«Սոցիալական ձեռնարկատիրության զարգացման հայեցակարգը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծ

<u>Նախագիծ</u>

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

....-ի 2020 թվականի N ....Լ

«ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՁԵՌՆԱՐԿԱՏԻՐՈՒԹՅԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳԸ»

ՀԱՍՏԱՏԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Հիմք ընդունելով Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 146-րդ հոդվածի 2-րդ մասը՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը ո ր ո շ ու մ է.

1. Հաստատել՝ «Սոցիալական ձեռնարկատիրության զարգացման հայեցակարգը»՝ համաձայն N 1 հավելվածի:
2. Սույն որոշումն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող օրվանից:

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ

ՎԱՐՉԱՊԵՏ
Ն.ՓԱՇԻՆՅԱՆ

Հավելված 1

ՀՀ կառավարության 2020 թվականի

___-ի N -Լ որոշման

ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՁԵՌՆԱԿԱՏԻՐՈՒԹՅԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳ

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

1. **ԱՄՓՈՓ ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ 2**
2. **ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ 3**

III. ՆԱԽԱՊԱՏՄՈՒԹՅՈՒՆ 4

1. **ԽՆԴԻՐՆԵՐ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐ 7**
2. **ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁ 9**
3. **ՖԻՆԱՆՍԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆԸ 23**

VII. ԱՌԱՋԱՐԿՎՈՂ ԼՈՒԾՈՒՄՆԵՐ 24

VIII. ԱԿՆԿԱԼՎՈՂ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ 29

1. **ԱՄՓՈՓ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ 30**

I. ԱՄՓՈՓ ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ

1. Սույն հայեցակարգում (այսուհետ` հայեցակարգ) ներկայացվում է սոցիալական ձեռնարկատիրության զարգացման ուղղություններն ու քաղաքականությունը:
2. Հայեցակարգը մասնավորապես անդրադառնում է`
    - սոցիալական ձեռնարկատիրության ոլորտում առկա իրավիճակին և խնդիրներին
    - խնդիրների լուծման հիմնական ուղղություններին և անհրաժեշտ միջոցառումներին
    - խնդիրների լուծման ուղղությամբ անհրաժեշտ միջոցառումների իրականացման համար պահանջվող միջոցներին և ակնկալվող արդյունքներին:
3. Սոցիալական ձեռնարկատիրությունը (այսուհետ` ՍՁ), լինելով ձեռնարկատիրության տեսակ, որի հիմքում ընկած է սոցիալական նպատակ` այսօր հանդիսանում է սոցիալական տնտեսության անբաժանելի մասը: Հայաստանում ՍՁ-ի վերաբերյալ պատկերացնումները խիստ խեղաթյուրված են. ՍՁ գործունեությունը որակավում է կամ որպես զուտ բարեգործություն, կամ որպես զուտ տնտեսապես խոցելի խավերի աշխատանքային ինտեգրում: Ըստ այդմ, հիմնականում ՍՁ գործունեությունը իրականացվում է քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների (այսուհետ` ՀԿ) կողմից: Չնայած, համաձայն 2016 թ. ընդունված օրենսդրական փոփոխությունների, ՀԿ-ները կարող են ուղղակիորեն զբաղվել ձեռնարկատիրական գործունեությամբ, բայց և այնպես պետք է վարեն ձեռնարկատիրական գործունեության առանձնացված հաշվառում, ինչը ի տարբերություն հասարակական գործունեության, գտնվում է հարկային մարմինների ուշադրության կենտրոնում:
4. Հայաստանում ՍՁ սահմանման, չափորոշիչների և պետական աջակցության բացակայության պայմաններում, քննարկումներ անցկացնելով ՍՁ ոլորտի ներկայացուցիչների հետ, ինչպես նաև ուսումնասիրելով համապատասխան միջազգային փորձը, նախանշվել է լուծումների փաթեթ, որը ներառում է ՍՁ չափորոշիչների սահմանում, պետական աջակցության մեխանիզմների կիրառում, ինչպես նաև ծրագրային միջոցառումներ` ՍՁ ոլորտի վերաբերյալ հասարակության շրջանում իրազեկվածության բարձրացում ապահովելու նպատակով:

II. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

5. ՍՁ նկատմամբ հետաքրքրության աննախադեպ աճը սկսել է աշխարհում դեռևս 1990-ական թվականներից` ելնելով քաղաքական, տնտեսական և բնապահպանական սցենարների զգալի փոփոխություններից, որոնց շրջանակներում ձեռնարկատիրությունը

սկսեց դիտարկվել, որպես սոցիալական առաջընթացի խթանման գործիք: Ձեռնարկատիրական հիմքերի և սոցիալական բաղադրիչի միաձուլումը տարիների ընթացքում հանգեցրեց սոցիալական ՍՁ-երի զարգացմանը՝ իբրև կազմակերպություններ, որտեղ տնտեսական գործունեությունը հետապնդում է սոցիալական նպատակ և միտված է սոցիալական փոփոխություն իրականացնելու: Այսպես, ՍՁ-ն, մի կողմից հետևելով ավանդական ձեռնարկատիրության սկզբունքներին, իրականացնում է ապրանքների և ծառայությունների վաճառք, մյուս կողմից չի դիտարկում վերջինս, որպես ինքնանպատակ, այլ՝ թիրախային սոցիալական նպատակներին հասնելու միջոց և սոցիալական փոփոխությանը նպաստելու հնարավորություն: Միևնույն պահին ՍՁ տնտեսական գործունեությունը տարբերակվում է դասական սոցիալական շարժումներից, բարեգործական նախաձեռնություններից, ինչպես նաև ընկերությունների սոցիալական հավակնությունը փոխակերպող միջոցառումներից, այդ թվում՝ կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվությունից (ԿՍՊ) կամ դրա շրջանակներում արվող բարեգործությունից: Եվ չնայած բացակայում է ՍՁ միասնական սահմանում, որպես կանոն, այն ընկալվում է, իբրև կազմակերպություն, որը իրականացնում է ձեռնարկատիրական գործունեություն՝ ի շահ մարդու և համայնքային կարիքների լուծման, այլ ոչ թե իր շահույթի մեծացման նպատակով: Ի հավելումն, ՍՁ-ն հաճախ գործում է եկամտի չբաշխման սկբունքի շրջանակներում, երբ ստացված եկամուտը չի բաշխվում բաժնետերերի միջև, այլ ուղղվում է շրջակա միջավայրի բարելավված բարեկեցությանը:

6. Այդ իսկ պատճառով վերջին տասնամյակների ընթացքում ՍՁ զարգացման խթանային մեխանիզմների մշակումը ընգրկվել է տարբեր երկրների կառավարությունների օրակարգում: Հայաստանում, սոցիալական ձեռներեցության սահմանման, չափորոշիչների և օրենսդրական կարգավորումների բացակայության պայմաններում, բարդ է մշակել արդյունավետ նպատակային քաղաքականություն, որն ուղղված կլինի երկրում ՍՁ զարգացմանը: Այսպիսով, սույն հայեցակարգի նպատակն է նախանշել Հայաստանում ՍՁ զարգացման հիմնական ուղղությունները, որոնց իրականացումը կամրապնդի ՍՁ-ների գործունեության ինստիտուցիոնալ հենքը և կպահովի արդյունավետության բարձրացումը: Վերջինիս հասնելու համար, սույն փաստաթուղթը ներկայացնում է ՍՁ ոլորտի զարգացման նախապատմությունը Հայաստանում, առկա խնդիրները, որոնք ի հայտ են բերվել ՍՁ ներկայացուցիչների հետ մի շարք հանդիպումների ու հարցումների միջոցով, ինչպես նաև առաջարկվող լուծումները՝ առաջատար միջազգային փորձի և ՍՁ ներկայացուցիչների կողմից ստացված առաջարկների հիման վրա:

III. ՆԱԽԱՊԱՏՄՈՒԹՅՈՒՆ

7. «ՍՁ» եզրույթը թափանցել է հայկական գործարար դաշտ վերջին տարիների ընթացքում և, հստակ չափորոշիչների և սահմանման բացակայության պայմաններում, վերջինիս ընկալումը հասարակությունում միանշանակ չէ: Այսպես, չկա հստակ մոտեցում, թե որն է ՍՁ հիմնական գործառույթը՝ գործունեության հիմքում

սոցիալական նպատակ դնե՞լը, աշխատանքային խոցելի խմբերին աշխատանքով ապահովե՞լը, շահույթի բաշխու՞մը համայնքի զարգացման նպատակով, թե՞ նորարար գործունեությամբ զբաղվելը: Կենցաղային մակարդակում, ՍՁ-ն ընկալվում է, որպես կազմակերպություն, որն ապահովում է աշխատանքով հաշմանդամություն ունեցող մարդկանց և/կամ շահույթի մի մասը բարեգործական նպատակներով փոխանցում է մի շարք նախաձեռնություններին՝ որպես կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության դրսևորում: Հայաստանում ՍՁ կարգավիճակին առնչվող վերոհիշյալ հարցերի վերաբերյալ ոլորտի ներկայացուցիչների դիրքորոշումը հասկանալու նպատակով Գործարարության աջակցման գրասենյակը անցկացրել է հարցում դրանցից 37-ի հետ: Հարցվածների 81%-ը համաձայնել է, որ սոցիալապես կամ տնտեսապես խոցելի խմբերի համար աշխատանքային ինտեգրումը նկարագրում է ՍՁ-ն, իսկ 67%-ը համաձայնել է, որ ՍՁ-ի գործունեությունը պետք է ուղղված լինի համայնքի զարգացմանը: Միևնույն պահին, սահմանման վերաբերյալ հարցին պատասխանելիս, մասնակիցների 83%-ը համաձայնել է, որ ՍՁ-ն պետք է հետապնդի սոցիալական նպատակ, իսկ 69%-ը, որ պետք է իրականացնի նորարական ձեռնարկատիրական գործունեություն: Որպես իրենց եկամուտի հիմնական աղբյուր ռեսպոնդենտների 42%-ը նշել է ուղղակի դրամաշնորհները, 22%-ը՝ նվիրատվությունները և անդամավճարները, 36%-ը՝ ձեռնարկատիրական գործունեությունից ստացված եկամուտը: Իսկ շահույթի բաշխման հարցին պատասխանելիս, ռեսպոնդենտների 36%-ը նշել է, որ շահույթի 60-100%-ը ուղղում են սոցիալական խնդիրների լուծմանը համար, մյուս 28%-ը՝ շահույթի 40-60%-ն են ուղղում համայնքային զարգացմանը, իսկ 19%-ը՝ շահույթի ընդամենը 0-20%-ը: Ելնելով ստացված արդյունքներից՝ կարելի է փաստել, որ ոլորտի ներկայացուցիչների ընկալումը ՍՁ վերաբերյալ համահունչ է միջազգային միտումներին: Սակայն, հաշվի առնելով այն փաստը, որ հարցվածների մեծամասնությունը (78%) իրենց գործունեության սոցիալական բաղադրիչը նկարագրում են հիմնականում, որպես տնտեսապես խոցելի խմբերի համար աշխատանքային ինտեգրում, թույլ է տալիս եզրահանգել, որ ՍՁ տեսլականի շրջանակները լիարժեքորեն չեն իրագործվում Հայաստանում:

8. Հայաստանում գոյություն չունի ՍՁ՝ որպես կազմակերպաիրավական ձև, ուստի սոցիալական ձեռնարկատիրական գործունեություն ծավալող անձինք կարող են հանդես գալ, որպես կոոպերատիվ, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպություն (ՔՀԿ), սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերություն (ՍՊԸ), և այլն: Գործնականում, ՍՁ-ով զբաղվում են հիմնականում ՔՀԿ-ները: ՀՀ Արդարադատության նախարարության տվյալների համաձայն՝ 2016 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ հանրապետությունում գրանցված է 5876 ՔՀԿ, որոնցից 218-ը զբաղվում են ձեռնարկատիրությամբ: Վերջինս ներառում է նաև միջհամայնքային միավորումների առևտրային միավորները կամ առևտրային պալատները:
9. ՀԿ ձեռնարկատիրական գործունեության օրենսդրական կարգավորումների զարգացումը անցել է երկու փուլով: Այսպես, մինչ 2017 թվականը ՀՀ Քաղաքացիական օրենսգրքի 51-րդ հոդվածի 4-րդ

կետով ՀԿ-ներին արգելվում էր անմիջականորեն ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվել, եթե վերջինս չի ծառայում կազմակերպության կանոնադրության մեջ արտահայտված նպատակներին: Եվ նույնիսկ համապատասխանության դեպքում, «Հասարակական կազմակերպությունների մասին» օրենքի համաձայն, ձեռնարկատիրական գործունեություն իրականացնելու համար ՀԿ-ն պետք է գրանցեր առանձին առևտրային ընկերություն կամ դառնար դրա մասնակից: 2014 թվականին ՀՀ արդարադատության նախարարության կողմից մշակվեց և շրջանառության մեջ դրվեց ՀԿ ձեռնարկատիրական գործունեությունը կարգավորող նոր օրեսնդրական նախագիծ, որն ընդունվեց 2016 թվականի դեկտեմբերին: «Հասարակական կազմակերպությունների մասին» օրենքի փոփոխված տարբերակի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասի, սահմանվեց. «Կազմակերպությունն իրավունք ունի իր կանոնադրությամբ սահմանված նպատակներին համապատասխան իրականացնել ձեռնարկատիրական գործունեություն, այդ նպատակով տնօրինել իր գույքը եւ գործունեության արդյունքները, ինչպես նաև օրենքով սահմանված կարգով ստեղծել առեւտրային կազմակերպություն կամ դառնալ նրա մասնակից»: Նույն հոդվածի 2-րդ և 3-րդ կետերով սակայն, սահմանվեց, որ կազմակերպությունը պետք է վարի ձեռնարկատիրական գործունեության առանձնացված հաշվառում` դրա վերաբերյալ տեղեկությունները ներառելով օրենքով նախատեսված հաշվետվություններում, իսկ ստացված շահույթը օգտագործի միայն կազմակերպության կանոնադրական նպատակների ուղղությամբ: Փաստացի մի կողմից, այս փոփոխությունը կարող է դիտարկվել, որպես կազմակերպության ֆինանսական կայունությունը ապահովելու միջոց, մյուս կողմից` այն ենթադրում է ՀԿ-ների խստացված վերահսկողություն պետական մարմինների կողմից:

IV. ԽՆԴԻՐՆԵՐ ԵՎ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐ

10. Հիմք ընդունելով վերոնշյալ նախապատմությունը ոլորտի զարգացման վերաբերյալ և ունենալով մի շարք հանդիպումներ ՍՁ-երի ներկայացուցիչների հետ` բացահայտվել են ՍՁ զարգացումը խաթարող հետևյալ խնդիրները.

1) բացակայում է ՍՁ ոլորտում իրականացվող հստակ քաղաքականություն.

ա. բացակայում է ՍՁ միասնական սահմանում,

բ. սահմանված չեն չափանիշներ, համաձայն որոնց կազմակերպությունը կարող է դասակարգվել, որպես ՍՁ,

գ. Կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության կիրառումը շատ հաճախ դիտարկվում է, որպես սոցիալական ձեռնարկատիրություն:

2) Ոլորտում առկա է իրազեկվածության ցածր մակարդակ, քանի որ թե՛ պետական մարմինների, թե՛ հանրության կողմից կա ընկալման և ճանաչելիության խնդիր: ՍՁ սուբյեկտները հաճախ դիտարկվում են միայն որպես հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի հնարավորություն տվող կազմակերպություններ:

3) ոչ բավարար պետական աջակցություն.

ա. բացակայում են ՍՁ-երի աջակցմանն, ինտեգրմանն ու կարողությունների զարգացմանն ուղղված ծրագրեր, նախաձեռնություններ,

բ. պետական գնումների շրջանակներում, պետական տարբեր ռազմավարություններում և տնտեսական ծրագրերում ընդհանրապես չկա անդրադարձ ՍՁ-երին,

գ. պետության կողմից սոցիալական ծրագրեր կարող են ավելի արդյունավետ իրականացվել, եթե վերջիններիս հիմքում դրվի ՍՁ համակարգը:

4) Կրթական հաստատություններում և ծրագրերում շատ թույլ է անդրադարձը ՍՁ-ին՝ որպես ընդհանուր տնտեսական համակարգի մի մաս:

5) Հարկային համակարգում հաշվի առնված չեն ՍՁ համակարգի առանձնահատկությունները, նրբությունները, ինչը կնպաստեր ավելի ՍՁ-երի գրանցմանը:

6) Կազմակերպաիրավական ձևերի առումով կա հստակեցման անհրաժեշտություն, քանի որ ՍՁ ոլորտում ներկայում շատ ակտիվ են հենց ՀԿ-ները և կա ընկալում, որ դա հիմնականում հասարակական գործունեություն է:

7) ՍՁ-ն պետք է տարբերվի իր սոցիալական ազդեցությամբ և վերջիններս պետք է պաշտպանված զգան իրենց այն կազմակերպություններից, որոնք կարող է անազնիվ նպատակներով օգտագործեն ՍՁ անունը: Բացակայում է մոնիթորինգի և հաշվետվողականության մեխանիզմները, որով կապացուցվի, որ ՍՁ-ն համապատասխանում է չափանիշներին:

V. ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁ

11. Բոլոր նշված խնդիրները կարող են վերացվել որոշակի գործիքների կիրառման շնորհիվ, որոնք վաղուց արդեն ներդրվել են տարբեր զարգացած և զարգացող երկրներում: Սակայն այդ գործիքներն անհրաժեշտ է կիրառել զգուշորեն՝ հաշվի առնելով երկրում և կոնկրետ ժամանակաշրջանում գոյություն ունեցող իրողությունները: Այսպես, դիտարկենք այն մոտեցումները, որոնք օգտագործվում են օտարերկրյա պետությունների կողմից՝ ՍՁ զարգացման գործընթացում առկա խնդիրների հաղթահարման համար: Որպես սկզբնակետ այս հարցում՝ ուսումնասիրենք ոլորտի առաջատար երկրների փորձը ՍՁ կազմակերպաիրավական տիրույթում, ինչպես նաև համապատասխան վիճակագրությունը: ԵՄ երկներում սոցիալական օրակարգ ունեցող

իրավաբանական անձինք հիմնականում ձևակերպված են լինում որպես սոցիալական կոոպերացիա, կամ ասոցիացիա/հիմնադրամ: Սոցիալական կոոպերացիաները կազմակերպություններ են, որոնք կառավարվում են անդամների կողմից, գործում են ժողովրդավարության և համերաշխության սկզբունքների ներքո և ուղղում են իրենց գործունեությունը սոցիալական արժեք ստեղծելուն: Դրանց հիմնական նպատակն է համայնքի կամ որոշ խոցելի խմբերի կարիքների հոգալը: Սոցիալական կոոպերացիաները առաջին անգամ հայտնվեցին 1991 թվականին, երբ Իտալիայի խորհրդարանը ընդունեց օրենք, որով դրանք ստեղծվեցին որպես անդամների կողմից կառավարվող կազմակերպություններ՝ համայնքների համար սոցիալական արժեք ստեղծելու նպատակով: Այս օրենքի համաձայն՝ սոցիալական կոոպերացիաները կարող են իրականացնել խնամքի կամ ուսուցողական գործունեություն: Խնամքի գործունեությունը վերաբերում էր սոցիալական, առողջապահական, կրթական, մշակութային, ինչպես նաև բնապահպանական խնդիրների լուծմանն ուղղված նախաձեռնություններին: Ուսուցողական գործունեությունը ներառում էր բոլոր այն նախաձեռնությունները, որոնք նպատակ ունեն ապահովել տնտեսապես խոցելի խավին աշխատանքով: Ասոցիացիան կամ հիմնադրամը կազմակերպություն է, որն ունի երկարատև նպատակ (մշակութային, տնտեսական կամ սոցիալական բնույթի) և ձգտում է այն ծառայեցնել հասարակության ընդհանուր շահերին: Ասոցիացիաները կարող են լինել ֆորմալ, ունենալ կանոնակարգեր և անդամակցության պահանջներ, կամ ոչ ֆորմալ՝ առանց սահմանված կառուցվածքի: Ի տարբերություն սոցիալական կոոպերացիայի, ասոցիացիաները և հիմնադրամները իրենց գործունեության համար կարող են նաև կամավորներ ներգրավել:

12. 2012 թվականին Եվրոպական տնտեսական և սոցիալական հարցերի հանձնաժողովը փորձեց իրականացնել սոցիալական օրակարգի քարտեզագրում եվրոպական երկրներում՝ նշելով վերոհիշյալ խմբերի կազմակերպությունների բաշխվածությունը, ինչպես նաև վերջիններիս կողմից գեներացված աշխատատեղերի թիվը:
13. Ստորև ներկայացված աղյուսակ 1-ը ամփոփում է քարտեզագրման արդյունքները:

Աղյուսակ 1. Սոցիալական օրակարգի քարտեզագրումը ԵՄ երկրներում

Երկրի անվանում	Սոցիալական կոոպերացիա	Ասոցիացիա/հիմ
Ավստրիա	1860 կազմակերպություն 61 999 աշխատատեղ 3 015 614 անդամ	116 556 կազմակ 170 113 աշխատ 4 670 000 կամավ
Բելգիա	166 կազմակերպություն 13 547 աշխատատեղ 2 670 000 անդամ	18 461 կազմակեր 437 020 աշխատ
Բուլղարիա	2016 կազմակերպություն 41 300 աշխատատեղ 425 000 անդամ	22 315 կազմակեր 80 000 աշխատա 1 459 000 կամավ

Կիպրոս	620 կազմակերպություն 5067 աշխատատեղ 1 275 993 անդամ	3516 կազմակերպ
Չեխիա	3085 կազմակերպություն 58 178 աշխատատեղ 754 697 անդամ	98 693 կազմակեր 96 229 աշխատա
Դանիա	523 կազմակերպություն 70 757 աշխատատեղ 1 840 803 անդամ	12 877 կազմակեր 120 657 աշխատ
Էստոնիա	1604 կազմակերպություն 9850 աշխատատեղ 410 000 անդամ	32 000 կազմակեր 28 000 աշխատա
Ֆինլանդիա	4384 կազմակերպություն 94 100 աշխատատեղ 3 865 400 անդամ	130 000 կազմակ 84 600 աշխատա
Ֆրանսիա	24 870 կազմակերպություն 320 822 աշխատատեղ 24 000 000 անդամ	160 844 կազմակ 1 869 012 աշխա 14 000 000 կամա
Գերմանիա	7415 կազմակերպություն 830 258 աշխատատեղ 20 509 973 անդամ	505 984 կազմակ 1 541 829 աշխա 3 000 000 կամավ
Հունաստան	7197 կազմակերպություն 14 983 աշխատատեղ 1 052 785 անդամ	50 600 կազմակեր 101 000 աշխատ 1 500 000 կամավ
Հունգարիա	2769 կազմակերպություն 85 682 աշխատատեղ 547 000 անդամ	58 242 կազմակեր 85 852 աշխատա
Իռլանդիա	509 կազմակերպություն 43 328 աշխատատեղ 152 000 անդամ	25 000 կազմակեր 54 757 աշխատա 1 570 408 կամավ
Իտալիա	71 578 կազմակերպություն 1 128 381 աշխատատեղ 12 293 202 անդամ	26 121 կազմակեր 1 099 629 աշխա 899 309 կամավոր
Լատվիա	74 կազմակերպություն 440 աշխատատեղ 17 330 անդամ	
Լիտվա	490 կազմակերպություն 8971 աշխատատեղ 221 858 անդամ	22 000 կազմակեր
Լյուքսեմբուրգ	56 կազմակերպություն 1933 աշխատատեղ 5203 անդամ	664 կազմակերպ 14 181 աշխատա
Մալթա	57 կազմակերպություն 250 աշխատատեղ 5663 անդամ	693 կազմակերպ 1427 աշխատատ 7058 կամավոր
Հոլանդիա	677 կազմակերպություն 184 053 աշխատատեղ 3 249 000 անդամ	60 000 կազմակեր 699 121 աշխատ
Լեհաստան	8823 կազմակերպություն 400 000 աշխատատեղ	86 100 կազմակեր 190 000 աշխատ

	8 000 000 անդամ	
Պորտուգալիա	2390 կազմակերպություն 51 391 աշխատատեղ 1 353 107 անդամ	45 543 կազմակեր 194 207 աշխատ
Ռումինիա	1747 կազմակերպություն 34 373 աշխատատեղ 809 170 անդամ	23 100 կազմակեր 109 982 աշխատ
Սլովակիա	382 կազմակերպություն 26 090 աշխատատեղ 570 845 անդամ	26 210 կազմակեր 16 658 աշխատա 118 623 կամավոր
Սլովենիա	77 կազմակերպություն 3428 աշխատատեղ 16 903 անդամ	21 000 կազմակեր 3190 աշխատատ
Մեծ Բրիտանիա	5450 կազմակերպություն 236 000 աշխատատեղ 12 800 000 անդամ	870 000 կազմակ 1 347 000 աշխատ 10 600 000 կամա

Աղբյուր. Chaves and Monzon 2012: The social economy in the European Union. European E
Social Committee, 1–116.

14. Առավելագույն թվով ասոցիացիաներ և հիմնադրամներ, որոնք զբաղվում են սոցիալական հարցերով գրանցվել են Մեծ Բրիտանիայում (870 000) և Գերմանիայում (505 984)՝ ապահովելով, համապատասխանաբար, 1 347 000 և 1 541 829 աշխատատեղ: Առավելագույն թվով սոցիալական կոոպերացիաներ գործում են Իտալիայում (71 578), որին հաջորդում են Ֆրանսիան (24 870) և Լեհաստանը (8 823): Ամենացածր ցուցանիշը գտնվում է Լյուքսեմբուրգում (56), Մալթայում (57) և Լատվիայում (74), այդ երկրների փոքր չափերին համապատասխան:
15. Այսպիսով, մեր կողմից առաջ քաշված խնդիրների լուծումներն ի հայտ բերելու համար դիտարկենք միջազգային փորձը սոցիալական ձեռնարկատիրության սահմանման, չափորոշիչների և դրանց համար առկա արտոնությունների համատեքստում սոցիալական օրակարգ ունեցող վերը բերված երկրներից Լիտվայի, Իտալիայի և Չեխիայի օրինակներով:

Լիտվա. Լիտվայում «ՍՁ-երի մասին» օրենքն ընդունվել է 2004 թ. (փոփոխվել է 2011 թ.), որտեղ ՍՁ-ն սահմանվում է որպես «ցանկացած տեսակի ձեռնարկություն, որը հիմնվում է սոցիալապես խոցելի և անաշխատունակ մարդկանց աշխատանքով ապահովելու նպատակով»: Օրենքը առանձնացնում է երկու տեսակի ՍՁ-եր՝ հաշմանդամների ՍՁ և սոցիալական ձեռնարկություն: ՍՁ-երի երկու տեսակներն էլ պետք է համապատասխանեն մի շարք պայմանների՝ ՍՁ կարգավիճակ ստանալու համար:

Օրենքի շրջանակներում ՍՁ-երի երկու տեսակների համար գործում են տարբերակման մի շարք չափանիշներ.

<u>1-ին տեսակ</u> - ՍՁ: Ներկայացվում են հետևյալ թիրախային խմբերը՝ 1 – հաշմանդամներ, 2 - երկարաժամկետ գործազուրկներ, 3 – մարդիկ, ում հինգ

տարի է մնացել մինչև կենսաթոշակային տարիքը, 4 - միայնակ ծնողները, 5 - նախկին բանտարկյալներ և վերականգնում անցած թմրամոլները: Ըստ օրենքի՝ ձեռնարկությունը կարող է ստանալ ՍՁ կարգավիճակ, եթե վերոնշյալ թիրախային խմբերին պատկանող աշխատողների թիվը ընկերությունում կազմում է աշխատողների ընդհանուր թվի առնվազն 40%-ը, և 4 հոգուց պակաս չէ:

<u>2-րդ տեսակ</u> – հաշմանդամների ՍՁ: Ձեռնարկությունը կարող է ստանալ հաշմանդամների ՍՁ կարգավիճակ, եթե հաշմանդամներ թիրախային խմբին պատկանող աշխատողների թիվը ընկերությունում կազմում է աշխատողների ընդհանուր թվի առնվազն 50%: Հաշմանդամների համար, որոնք ունեն ծանր կամ միջին կարգի հաշմանդամություն կամ ում աշխատունակությունը չի գերազանցում 40%-ը, կամ ովքեր ունեն բարձր կամ միջին մակարդակի հատուկ կարիքներ, վերը նշված 50% ցուցանիշը նվազում է մինչ 40%, և նման աշխատողների թիվը պետք է լինի առնվազն 4: Ի հավելումն, ՍՁ-երի երկու տեսակները ՍՁ կարգավիճակ ստանալու համար պետք է համապատասխանեն հետևյալ նախադրյալներին.

1) Ընկերության հիմնադիր փաստաթղթերը, առաքելությունը և տեսլականը պետք է հստակորեն սահմանեն նպատակային խմբերին վերագրվող անձանց, նրանց աշխատանքային (տեխնիկական) և սոցիալական հմտությունների զարգացումը, ինչպես նաև նրանց սոցիալական ինտեգրումը, որպես գործառնական նպատակ,

2) Ընկերությունը չի իրականացնում գործունեություն այն ոլորտներում, որոնք հաստատվել են Կառավարության կամ նրա կողմից լիազորված հաստատության կողմից, կամ այդ ոլորտներում ծավալած գործունեությունից ստացված եկամուտը չի գերազանցում ընդհանուր եկամտի 20%-ը:

Միևնույն պահին այն կազմակերպությունները, որոնք զբաղվում են որսորդությամբ, հանքարդյունաբերությամբ, ալկոհոլային ըմպելիքների և ծխախոտի արտադրությամբ և այլն, չեն կարող հավակնել սոցիալական ձեռնարկատիրության կարգավիճակ ստանալու համար:

Ստորև ներկայացվում է Լիտվայի կառավարության կողմից հաստատված չաջակցվող ՍՁ տեսակների ցանկը:

Այսպես, հաշվի առնելով վերոհիշյալը, իրավաբանորեն ճանաչված գործող ՍՁ-երի թիվը Լիտվայում կազմում է 133, որոնցից 64-ը հաշմանդամների ՍՁ կարգավիճակ ունեն, 69-ը՝ ՍՁ կարգավիճակ: Օրենքով սահմանված ՍՁ-երի եկամուտների աղբյուրների վերաբերյալ մանրամասն հետազոտություն կամ մշակված տվյալներ չկան: Սակայն գործնականում, եկամտի հիմնական մասը գալիս է ուղղակի առևտրի (ծառայությունների և ապրանքների) և պետական գնումների շնորհիվ: ՍՁ-երի մոտ 80% շահութաբեր է: Լիտվայում «ՍՁ» կարգավիճակը կարող է ձեռք բերել ցանկացած իրավաբանական անձ, որը համապատասխանում է վերոնշյալ նախապայմաններին՝ բացառությամբ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, արհմիությունների, կրոնական համայնքների և ասոցիացիաների: Հատուկ ՍՁ-երի համար առանձին կազմակերպաիրավական ձև գոյություն չունի: Ներկայիս ՍՁ-երը ստեղծվում են հետևյալ կազմակերպաիրավական ձևերով.

- մասնավոր սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերություններ/ բաժնետիրական ընկերություններ,
- հանրային սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերություններ /բաժնետիրական ընկերություններ,
- ՀԿ-եր/հիմնարկներ,
- անհատական ձեռնարկություններ:

Գործող ՍՁ-եր մեծ մասը՝ 111-ը, մասնավոր սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերություններ են, 16-ն ունեն ՀԿ-երի կարգավիճակ (միայն նրանք, որոնք ստեղծվել են մինչեւ 2011 թվականը), 5 ընկերություններ՝ անհատ ձեռնարկություններ և 1 հանրային սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերություն:

«ՍՁ-երի մասին» օրենքում փոփոխություններ կատարվելուց հետո 2011-ին պարզեցվել է ՍՁ կարգավիճակի ձեռքբերման կարգը. կարգավիճակի ձեռքբերման համար դիմելու ժամկետը կրճատվել է մինչեւ երեք ամիս: 2011 թվականից հետո ՍՁ-երի կարգավիճակ ստացած բոլոր ընկերությունները սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերության/ բաժնետիրական ընկերության կազմակերպաիրավական ձևով են:

Պետք է նշել, որ Լիտվայի սոցիալական ներդրումների շուկան շարունակում է մնալ ձևավորման փուլում, քանի որ այստեղ շատ չեն ներդրումային հնարավորությունները (չնայած հասարակական սուբսիդավորումների և նկարագրված այլ նախաձեռնությունների առկայությանը), մասնավորապես ՍՁ-երի համար: Լինելով հիմնականում փոքր և միջին ձեռնարկատիրություններ՝ ՍՁ-երը կարող են օգտագործել մի շարք ֆինանսական գործիքներ բիզնեսի ընդլայնման համար:

ՍՁ-երի համար մատչելի հանրային ֆինանսական սխեմաներից բացի առկա են տարբեր ներդրումային հիմնադրամներ կամ ֆինանսական հարթակներ, որոնք հատկապես կենտրոնացած են ՍՁ-երին աջակցություն տրամադրելու վրա («Բուրես» ծրագիր): «Դե ֆակտո ՍՁ-երը», որոնք չունեն ՍՁ-ի դե յուրե կարգավիճակ, փաստացի չունեն հանրային խթաններ (օրինակ, սուբսիդիաները, հարկային արտոնություններ և այլն)՝ բավարարելու իրենց ֆինանսական պահանջարկը: Նրանք փնտրում են արտաքին ֆինանսներ կամ ներդրումներ են կատարում իրենց սեփական միջոցներից:

«Զբաղվածության աջակցության մասին» և «ՍՁ-երի մասին» օրենքները կարգավորում են Լիտվայի անապահով քաղաքացիների զբաղվածության ապահովման պետական աջակցությունը: Սրանք հիմնական օրենքներն են `աջակցելու գործատուներին, որոնք զբաղվածությամբ են ապահովում հաշմանդամ աշխատողներին և թիրախային խմբերի այլ անդամներին: «ՍՁ-երի մասին» օրենքի 13-րդ հոդվածի համաձայն՝ ՍՁ-երը իրավասու են ֆինանսավորվել հանրային ֆինանսական սխեմաների միջոցով՝ կախված նրանց կարգավիճակից: Ընդհանրապես ՍՁ-երն րավասու են ստանալ հետևյալ աջակցությունը.

- պետական օգնություն՝ աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման տեսքով, պետական սոցիալական ապահովագրության վճարների չափով,

- աշխատատեղերի ստեղծման սուբսիդիաներ, հաշմանդամ աշխատողներին աշխատատեղերի հարմարեցման, վերապատրաստման սուբսիդիաներ,
- հաշմանդամների համար աշխատանքային միջավայրի հարմարեցման սուբսիդիաներ. լրացուցիչ վարչական և տրանսպորտային ծախսերի փոխհատուցում, ինչպես նաև օգնականի (նշանի լեզվի թարգմանիչ) ծախսերի փոխհատուցում:

Բացի վերը նշված սուբսիդիաների՝ օրինականորեն հաստատված ՍՁ-երին տրվում են այլ արտոնություններ (զրոյական հարկի դրույքաչափ, պետական հատվածում պետական գնումների առնվազն 5%-ը պետք է կատարվի ՍՁ-երից): ՍՁ-երը, ինչպես նաև այլ պետական մարմինները, կարող են որոշակի դրամաշնորհներ ստանալ ԵՄ ընթացիկ ծրագրերի շրջանակներում:

Իրավաբանական անձը կարող է իրականացնել նաև սոցիալական նպատակներ հետապնդող գործունեություն իրականացնել՝ առանց «ՍՁ» կարգավիճակ ունենալու և բնութագրվել որպես «դե ֆակտո ՍՁ-եր»: Այս պարագայում նման կազմակերպությունները իրավասու չեն ստանալ որևէ պետական աջակցություն ստանալու:

Իտալիա. Իտալիայում ՍՁ-ն ներկայացված է, թե պաշտոնապես ճանաչված ՍՁ-երով (ներառյալ սոցիալական կոոպերացիաներ, արտոնագրված ՍՁ-եր, որոնք ներկայացված են հիմնականում բաժնետիրական ընկերությունների միջոցով), թե ընկերություններով, որոնք կատարում են վերջինիս գործառույթները (ներառյալ ասոցիացիաներ, հիմնադրամներ, սոցիալական ծառայություններ մատուցող կրոնական և ավանդական կոոպերատիվներ): Օրենքը թույլ է տալիս, որ Իտալիայում գործող կազմակերպությունը ճանաչվի, որպես ՍՁ, անկախ իր իրավական ձևից, եթե այն համապատասխանում է հետևյալ չափանիշներին.

- հանդիսանում է մասնավոր իրավաբանական անձ,
- զբաղվում է «սոցիալական օժանդակությամբ» ապրանքների և ծառայությունների պարբերական արտադրությամբ ու փոխանակումով, և շահույթ ստանալու նպատակ չի հետապնդում (կազմակերպությունը համարվում է ՍՁ, եթե այն իր ֆինանսավորման առնվազն 70%-ը ապահովում է ձեռնարկատիրական գործունեությունից ստացված եկամուտով),
- կարող է շահույթ ստանալ, բայց չի կարող բաշխել այն իր անդամներին կամ սեփականատերերին (ոչ բաշխման սահմանափակումը): Շահույթը պետք է ներդրվի ձեռնարկության մեջ՝ հիմնական կանոնադրական (հանրային) նպատակի իրականացման նպատակով:

Բացի այդ ՍՁ-երը պետք է համապատասխանեն լավ կառավարման մի շարք սկզբունքներին և այդ թվում ապահովեն գործընթացների թափանցիկություն և մասնակցային որոշումների կայացում:

Իտալիայում ՍՁ վերաբերյալ առաջին իրավական փաստաթուղթն է համարվում Իտալիայի սահմանդրական դատարանի 396 որոշումը, որը որակում է 6972/1890 օրենքը (Քրիսպի օրենք, 1988), որպես հակասահմանադրական: Վերջինս նախատեսում էր, որ սոցիալական

գործունեությունը պետք է կազմակերպեն բացառապես պետական մարմինները: Հետագայում (1998) 381 օրենքով ևս նախատեսվեց սոցիալական կոոպերացիաների գործունեության իրավական հիմքը հիմքը և որպես սոցիալական կոոպերացիա սահմանվեց ընկերությունը, որը հետապնդում էր համայնքային ընդհանուր շահ և աշխատանքով էր ապահովում սոցիալապես խոցելի անձանց: 2005-2006թթ.155/2006 հրամանագրով թույլատրվեց ՍՁ-ների ստեղծումը մի շարք իրավական ձևերի (ասոցիացիա, հիմնադրամ, կոոպերատիվ, բաժնետիրական ընկերություն) շրջանակներում և ընդլայնել սոցիալական ՍՁ շահույթի ընդհանուր բաշխման սահմանափակումը: 2016 թվականին ընդունվեց կայունության ակտը, որը ներկայացնում է բենեֆիցիար կորպորացիայի կարգավիճակը, որը ստանում են այն ձեռնարկությունները, որոնք իրենց գործունեության շրջանակներում ոչ միայն շահույթ են հետապանդում, այլև միտված էին մեկ կամ մի քանի ընդհանուր սոցիալական խնդիրների լուծմանը՝ նպաստելով սոցիալական ձեռներեցության նախաձեռնությունների զարգացմանը:

Իտալիայում սոցիալական կոոպերացիաների ֆինանսավորվման 28%-ը ապահովվում է ապրանքների և ծառայությունների վաճառքից, 65%-ը պետական պայմանագրերի միջոցով, մինչդեռ ասոցիացիաների ֆինանսավորման 43% ստացվում է հիմնականում դրանց անդամների վճարներից - որին հաջորդում են պետական պայմանագրերը՝ 15%, իսկ ապրանքների և ծառայությունների վաճառքից ստացված միջոցները կազմում են ընկերության ֆինանսավորման ընդամենը 10%:

ՍՁ-երը ազատվում են սոցիալապես խոցելի աշխատակիցների համար սոցիալական ապահովագրության վճարներից: Սոցիալական կոոպերատիվները ազատվում են շահութահարկից և օգտվում են ԱԱՀ-ի նվազեցված դրույքաչափից:

Չեխիա. Չեխիայի օրենսդրության մեջ չկա ՍՁ իրավական սահմանում: Այնուամենայնիվ, կառավարությունը վերջերս նախատեսել է սահմանել ՍՁ հասկացությունը իրավական մակարդակով՝ նպաստելով Չեխիայում դրանց դերի բարձրացմանը: Որպես մեկնարկային կետ՝ Սոցիալական Տնտեսության Թեմատիկ Ցանցի (այսուհետ՝ ՍՏԹՑ) հրատարակությունը սահմանում է սոցիալական տնտեսության և ՍՁ ավելի լայն հասկացությունները (մեջբերված Bednarikova & Francova 2011) ըստ որի.

- սոցիալական տնտեսությունը սահմանվում է որպես սոցիալ-տնտեսվարող սուբյեկտների կողմից ձեռնարկվող միջոցների համակարգ, որի նպատակը տեղական պայմաններում աշխատատեղերի ավելացումն է կամ տնտեսական, սոցիալական, մշակութային և բնապահպանական ոլորտում համայնքի զարգացումն ապահովելը.
- ՍՁ-երը, ֆինանսական, խորհրդատվական և վերապատրաստման հաստատություններ են, որոնք աջակցում են տնտեսական գործունեություն ծավալող շահույթ չհետապնդող հասարակական կազմակերպություններին՝ սոցիալապես խոցելի մարդկանց աշխատանքով ապահովելու գործում.
- ՍՁ-ն սահմանվում է որպես հասարակության խոցելի խմբերի և շրջակա միջավայրի պաշտպանությանը նպաստելու նպատակ հետապնդող

ձեռնարկատիրական գործունեություն: ՍՁ-ն կարևոր դեր է խաղում տեղական ներուժի զարգացման մեջ և հաճախ աշխատում է հաշմանդամների կամ սոցիալապես անբարենպաստ պայմաններում գտնվող մարդկանց համար աշխատատեղերի ստեղծման ուղղությամբ: Շահույթի մեծ մասն օգտագործվում է ՍՁ հետագա զարգացման համար: ՍՁ-երի համար շահույթ ստանալը հավասարապես կարևորվում է, որպես հանրային շահի ավելացում:

Ի հավելումն, ՍՏԹՑ-ն առաջ է քաշում ՍՁ գործունեության սկզբունքներն, ըստ N2 աղյուսակի:

Աղյուսակ N2

ՍՁ-երի սկզբունքները	**Սոցիալական օգուտ**	**Տնտեսական օգուտ**	**Բնապահպանակա օգուտ**
Բնութագիր	ա) Հանրային շահին ծառայող գործունեության իրականացում, կամ գործունեության մեջ սոցիալապես խոցելի մարդկանց ներգրավում	ա) համակարգային տնտեսական գործունեության կատարում	ա) տեղական համ կարիքների առավե բավարարվածությ
	բ) Ընկերության անդամների և աշխատակիցների ձեռնարկության ռազմավարական որոշումների ընդունմանը մասնակցություն:	բ) որոշումներ կայացնելու և կառավարելու հարցում արտաքին հիմնադիրներից անկախություն (ինքնավարություն)	բ) տեղական ռեսու առավելագույն օգ
	գ) Ցանկացած շահույթ ՍՁ զարգացմանը և / կամ հանրային շահին ծառայեցնելու նախընտրելիություն	գ) ապրանքների և ծառայությունների վաճառքից ստացված եկամուտների գերակշռում ընկերության միջոցների կազմում	գ) տեղական պահ առավելագույն բա
		դ) Տնտեսական ռիսկերը կառավարելու ունակություն:	դ) արտադրության բնապահպանակա ասպեկտների հաշ
			ե) ՍՁ-ն համագործ կարևոր տեղական տնտեսվարողների
			զ) նորարար մոտեց լուծումների կիրառ

ՍՏԹՑ-ն նաև մշակել է մի շարք ցուցանիշներ, որոնք ապահովում են ՍՁ-երը որոշելու համար չափելի հատկանիշներ: Դրանք ներառում են, ի թիվս այլոց, հետևյալ չափանիշները.

- ՍՁ-երը պետք է ապահովեն իրենց ֆինանսավորման առնվազն 10%-ը սեփական տնտեսական գործունեությամբ,
- աշխատանքային ինտեգրման սոցիալական ձեռնարկությունները (այսուհետ՝ ԱԻՍՁ-ները) պետք է ապահովեն իրենց ֆինանսավորման առնվազն 30%-ը սեփական տնտեսական գործունեության միջոցով,
- ՍՁ-են և ԱԻՍՁ-ն պետք է ուղղեն շահույթի առնվազն 51%-ը ՍՁ զարգացմանը և/կամ որևէ սոցիալական խնդրի լուծմանը,
- ՍՁ-երի վարձու աշխատողները պետք է կազմեն աշխատողների ընդհանուր թվի առնվազն 10%-ը,
- ԱԻՍՁ-ում աշխատողների առնվազն 30%-ը պետք է լինի աշխատանքային շուկայում անմրցունակ անձանցից:

ՍՁ ֆինասնավորման հիմնական միջոցները գեներացվում են ձեռնարկատիրական գործունեությունից, և հատկացվում են նաև որոշակի պետական փոնդերից: Չեխիայի ՍՁ-երի մեծ մասն աշխատանքային ինտեգրման ՍՁ-եր են, ուստի առկա արտոնությունները ձևակերպվել են համաձայն երկրի աշխատանքային օրենսգրքի: Այսպես, օրենսգրքի 75-րդ հոդվածի համաձայն, կառավարությունը ֆինանսական աջակցություն է ցուցաբերում հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատատեղերով ապահովող ընկերություններին: Կախված հաշմանդամության ծանրությունից՝ այս ներդրումը կարող է լինել մինչև միջին տարեկան աշխատավարձի տասներկուպատիկը: Նույն օրենսգրքի 78-րդ հոդվածի համաձայն, կառավարությունը փոնդեր է հատկացնում այն կազմակերպություններին, որտեղ կիրառում են «յուրաքանչյուր առողջ աշխատակցի դիմաց հաշմանդամություն ունեցող մեկ աշխատող» սկզբունքը: Ֆոնդերի չափը կարող է հասնել հաշմանդամություն ունեցող բոլոր աշխատողների ընդհանուր տարեկան աշխատավարձերի մինչև 75%, բայց չի կարող գերազանցել ամսական 290 եվրոն մեկ աշխատակցի հաշվով:

VI. ՖԻՆԱՆՍԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏԱԿԱՆԸ

16. Սույն հայեցակարգով առաջարկվող լուծումների ֆինանսական գնահատականը հնարավոր կլինի տալ այդ լուծումների իրագործմանն ուղղվող ծրագրերի (այսուհետ՝ Ծրագրեր) մշակման արդյունքներով: Ծրագրերի ֆինանսավորման աղբյուրներ կարող են լինել պետական և մասնավոր հատվածի ներդրումները և նպատակային նվիրատվությունները, օրենքով չարգելված այլ աղբյուրները: Ծրագրերի միջոցառումների իրականացման համար պետական աջակցության մասով ֆինանսավորումը կարող է նախատեսվել համապատասխան բյուջետային տարիների համար սոցիալական ոլորտների գծով պետական միջնաժամկետ ծախսային ծրագրերով և պետական մարմինների բյուջեներով սահմանվող ծախսերի սահմանաչափերի

շրջանակներում՝ ելնելով այդ ոլորտների ծախսային առաջնահերթություններից:

VII. ԱՌԱՋԱՐԿՎՈՂ ԼՈՒԾՈՒՄՆԵՐ

Մի շարք երկրներում, որտեղ ՍՁ-են մեծ թափ է հավաքել սկսել են կիրառել սահմանվածից ավելի ցածր եկամտային հարկ ՍՁ-ում ներգրավված հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, որոնք ունեն աշխատունակության ցածր մակարդակ, կամ աշխատանքային շուկայում անմրցունակ անձանց համար/ նախկինում դատապարտյալ, երկարաժամկետ գործազուրկներ, մարդիկ, ում հինգ տարի է մնացել մինչև կենսաթոշակային տարիքը, միայնակ ծնողները, վերականգնում անցած թմրամոլները: Մեկ այլ մոտեցման շրջանակներում, բարձրացվել է բարեգործական կամ սոցիալական տարբեր խնդիրների լուծմանն ուղղված՝ հարկերից իրականացվող մասհանումների առավելագույն թույլատրելի շեմը՝ պայմանով, որ ՍՁ-ն այն ուղղորդելու է դեպի նախապես ծրագրված և հայտարարված նպատակներին: Վերին բերված մոտեցումները Հայաստանում ՍՁ ոլորտի զարգացման հեռանկարում ցանկալի լուծումներ կարող են համարվել: Այնուամենայնիվ, հաշվի առնելով միջազգային փորձը ՍՁ զարգացման հարցում, ինչպես նաև անցկացնելով մի շարք հանդիպումներ Հայաստանում ՍՁ-ով զբաղվող կազմակերպությունների ներկայացուցիչների հետ՝ ի հայտ է բերվել ոլորտում ներկայումս առկա խնդիրների հաղթահարման հետևյալ փաթեթը.

1. սահմանել ձեռնարկատիրությունը որպես ՍՁ, եթե այն համապատասխանում է ստորև բերված բոլոր կետերին.

1) հիմքում ընկած է որևէ սոցիալական խնդրի լուծում և կիրառվում է «սոցիալական խնդիր – բիզնես մոդել – բիզնես լուծում – սոցիալական դրական տրանսֆորմացիա» մոտեցումը՝ չխախտելով կանաչ մտածողության սկզբունքը, և/կամ ստեղծվել է բացառապես սոցիալապես խոցելի խավի աշխատանքային ինտեգրումն ապահովելու նպատակով, կամ աշխատողների առնվազն 40%-ը, բայց 4 հոգուց ոչ պակաս, հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ են**,**

2) ստացված նվիրատվությունների և դրամաշնորհների հատկացումները չեն գերազանցում շրջանառության 30%-ը,

3) շահույթի առնվազն 50%-ը ներդրվում է կազմակերպության զարգացումը խթանելու նպատակով և/կամ ուղղվում է կանոնադրությամբ (բացառությամբ ԱՁ-ի, ով ցանկացած այլ եղանակով նախապես հայտարարում է իր հետաքրքրության դաշտում գտնվող սոցիալական ազդեցության ուղղությունը) սահմանված սոցիալական ազդեցության ապահովմանը.

ա) սոցիալական ազդեցության գնահատումը ներառում է, բայց և չի

սահմանափակվում հետևյալ ոլորտներով.

- մարդկանց կենսակերպը – ինչպես են ապրում, աշխատում, հանգստանում և հաղորդակցվում միմյանց հետ,
- մարդկանց մշակույթը – համոզմունքենրը, սովորույթները, արժեքները և լեզուն,
- համայնքը – կայունությունը, ծառայությունները և ենթակառուցվածքները,
- որոշումների կայացում – որքանով են մարդիկ իրավունակ մասնակցելու այն որոշումների կայացման հարցում, որոնք ազդում են իրենց կյանքի վրա,
- շրջակա միջավայր – օդի և ջրի որակ, սննդի հասանելիություն և որակ, վտանգների և աղետների ռիսկի մակարդակ, սանիտարական վիճակի համապատասխանություն, ֆիզիկական անվտանգություն, ռեսուրսների հասանելիություն և դրանց նկատմամբ վերահսկողություն,
- առողջություն և բարեկեցություն – առողջությունը ներկայացվում է որպես համալիր ֆիզիկական, մտավոր, սոցիալական և հոգևոր բարեկեցություն և ընկալվում է ոչ միայն, որպես հիվանդությունների բացակայություն,

բ) սոցիալական ազդեցության վերաբերյալ տեղեկատվությունը և հաշվետվությունը պետք է լինեն հրապարակային,

4) չի գործում սահմանված այն ոլորտներում, որոնց շրջանակներում ՍՁ-ները գործել չեն կարող, օրինակ, որսորդություն, հանքարդյունաբերություն և քարիանք, ալկոհոլային ըմպելիքների արտադրություն, ծխախոտի արտադրությունը, վերամշակված նավթամթերքի և միջուկային վառելիքի արտադրություն, նավերի արտադրություն և վերանորոգում, շինարարության կամ քանդման սարքավորումների վարձույթ, տրանսպորտային միջոցների, մոտոցիկլետների և ավտոմոբիլային վառելիքի վաճառք, մեծածախ առևտուր, մանրածախ առևտուր, անձնական և կենցաղային ապրանքների վերանորոգում, տրանսպորտ և պահեստավորում, ֆինանսական միջնորդություն, անշարժ գույքի վարձակալություն, իրավական գործունեություն, հետաքննություն և անվտանգության գործունեություն, խաղերի և խաղադրույքների կազմակերպում,

5) որդեգրել է կառավարման բարեխիղճ հիմունքներ՝ թափանցիկություն, մասնակցային կառավարում կամ ներառական որոշումների կայացում:

Միաժամանակ անհրաժեշտ է նաև տարանջատել և սահմանել կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվությունը՝ որպես իրականացվող սոցիալական ազդեցությամբ միջոցառում /ներ/:

2. Բարձրացնել մասնավոր հատվածում սոցիալական ձեռնարկատիրության մասին իրազեկվածության մակարդակը.

1) աշխատանքներ տանել թիրախային նախարարությունների հետ, որոնք հետագայում կստանձնեն հանրությանը իրազեկելու գործառույթը,

2) բուհերում, հանրակրթական համալիրներում ստեղծել հարթակներ, որտեղ

կանցկացվեն սոցիալական ձեռնարկատիրությունների վերաբերյալ գործընթացային թրեյնինգներ, կմշակերպվեն և կկիրառվեն ՍՁ հայեցակարգային գործիքներ,

3) անցկացնել կլոր սեղան ձևաչափով հանդիպումներ՝ ներգրավելով պետական, մասնավոր և հանրային հատվածի թիրախային ներկայացուցիչներին,

4) հանրային հեռուստատեսության և ռադիոյի միջոցով ներկայացնել ՍՁ հաջողակ պատմություններ,

5) ստեղծել սոցիալական ձեռնարկատիրության խթանման հարթակներ ՀՀ ԶՈՒ զորամասերում,

6) պատրաստել բացատրական գովազդային հոլովակներ, վահանակներ, հավելվածներ և սեղանի խաղեր։

3. Տրամադրել պետական աջակցություն ՍՁ-երի ինտեգրման և կարողությունների զարգացմանն ուղղված նախաձեռնություններին.

1) սոցիալապես խոցելի խավի ներկայացուցիչների կենսունակությունը տարբեր վճարների միջոցով ապահովող պետական հիմնադրամների/ֆոնդերի գումարների մի մասը վերաբաշխել այն ՍՁ-երին, որոնք աշխատանքով են ապահովում վերջիններիս,

2) պետական գնումների շրջանակներում որոշակի նախապատվություն սահմանել ՍՁ ներկայացուցիչների համար,

3) անցկացնել ամենամյա պետական մրցանակաբաշխություն՝ սոցիալական ձեռնարկատիրության ոլորտում գրանցած հաջողությունները պետական մակարդակով գնահատելու նպատակով,

4) ապահովել տեղական ինքնակառավարման մարմինների (ՏԻՄ-երի) և տարածքային կառավարման մարմինների (ՏԿՄ-ների) համագործակցությունը ՍՁ-ների հետ համայնքային զարգացման հարցերում, ինչպես նաև առաջարկել ՏԻՄ-երին և ՏԿՄ-ներին աջակցություն տրամադրել ՍՁ-ներին իրենց գործունեության շրջանակներում։

4. Ապահովել սոցիալական ձեռնարկատիրական կրթության ուսումնառությունը դպրոցներում, նախնական և միջին մասնագիտական, ինչպես նաև բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում.

1) տարբեր առարկաներում և կրթական ծրագրերում ներառել սոցիալական ձեռնարկատիրության սկզբունքները,

2) սոցիալական ձեռնարկատիրական կրթության տարրեր ներդնել «Տեխնոլոգիա» առարկայի միջոցով՝ տարրական դպրոցի 2-4 դասարաններում, միջին դպրոցի 5-7 դասարաններում,

3) առավել բարձր դասարաններում «Տեխնոլոգիա» առարկայի ուսուցման գործընթացում սոցիալական ձեռնարկատիրական կրթության ներդնումը կնպաստի.

ա) ստանալ ոլորտային տեսական գիտելիքներ, նոր սոցիալական ազդեցության կարևորությունը գնահատելու և ՍՁ-ների դերը հասկանալու համար,

բ) դառնալ սոցիալապես ավելի պատասխանատու,

գ) զարգացնել նախաձեռնողականությունը,

դ) կազմել բիզնես ծրագրեր և/կամ գործողությունների ցանկացած այլ ծրագրեր,

ե) զարգացնել վաստակած շահույթը ճիշտ օգտագործելու և սոցիալական ազդեցություն ապահովելու կարողությունը:

5. Գործող կարգավորումների մեջ կատարել մի շարք լրացումներ և փոփոխություններ, որոնք կխթանեն ՍՁ ոլորտի զարգացումը, մասնավորապես.

1) թողարկել սոցիալական ազդեցության պարտատոմսեր (social impact bonds)՝ համաձայն որի կառավարությունը բարելավված սոցիալական արդյունքների համար հանրային խնայողությունները փոխանցում է ՍՁ-ներին,

2) ՍՁ-ների համար սահմանել անվճար հիմունքներով կամավորների ներգրավման առավել ճկուն համակարգ:

6. Սահմանել, որ ՍՁ կարող է հանդիսանալ ցանկացած կազմակերպաիրավական ձև ունեցող կազմակերպություն և ՍՁ-ն, որպես առանձին կազմակերպաիրավական ձև, չի նախատեսվում:
7. Պետական մարմինների և միջազգային դոնոր կազմակերպությունների կողմից խրախուսել ՍՁ ինկուբատորների, աքսելերատորների և նման այլ կառույցների և ծրագրերի նախաձեռնումն ու իրականացումը:
8. ՓՄՁ ռազմավարությունում ունենալ սոցիալական ձեռնարկատիրության զարգացմանը նվիրված բաժին, իսկ սոցիալական ձեռնարկատիրության զարգացման դրույթները պետք է ներառված լինեն պետական մարմինների կողմից մշակվող ՓՄՁ զարգացմանը վերաբերող փաստաթղթերում:

VIII. ԱԿՆԿԱԼՎՈՂ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ

ՍՁ զարգացման արդյունքում ակնկալվում է ունենալ ինստիտուցիոնալ հենք՝ Հայաստանում ծառացած սոցիալական խնդիրները ձեռնարկատիրական գործունեությամբ լուծելու համար, ինչը ներառում է՝

- սոցիալական խնդիրների հաղթահարում համապատասխան բիզնես մոդելի կիրարկման շնորհիվ,
- սոցիալապես խոցելի խավերի, աշխատանքային շուկայում անմրցունակ մարդկանց աշխատանքային ինտեգրման աստիճանի բարձրացում,
- պետական միջոցների և ֆոնդերի ավելի արդյունավետ բաշխում աշխատանքային շուկայում անմրցունակ մարդկանց ինտեգրման համար կայուն զարգացման սկզբունքների շրջանակներում,
- ՍՁ-ների հնարավորությունների ընդլայնում՝ սոցիալական նախաձեռնությունների համար նախատեսված ֆինանսական և վարչարարական աջակցման ավելացման միջոցով,
- սոցիալական ձեռնարկատիրական կրթության միջոցով դպրոցականների կարողությունների զարգացում,
- ՍՁ աջակցության շնորհիվ համայնքների զարգացման ապահովում,
- ՍՁ ոլորտի ակտիվացման հետևանքով բնապահպանական խնդիրների լուծում,
- սոցիալական ազդեցության պարտատոմսերի (social impact bonds) թողարկման շնորհիվ բարելավված սոցիալական արդյունքներ և պետական-մասնավոր համագործակցության ակտիվացում:

1. ԱՄՓՈՓ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

ՍՁ եզրույթը դեռևս լայն տարածում չի գտել Հայաստանի սոցիալական համատեքստում: ՍՁ սահմանման և չափորոշիչների բացակայության պայմաններում վերջինիս էությունը տարբեր կերպ է մեկնաբանվում: Հայաստանում հասարակության ընկալումը ՍՁ-ի վերաբերյալ այն է, որ ՍՁ հիմնական գործառույթն է աշխատանքով ապահովել հաշմանդամներին, կամ շահույթի մի մասը բաշխել բարեգործական նպատակներով՝ ուղղելով որևէ սոցիալական հարցի լուծմանը: Սակայն ՍՁ շրջանակները շատ ավելի լայն են և համապարփակ: Գործնականում ՍՁ-ով մեր երկրում հիմնական զբաղվում են ՔՀԿ-ները: ՀԿ-ների գործունեությունը կարգավորող օրենսդրության համաձայն՝ կազմակերպությունն իրավասու է իրականացնել ձեռնարկատիրական գործունեություն և այդ նպատակով տնօրինել իր գույքը և գործունեության արդյունքները: Սակայն, միևնույն ժամանակ, կազմակերպությունն այս պարագայում պետք է վարի ձեռնարկատիրական գործունեության առանձնացված հաշվառում, իսկ ստացված շահույթը օգտագործի միայն կազմակերպության կանոնադրական նպատակների ուղղությամբ, ինչը ենթադրում է ՔՀԿ-ների խստացված վերահսկողություն պետական մարմինների կողմից:

Ոլորտի ուսումնասիրությունների և ՍՁ ներկայացուցիչների հետ հանդիպումների միջոցով բացահայտվել են մի շարք խնդիրներ, այդ թվում՝ ՍՁ սահմանման և չափորոշիչների, պետական աջակցության և արտոնությունների բացակայություն, ինչպես նաև հասարակությունում ոլորտի վերաբերյալ իրազեկվածության ցածր մակարդակ: Ուսումնասիրելով միջազգային առաջատար փորձը և ունենալով քննարկումներ սոցիալական

ձեռնարկատիրությամբ զբաղվողների հետ՝ սույն հայեցակարգով նախանշվեց լուծումների փաթեթ, որը կօգնի հաղթահարել ոլորտում առկա խնդիրները և համապատասխանորեն մշակել ՍՁ զարգացմանն ուղղված արդյունավետ քաղաքականություն։

Այսպիսով առաջարկվում է.

ՍՁ կազմակերպաիրավական սահմանափակում չդնել և շնորհել ՍՁ կարգավիճակ այն կազմակերպություններին, որոնց գործունեության հիմքում ընկած է «սոցիալական խնդիր – բիզնես մոդել – բիզնես լուծում – սոցիալական դրական տրանսֆորմացիա» սկզբունքը, ինչը ապահովում է աշխատանքային ինտեգրում սոցիալապես խոցելի խավի համար։ Միևնույն պահին, ՍՁ քանակական չափորոշիչները պետք է հիմնվեն դրա ֆինանսավորման աղբյուրների (շրջանառության 70%-ն կամ ավելին ձեռնարկատիրական գործունեությունից) և շահույթի (50%-ն կամ ավելին՝ սոցիալական ազդեցություն ապահովելու նպատակով) բաշխման վրա։

Առաջարկվում է նաև տրամադրել պետական աջակցություն ՍՁ-ով զբաղվողներին, այդ թվում՝ սոցիալապես խոցելի խավի ինտեգրման համար նախատեսված ֆոնդերի վերաբաշխում այն ՍՁ-ով զբաղվողներին, որոնք ապահովում են վերջինիս աշխատատեղերով, ինչպես նաև պետական գնումների շրջանակներում նախապատվության իրավունք, եկամտային հարկի նվազեցում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, հարկերից նվազող բարեգործական կամ սոցիալական տարբեր խնդիրների լուծմանն ուղղված մասհանումների տոկոսադրույքի բարձրացում և այլն։

Ի հավելումն՝ անհրաժեշտ է իրականացնել Հայաստանի փոքր և միջին ձեռնարկատիրության զարգացման ազգային կենտրոնի (ՓՄՁ ԶԱԿ) ռազմավարության փոփոխություն՝ հաղորդելով վերջինիս սոցիալական ուղղվածություն և առկա ֆոնդերն ուղղել դեպի ՍՁ-ների ստեղծմանն ու զարգացմանը։