėkmingą socialinių įmonių veiklą?
6. Kokias socialines problemas sprendžia socialinės įmonės Lietuvoje? Pakomentuokite plačiau (kodėl būtent šią/-as problemas).
7. Kokias socialines problemas turėtų spręsti? Pakomentuokite plačiau (kodėl būtent šią/-as problemas).
8. Kaip manote, su kokiais iššūkiais susiduria (jei susiduria) socialinės įmonės Lietuvoje? Kaip manote, ko dar trūksta (jei trūksta), kad socialinių įmonių veikla Lietuvoje būtų efektyvesnė?
9. Kaip, Jūsų manymu, galima būtų pagerinti socialinių įmonių padėtį Lietuvoje, remiantis Jūsų aptarta idealiąja socialinės įmonės samprata?

MOTYVACINIS ASPEKTAS:

10. Kokie veiksniai lėmė Jūsų, kaip socialinės įmonės, įsteigimą? Dėl kokių priežasčių įsteigėte socialinę įmonę? (*Galimi veiksniai: užsienio patirtis, dėl finansinių sumetimų, asmeninė patirtis, socialinė empatija ir t.t.*).
11. Koks yra Jūsų, kaip socialinės įmonės, tikslas? (*Ne visada tikslas suprantamas kaip socialinės įmonės pasiektas rezultatas*).

12. Kokias socialines problemas Jūsų įmonė sprendžia? Kuriai iš Jūsų išvardintų problemų Jūs teikiate pirmenybę? Pakomentuokite plačiau (*kodėl būtent ši problema yra jūsų prioritetinė?*).
13. Kokie veiksniai leido identifikuoti, kad tai yra problema, kurią reikia spręsti, skirti dėmesio?
14. Į kokią/-ias tikslines grupes nukreipta Jūsų, kaip socialinės įmonės, veikla? Dėl kokių priežasčių pasirinkta būtent ši/-ios tikslinės grupės?

POVEIKIO IR NAUDOS ASPEKTAS:

15. Įvardinkite savo, kaip socialinės įmonės, veiklos privalumus? Kuo Jūsų įmonė skiriasi nuo kitų socialinių įmonių? Kokius savo įmonės privalumus galėtumėte įvardinti?
16. Įvardinkite, kaip pasikeitė (jei pasikeitė) Jūsų įmonės veikla (*vizija, požiūris, darbo santykiai ir pan.*) tapus socialine įmone? Kaip, Jūsų nuomone, šie pasikeitimai padėtų toliau spręsti socialines problemas?
17. Kokie veiksniai Jus, kaip socialinę įmonę, motyvuoja tobulėti, toliau ieškoti būdų socialinėms problemoms spręsti?
18. Kokią naudą Jūs, kaip socialinė įmonė, teikiate? (*Darbuotojams, visuomenei, tikslinei grupei, miestui ir t. t.*).
19. Kokią naudą teikiate socialinės įmonės tikslinei grupei/-ėms?
20. Kaip manote, ar Jūsų socialinė įmonė generuoja pakankami pelno? Ar Jūs reinsvestuojate įmonės pelną į tolimesnę įmonės veiklą? (*Gal galite įvardinti kam konkrečiai?*)
21. Kokią naudą Jūsų įmonei teikia (jei teikia) turimas socialinės įmonės statusas?

GALIMYBĖS:

22. Su kokiais iššūkiais susiduria (jei susiduria) Jūsų socialinė įmonė? Kaip juos sprendžiate?
23. Kokie veiksniai riboja (jei riboja) Jūsų, kaip socialinės įmonės, veiklos galimybes?
24. Kas ir kokių priemonių turėtų imtis siekiant paskatinti socialinių įmonių veiklos efektyvumą?

3 priedas. Interviu su neįgaliaisiais klausimynas

UŽIMTUMO SRITYJE VEIKIANČIŲ SOCIALINIŲ ĮMONIŲ VAIDMUO SPRENDŽIANT SOCIALINES PROBLEMAS LIETUVOJE“ TYRIMO INTERVIU SOCIALINĖSE ĮMONĖSE ĮDARBINTAI TIKSLINEI GRUPEI (NEĮGALIESIEMS) KLAUSIMYNAS

KTU socialinės gerovės ir politikos II kurso magistrantė Vaida Stuglytė atlieka tyrimą tema „Užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių vaidmuo sprendžiant socialines problemas Lietuvoje“. Juo siekiama išsiaiškinti socialinių įmonių galimybes bei motyvaciją spręsti socialines problemas ir socialinių įmonių galimą poveikį ir naudą tikslinėms grupėms. Gauti duomenys bus panaudoti tyrimui atlikti.

DĖKOJAME, KAD SUTIKOTE ATSAKYTI!

DETALĖS

Interviu atlikimo vieta ir laikas:

Interviu trukmė:

BENDRO POBŪDŽIO KLAUSIMAI:

1. Kas, Jūsų nuomone, yra socialinė įmonė? Kaip galėtumėte ją apibūdinti?
2. Įvardinkite, kokia turėtų būti socialinė įmonė? Kuo, anot Jūsų, turėtų pasižymėti ideali socialinė įmonė?
3. Kokias socialines problemas sprendžia socialinės įmonės Lietuvoje? Pakomentuokite plačiau (kodėl būtent šią/-as problemas).
4. Kokias socialines problemas turėtų spręsti? Pakomentuokite plačiau (kodėl būtent šią/-as problemas).
5. Kaip manote, su kokiais iššūkiais susiduria (jei susiduria) socialinės įmonės Lietuvoje? Kaip manote, ko dar trūksta (jei trūksta), kad socialinių įmonių veikla Lietuvoje būtų efektyvesnė?
6. Kaip, Jūsų manymu, galima būtų pagerinti socialinių įmonių padėtį Lietuvoje, remiantis Jūsų aptarta idealiąja socialinės įmonės samprata?

POVEIKIO IR NAUDOS ASPEKTAS:

7. Dėl kokių priežasčių įsidarbinote socialinėje įmonėje? Pakomentuokite plačiau.
8. Kokias Jūsų problemas socialinė įmonė padeda (jei padeda) spręsti? Galbūt tam tikras problemas jau išsprendė?
9. Įvardinkite naudą, kurią gaunate įsidarbinę socialinėje įmonėje? (*Galimi variantai: asmeninis tobulėjimas, užimtumo skatinimas, socialinė integracija ir t. t.*).
10. Kas, anot Jūsų, turėtų būti tobulinama įmonės veikloje siekiant didesnės naudos Jums kaip tikslinei grupei?

4 priedas. Interviu su ekspertais klausimynas

„UŽIMTUMO SRITYJE VEIKIANČIŲ SOCIALINIŲ ĮMONIŲ VAIDMUO SPRENDŽIANT SOCIALINES PROBLEMAS LIETUVOJE“ TYRIMO INTERVIU EKSPERTAMS KLAUSIMYNAS

KTU socialinės gerovės ir politikos II kurso magistrantė Vaida Stuglytė atlieka tyrimą tema „Užimtumo srityje veikiančių socialinių įmonių vaidmuo sprendžiant socialines problemas Lietuvoje“. Juo siekiama išsiaiškinti socialinių įmonių galimybes bei motyvaciją spręsti socialines problemas ir socialinių įmonių galimą poveikį ir naudą tikslinėms grupėms. Gauti duomenys bus panaudoti tyrimui atlikti.

DĖKOJAME, KAD SUTIKOTE ATSAKYTI!

DETALĖS

Interviuojamojo kodas:

Interviu atlikimo vieta ir laikas:

Interviu trukmė:

BENDRO POBŪDŽIO KLAUSIMAI:

1. Kas, Jūsų nuomone, yra socialinė įmonė? Kaip galėtumėte ją apibūdinti?
2. Įvardinkite, kokia turėtų būti socialinė įmonė? Kuo, anot Jūsų, turėtų pasižymėti ideali socialinė įmonė?
3. Kokias socialines problemas sprendžia socialinės įmonės Lietuvoje? Pakomentuokite plačiau (kodėl būtent šią/-as problemas).
4. Kokias socialines problemas turėtų spręsti? Pakomentuokite plačiau (kodėl būtent šią/-as problemas).
5. Kaip manote, su kokiais iššūkiais susiduria (jei susiduria) socialinės įmonės Lietuvoje? Kaip manote, ko dar trūksta (jei trūksta), kad socialinių įmonių veikla Lietuvoje būtų efektyvesnė?
6. Kaip, Jūsų manymu, galima būtų pagerinti socialinių įmonių padėtį Lietuvoje, remiantis Jūsų aptarta idealiąja socialinės įmonės samprata?

ĮSTATYMINĖS BAZĖS ASPEKTAS:

7. Kaip vertinate socialinių įmonių teisinį reglamentavimą Lietuvoje? Ar jis naudingas, pakankamas, tinkamai pritaikomas?
8. Kaip vertinate šiuo metu Lietuvoje galiojančių socialinių įmonių įstatymą?
9. Kokių Lietuvoje galiojančio socialinių įmonių įstatymo pokyčių reikėtų (jei reikėtų) siekti? Pakomentuokite plačiau (*keisti, tobulinti, atsisakyti ir pan.*).

IŠŠŪKIAI IR GALIMYBĖS:

10. Kokius galimus iššūkius ir galimybes socialinėms įmonėms įžvelgiate netolimoje ateityje?

5 priedas. Papildomi socialinių įmonių galimybes spręsti socialines problemas ribojantys veiksniai

Ribojantys veiksniai	Veiksnių komponentai	Teiginio pasikartojimo dažnis	Iliustruojantys teiginiai
Įstatyminė bazė	Kontrolės mechanizmų trūkumas	1	„[...] privalo jos reinvestuoti tam tikrą procentą pelno. Bet [...], pagal tą įstatymą, vėl gi yra palikta tam tikra laisvė šioms įmonėms – niekas nekontroliuos kaip tas pelnas yra reinvestuojamas“. (E1)
	Fiktyvus socialinės integracijos skatinimas	1	„Yra nuostata, kad žmogus turi praeiti tam tikrą kiekį tos socialinės integracijos. O jeigu jis sirgo ar atostogavo? [...]. Svarbu pateikti ataskaitas, kad dalyvavo ne mažiau negu tiek ir viskas“. (G3)
	Netinkamos sąlygos	1	„[...] sąlygos nenormalios, kad gauti statusą, reikia metus laiko su ta pačia tiksline grupe išsilaikyti ir pelną turėti, [...]“. (E2)
	Neaiškus socialinių įmonių darbo organizavimo reglamentavimas	1	„Kai buvo priimtas įstatymas, sakýčiau, paliktos buvo įmonės saviveiklai: darykime ką norime, organizuokime darbus“. (E1)
	Neįgaliesiems nepalankūs teisės aktai	1	„[...] pas mus gali gauti pagalbą, pagal Užimtumo Įstatymą tik tada, kai tu iškrenti iš darbo rinkos. Tai yra visiškai nelogiška, nes jei [...] tu tapai neįgalus [...] turi vietoj iškart duot pagalbą tam darbdaviui, [...] pritaikyt darbo vietą maksimaliai, kad išlaikyti, kad nenutrūktų ryšiai“. (E2)
Darbuotojai	Realios situacijos nesuvokimas	1	„[...] būna ateina žmonės palepinti [...] nepasiruošę gyvenimui ir iššūkiams [...]. Kada išeina iš namų ir pasibaigia valstybės rūpinimosi juo programos [...] jis tiesiog šoke būna“. (V3)
Įvaizdžio formavimas	Neigiama organizacijų/ institucijų nuomonė	1	„Tos pačios neįgaliųjų organizacijos. Jos ėmėsi kritikuoti šias įmones [...] pakankamai aktyviai“. (E1)
	Pačios socialinės įmonės neigiamas savęs pateikimas	1	„[...] jos prastai tą įvaizdį pristato savo ir prastai elgiasi viešumoje“. (P1)
Darbo sąlygos	Lengvatos dėl sveikatos būklės	1	„Arba žmogui, kuris leidžiasi insuliną- žinome, kad jam reikalingas darbo laiko režimas, poilsio pertraukėlės, pavalgymo pertraukėlės. [...]. Tai mes žinodami [...] darbuotojų ypatumus derinamės prie jų, [...]“. (G3)
	Ilgalaikiai įsipareigojimai	1	„Jeigu yra įkurta darbo vieta, [...] prisiimi įsipareigojimą išlaikyti tą žmogų tris metus, bet nežinia kas bus per tuos tris metus“. (V2)

	Nenusakomos darbo normos	1	„[...] negali nustatyti darbo normos. [...]. Sakykim [...] jis padaro tik 10 proc. darbo, kurį įprastai atlieka paprastas žmogus. Tu negali su juo atsiseikint dėl to“. (V2)
	Neatsižvelgimas į sveikatos problemas	1	„[...] jinai negalėdavo kilnoti svorių dėl savo negalios, tai niekas nežiūrėjo, kiek jinai kelia, nors realiai tai turėjo daryti“. (E2)
Įmonės pelnas	Nuostolingas darbas	1	„[...] reiškia iš uždirbto pelno sumokamas pelno mokestis 15 proc., reinvestuojama 75 proc., ir įmonės plėtrai ar savininkam telieka 10 proc. [...] Jeigu šitas verslas yra sukuriamas privataus kapitalo lėšomis, tai nebėra logikos jį kurti, nes investavęs savo kapitalą, tu neturėsi jo grąžos [...]“. (V2)
Darbo našumas	Bandomasis laikotarpis	1	„Bandomasis laikotarpis tokiam žmogui neegzistuoja. Tu jį priimi ir negali išbandyt“. (V2)
Finansavimas	Netinkamas subsidijų panaudojimas	1	„[...] dešimtims milijonų yra subsidijos ir akivaizdu, kad tie, verslininkai, kurie labai formaliai pažiūrėjo į šitą misiją, [...] nedarė kažkokių papildomų dalykų, negerino savo įvaizdžio, galbūt nedidino algų [...]“. (P1)
	Skirtingos subsidijų skyrimo galimybės	1	„[...] tie patys neįgalieji [...] yra remiami nevienodai ir tokiu atveju jų įsidarbinimo galimybės prastėja [...]“. (P2)
	ES finansavimo lėšų mažinimas	1	„[...] “ ES mažina tam tikras finansavimo lėšas ir einama link to požiūrio, kad organizacijos pačios turėtų išsilaikyti, [...] “. (E1)
Įstatymų leidėjų ir socialinių įmonių bendradarbiavimas	Nelygiavertis tikslinių grupių dalyvavimas susirinkimuose	1	„[...] atsiunčia raštą [...]: 4 socialinės įmonės, socialinių įmonių asociacijos 4 ir mum [...] sako [...] ne daugiau kaip po du deleguokit. Tada rašau, kad bus nelygios jėgos, [...] jų bus 8, mūsų tik 2 [...] Tai rašo, jei norit dalyvauti, tai 2 arba nedalyvaukit“. (E2)
	Dialogo nebuvimas	1	„[...] pagrindinę problemą matyčiau dialogo nebuvimą tarp politikų, nevyriausybinių organizacijų, pačių socialinių įmonių“. (V1)
	Įmonių nenoras leisti į dialogą	1	„Jeigu tu asociacijoje dalyvauji tik tiek, kad moki nario mokestį ir niekada neperskaitai laiško, o po to sakai: oi, aš nieko nežinau, tai [...] skaityk laiškus, domėkis. [...] Žmonės dirba toje savo terpėje, niekuo nesidomi, paskui kažkas keičiasi ir jie yra baisiai nustebę“. (P1)
Išorinės pagalbos trūkumas	Neefektyvi Užimtumo Tarnybos pagalba	1	„[...] kai reikia darbuotojų tai [...] Užimtumo Tarnybos dažniausiai būna pavėluota arba neveiksminga, arba atsiunčia tokius žmones, kurie prašo uždėti štapuką, kad jis ne reikalingas [...]“. (G3)
Atstovavimas	Užimtumo Tarnybos fiktyvus integracijos skatinimas	1	„Užimtumo tarnybos rengia [...] tuos kursus, bet dažniausiai ne pagal darbuotojų poreikį [...] Galbūt tam darbuotojui reikia visai ne tokių kursų“. (G3)
Įstaigos veikla	Socialinių ir ekonominių tikslų nesuderinamumas	1	„[...] jiems yra nelengva, [...] t.y. suderinti socialinius tikslus su jų ekonomiais tikslais. [...] būtent užtikrinti šių dviejų pozicijų įgyvendinimą [...] “. (E1)

	Vienašališkas sprendimų priėmimas	1	„Lietuvoje tai yra didelė problema, [...] kad sprendimus priima vienas žmogus. Verslas toks didelis ir toks visą apimantis, kad tai yra apsurdas, kad vienas žmogus dalyvauja sprendimų priėmime“. (P1)
Visuomenės nuostatos	Apatiškas požiūris į neįgalųjį	1	„[...] žmogus sprendžia savo šeimos problemas, o visuomenei visiškai tas pats. Džiugu, kad žmogus ne gatvėj ir jau gerai“. (G3)
	Neįgaliojo pagamintos prekės/suteiktų paslaugų menkinimas	1	„[...] , tai jiems atrodo, kad jei neįgalieji dirba, tai bus kažkoks nekokybiškas daiktas ar kažkoks pigus, nevertas pilnos kainos. Nors, [...] gaminiai yra tikrai aukštos kokybės“. (G2)
Pagalbos formos	Netinkamas pagalbos kompensavimas	1	„[...] socialinės įmonės [...] turi labai daug pagalbos formų, kurias valstybė kompensuoja [...] tai [...] jeigu įranga pritaikyta akliesiems dirbti, tai kodėl dar reiki subsidijuoti darbo užmokestį? [...] negali būt tokios logikos, tai arba įranga, arba darbo užmokestis“. (E2)
Inovacijos	Pasikeitimų, naujovių trūkumas	1	„Tai yra viena seniausių šitų užimtumo formų Europoje, bet jos turi įgyvendinti tam tikras inovacijas, jos turi atsinaujinti. Pas mus taip ir liko šios įmonės tokioj kaip ir stagnacijos stadijoj“. (E1)
Veiklos rezultatai	Mažas darbo našumas	1	„[...] žmonės dirba turėdami tam tikrus trūkumus ir kad jų darbo našumas kartais gali būti mažesnis“ (V1)
Neįgaliųjų integracija	Įmonių/ organizacijų vykdančių integraciją trūkumas	1	„Aš manau, kad jos vienintelės, šiuo metu, turi įsipareigojimą socialiai integruoti darbingo amžiaus žmones su negalia“. (V3)
Darbdavių požiūris	Požiūris į darbuotoją kaip į priemonę gauti naudos	1	„[...] jiems negalių turintys žmonės yra visiškai neįdomūs. Jiems yra kaip mėsa, iš kurios jie sugeba sumažinti savo išlaidas kuriant kažkokį produktą ar teikiant paslaugas“. (P3)
Visuomenės informavimas	Informacijos apie socialines įmones stoka	1	„Čia jau jų problema, kad neįgalieji nežino ir, kad visuomenė menkai žino apie socialines įmones ir jų vaidmenį“. (G3)