

## **SOSIAALINEN YRITYS JOHTOHENKILÖIDEN NÄKÖKULMASTA**

PATANA, ELINA  
Tampereen yliopisto  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö,  
Pori  
Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma  
Huhtikuu 2013

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Pori

PATANA, ELINA: Sosiaalinen yritys johtohenkilöiden näkökulmasta

Pro gradu -tutkielma, 91 s.

Sosiaalipolitiikka

Ohjaaja: Ossi Eskelinen

Huhtikuu 2013

---

Tämän pro gradu -tutkielman aiheena on sosiaalisen yrityksen toimintamalli ja sen toimivuus. Tutkielmani tavoitteena oli selvittää sosiaalisten yritysten nykytilaa ja yritysten johtohenkilöiden kokemuksia sosiaalisten yritysten lainsäädännöstä ja toimintamallista. Ajankohtainen keskustelu yhteiskunnallisen yrityksen mallista toi tarpeen selvittää myös johtohenkilöiden näkemyksiä sosiaalisten yritysten tulevaisuudesta.

Etsin vastauksia tutkimusongelmaani puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla. Haastattelin 11 sosiaalisen yrityksen johtohenkilöä eri puolilta Suomea. Nämä sosiaaliset yritykset kuuluivat työllistämisyhteisöihin Suomen suurimpiin sosiaalisiin yrityksiin. Aineiston analyysimenetelmänä olen käyttänyt sisällönanalyysiä. Tutkielmassani käytän faktaanäkökulmaa, jolloin puhetta käsitellään kertomuksena todellisuudesta. Tällöin tutkimuksen kohteena on se, mitä haastateltavat sanovat.

Järjestän haastatteluista esiin nousevat sosiaalisten yritysten toimintaan vaikuttavat tekijät viiteen kategoriaan: sosiaalisen yrityksen julkiseen kuvaan, lainsäädäntöön ja liiketoimintaan vaikuttavat tekijät, sosiaalinen sosiaalisessa yrityksessä ja yhteiskunnallinen yritys sosiaalisen yrityksen tulevaisuutena.

Johtopäätöksenä voidaan ensinnäkin esittää, että sosiaalisen yrityksen lainsäädäntö ja toimintamalli eivät ole kovin onnistuneita, vaan niitä on edelleen kehitettävä. Sosiaaliset yritykset tulee entistä useammin nostaa positiivisesti esiin julkiseen keskusteluun toimintamallin tunnettuuden edistämiseksi. Laki sosiaalisista yrityksistä määrittelee sosiaalisen yrityksen mallista erityisen tavan työllistää pitkäaikaistyöttömiä ja osatyökykyisiä. Sosiaalisten ja liiketaloudellisten tavoitteiden yhdistäminen vaikuttaa tutkimuksen perusteella haasteelliselta, mutta se voi myös onnistua hyvin ja kannattavasti.

Sosiaalisiin yrityksiin liittyy odotus sosiaalisesti ja eettisesti kestävästä toiminnasta. Näyttää siltä, että sosiaalisten yritysten johdolla on vahva halu edistää työntekijöiden sijoittumista avoimille työmarkkinoille. Sosiaaliset yritykset saattaisivat yhtäältä olla osa laajennetun yhteiskunnallisen yrityksen mallia tulevaisuudessa. Toisaalta haastateltavat pelkäsivät sosiaalisen yrityksen mallin katoamista kokonaan, mikäli näin kävisi.

Avainsanat: sosiaalinen yritys, yhteiskunnallinen yritys, laadullinen tutkimus

University of Tampere  
School of Social Sciences and Humanities, Pori Unit  
PATANA, ELINA: Work Integration Social Enterprises Managers Point of View  
Master`s thesis, 91 pages.  
Social Policy  
Supervisor: Ossi Eskelinen  
April 2013

---

The topic of this master's thesis is the business model and functionality of work integration social enterprise (abbr. W.I.S.E). Purpose of this study was to determine the current state of W.I.S.E.s and experience of the leaders about the law and function concerning W.I.S.E.s. Current debate on model of the social enterprise brought a need to find out viewpoints of the future of W.I.S.E.s.

I'm looking for answers to research problem by semi-structured theme interviews. I interviewed 11 leaders of W.I.S.E from all over the Finland. Those organizations are some of the largest W.I.S.E.s. The research method of analysis I have used content analysis. In my thesis I use factual point of view, which means that the speech is understood as a story of the reality.

I arrange interviews emerging W.I.S.E operating factors into five categories: the public image of W.I.S.E.s, legal and business factors, "the social" in W.I.S.E and social enterprise as a future of W.I.S.E.s.

The most important conclusion in the thesis shows that the law of work integration social enterprise and its function has not been very successful, and they will continue to develop. W.I.S.E.s should increase more positive approach to the public debate to promote awareness. The law of work integration social enterprise makes model to one way to employ long-term unemployed and partially disabled. Combining social and business goals with the impact of research is a challenge, but it can also be successful and profitable.

Work integration social enterprises associated with waiting for socially and ethically sustainable operations. It seems that leaders of W.I.S.E.s will strongly encourage to workers' placement in the open labor market. Work integration social enterprises could on one hand be part of the extended social enterprise model in the future. On the other hand the interviewees feared the loss of a W.I.S.E model completely, if this will happen.

Keywords: work integration social enterprise, social enterprise, a qualitative study

## Sisällysluettelo

1 JOHDANTO.....	1
2 SOSIAALINEN YRITYS SUOMESSA .....	6
2.1 Sosiaalisen yrityksen toimintamallin kehityskaaresta .....	6
2.1 Aikaisempi tutkimus .....	12
3 SOSIAALISEN YRITYKSEN LUOKITTELUJA .....	17
3.1 Sosiaalinen yritys välityömarkkinatoimijana .....	17
3.2 Sosiaalinen yritys osana yhteisö- ja sosiaalitaloutta.....	19
3.3 Sosiaalinen yritys osana yhteiskunnallisten yritysten joukkoa.....	20
4 PALKKATUETUT TYÖNTEKIJÄT .....	23
4.1 Palkkatuettu työ sosiaalisessa yrityksessä.....	23
4.2 Työnantajien ja työhallinnon asenteet erityisryhmien työllistämässä .....	26
5 SOSIAALISEN YRITYKSEN TOIMINTAMALLI .....	28
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	31
6.1 Tutkimustehtävä.....	31
6.2 Tutkimusmenetelmä ja aineisto.....	32
6.2.1 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus .....	32
6.2.2 Teemahaastattelu .....	33
6.2.3 Asiantuntijat faktanäkökulman tuottajina.....	34
6.2.4 Tutkimusaineisto.....	35
6.3 Analyysin toteutus .....	38
6.4 Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelua .....	41
7 SOSIAALISEN YRITYKSEN JULKISEEN KUVAAN LIITTYVÄT TEKIJÄT .....	44
7.1 Sosiaalisen yrityksen heikko tunnettuus.....	44
7.2 Sosiaalisen ongelma .....	45
7.3 Asenteet sosiaalisia yrityksiä ja niiden työntekijöitä kohtaan.....	46
8 SOSIAALISEN YRITYKSEN LAINSÄÄDÄNTÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT.....	48
8.1 Sosiaalisen yrityksen toimintamalli.....	48
8.2 Palkkatuki sosiaalisen yrityksen tukimuotona .....	49
8.3 Muu sosiaaliseen yritystoimintaan liittyvä lainsäädäntö .....	52
8.3.1 Laki julkisesta työvoimapalvelusta .....	52
8.3.2 Kuntouttava työtoiminta .....	56

8.3.3 Edelleensijoittaminen .....	57
9 SOSIAALISEN YRITYKSEN LIIKETOIMINTAAN LIITTYVÄT TEKIJÄT .....	58
9.1 Sosiaalisten yritysten liiketoiminta - yrityksenä yritysten joukossa .....	58
9.2 Yhteistyösuhteiden tärkeä merkitys.....	60
9.3 Sosiaalisen yrityksen henkilöstö ja vaativa esimiestyö.....	61
9.4 Sosiaalinen yritys menestyvänä yrityksenä .....	65
10 SOSIAALINEN SOSIAALISESSA YRITYKSESSÄ .....	67
10.1 Sosiaalinen yrityksen toiminnassa .....	68
10.2 Eettisyys, moraalit ja auttamisen halu .....	68
11 YHTEISKUNNALLINEN YRITYS SOSIAALISEN YRITYKSEN TULEVAISUUTENA .....	70
12 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	72
12.1 Yhteenveto.....	72
12.3 Lopuksi.....	79
LÄHTEET .....	83

## **Kuviot ja taulukot**

Taulukko 1. Perustettujen ja edelleen toimivien sosiaalisten yritysten määrä Suomessa vuosina 2004 - 2012.....	11
Taulukko 2. Palkkatuen kesto ja määrä erityyppisille työllistäville organisaatioille.....	25

## 1 JOHDANTO

Suomeen on levinnyt käsitteitä, toimintatapoja ja sosiaalisia innovaatioita muualta Euroopasta erityisesti Euroopan unioniin liittymisen jälkeen. Tähän tutkimukseen liittyvät *yhteisötalous*, *välityömarkkinat* sekä *sosiaalinen ja yhteiskunnallinen yritys* ovat esimerkkejä yhteisistä käsitteistä, joiden sisältö luodaan kunkin maan yhteiskunnallisessa kontekstissa, mutta ne eivät välttämättä ole vertailukelpoisia keskenään. Edellä mainitut käsitteet liittyvät myös uuteen julkisjohtamiseen, jossa liike-elämän johtamistapoja pyritään siirtämään julkishallintoon ja kolmannelle sektorille, kuten säätiöihin ja yhdistyksiin. Kolmannen sektorin sosiaalipoliittisen roolin kasvattaminen on ollut yksi Euroopan unionin tavoitteista.

Hyvinvointiyhteiskuntien ylläpitämiseen tarvitaan verotuloja, jotka uhkaavat vähentyä väestörakenteen muuttuessa ja väestöpyramidin keikahtaessa pääläelleen. Riittävien verotulojen kerryttämiseksi katsotaan tarvittavan väestön suurempaa työpanosta. Samaan aikaan Euroopassa on vaikeasti työllistyviä henkilöitä, joiden työllistyminen kasvattaisi toivotun kokonaistyöpanoksen määrää. (Saikkonen, 2004, 131.)

Suomessa työttömyyden yhteydessä on erityisesti 90-luvun laman jälkeen puhuttu kohtaanto-ongelmasta. Työttömien työnhakijoiden osaaminen ja työelämän vaatimukset eivät aina kohtaa, ja pitkäaikaistyöttömyys on jäänyt pysyväksi ilmiöksi. Myös vajaakuntoisille on pyritty luomaan mahdollisuuksia työntekoon. Pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistymisen edistämiseksi on käytetty erilaisia aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteitä, kuten esimerkiksi palkkatukea. Työllistämistalkoisiin on julkishallinnon lisäksi haastettu yritykset ja kolmannen sektorin toimijat. (Kietäväinen ym., 2011, 53-58.)

Yksi muualta Euroopasta Suomeen omaksuttu keino pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistymisen edistämiseksi on ollut sosiaalisten yritysten perustaminen, johon on kannustanut erityinen laki sosiaalisista yrityksistä (1351/2003). Suomalaisen sosiaalisen yrityksen kriteerit määrittelevä laki sosiaalisista yrityksistä tuli voimaan vuonna 2004. Lakia uudistettiin vuonna 2007. Käytän laista sosiaalisista yrityksistä myöhemmin tekstissä myös lyhennettä LSY. Sosiaalisen yrityksen tarkoituksena on yhdistää yhteiskunnallisia ja liiketaloudellisia päämääriä. Normaalin liiketoiminnan lisäksi työllisyyspoliittisiin avustuksiin ja palkkatukiin tukeutuville sosiaalisille yrityksille kaavailtiin merkittävää tehtävää toimia vaikeasti työllistyvien väylänä avoimille työmarkkinoille.

Suomessa sosiaalisen yrityksen statusta voi hakea:

*...elinkeinotoimintaa harjoittava yhteisö, säätiö tai muu elinkeinon harjoittaja:*

- 1) joka on sanotun lain mukaisesti merkitty kaupparekisteriin;*
- 2) joka tuottaa liiketaloudellisin periaattein hyödykkeitä;*
- 3) jonka palveluksessa olevista työntekijöistä on vähintään 30 prosenttia vajaakuntoisia tai yhteensä vähintään 30 prosenttia vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä (työllistettyjen osuus); ja*
- 4) joka maksaa kaikille palveluksessaan oleville työntekijöille heidän tuottavuudestaan riippumatta kyseisellä työalalla noudatettavassa työehtosopimuksessa täysin työkykyiselle sovitun palkan, tai jollei tällaista työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä.*

(Laki sosiaalisista yrityksistä 1351/2003, 4§)

Sosiaalisia yrityksiä on syntynyt vuosittain muutamia, joinain vuosina jopa kymmeniä, mutta kymmeniä yrityksiä on vuosien varrella myös poistunut sosiaalisten yritysten rekisteristä. Yritys poistetaan rekisteristä yrittäjän omasta pyynnöstä tai kun yritys ei enää täytä sosiaalisen yrityksen kriteerejä. Tällä hetkellä sosiaalisten yritysten rekisterissä on 169 sosiaalista yritystä (Sosiaalisten yritysten rekisteri).

Keskusteluissa sosiaalisten yritysten nykytilanteesta on viime aikoina nostettu esiin yhteiskunnallisen yrityksen malli (ks. Pöyhönen ym. 2010; Grönberg & Kostilainen, 2012). Sosiaalinen ja yhteiskunnallinen yritys esiintyvät usein samassa lauseessa, mutta esimerkiksi yhteiskunnallisten yritysten yhdistys haluaa pitää sosiaaliset yritykset erillään omasta toiminnastaan, koska sosiaaliseen yritykseen yhdistetään voiton tavoittelu, kun taas yhteiskunnallisen yrityksen tärkein tavoite on määrittelemättömän ”yhteiskunnallisen hyvän” tuottaminen. Toisaalta yksi näkökulma yhteiskunnalliseen yritykseen on juuri LSY:n laajentamisyrittäminen (Kostilainen & Pättiniemi, 2011, 2). Yhteiskunnallista yritystä ei ole määritelty lailla, mutta sen ideaa selitetään yhteiskunnallisen yrityksen merkin kriteerien avulla. Yhteiskunnallisen yrityksen merkkejä myöntävä Suomalaisen Työn Liitto määrittelee merkin edellyttämät kriteerit seuraavasti:

- *Yhteiskunnallisen yrityksen ensisijainen tarkoitus ja tavoite on yhteiskunnallisen hyvän tuottaminen. Yhteiskunnallinen yritys harjoittaa vastuullista liiketoimintaa.*
- *Rajoitettu voitonjako. Yhteiskunnallinen yritys käyttää suurimman osan voitostaan liikeideansa mukaisen yhteiskunnallisen hyvän tuottamiseen joko kehittämällä omaa toimintaansa tai lahjoittaen sen toiminta-ajatuksensa mukaisesti.*
- *Liiketoiminnan avoimuus ja läpinäkyvyys. Läpinäkyvyyden varmistamiseksi merkkiä hakevan yrityksen on sitouduttava lisäämään yrityksen yhteiskunnallinen tavoite ja rajoitettu voitonjako yhtiön yhtiöjärjestykseen tai sääntöihin.*

(Suomalaisen Työn Liitto)

Tutkielmassani käsittelem LSY:n mukaisia sosiaalisia yrityksiä enkä määrittele tässä vaiheessa sosiaalista yritystä työhön integroivaksi yhteiskunnalliseksi yritykseksi. Näkökulmasta riippuen sosiaalinen yritys kyllä voidaan nähdä myös yhteiskunnallisena yrityksenä.



Tutustuin vuosina 2008 - 2011 projektipäällikön työssäni Porin Aikuiskoulutuskeskuksen sosiaalisen yrityksen perustamisen esiselvityshankkeessa ja Länsirannikon Koulutus Oy WinNovan Sysata – sosiaalisia yrityksiä Satakuntaan -hankkeessa sosiaalisten yritysten toimintaan Suomessa. SYsata-hankkeen ensimmäisten kuukausien aikaan heräsi ainakin alalla toimivien parissa keskustelu yhteiskunnallisista yrityksistä ja sosiaalisen yrityksen toiminnan vaikeutumisesta uudistuvan palkkatukilainsäädännön myötä. Uudistuva laki julkisista työvoimapalveluista sisälsi muutoksia palkkatuen myöntämisehtoihin. Palkkatuen sitomisen muuhun valtion yrityksille myöntämään rahalliseen tukeen pelättiin halvaannuttavan sosiaalisten yritysten toiminnan.

Minua alkoi kiinnostaa, mitä viime vuosina perustetuille sosiaalisille yrityksille kuuluu tässä tilanteessa. Tutkielmassani tarkastelen sosiaalista yritystä ilmiönä, johon haluan syventyä laadullisen tutkimuksen keinoin. Tutkielmani tavoitteena on selvittää sosiaalisten yritysten johtohenkilöiden kokemuksia sosiaalisen yrityksen toiminnasta ja lainsäädännöstä sekä tavoittaa näkemyksiä yritysten tulevaisuudesta. Koska sosiaalinen yritys voi toimia myös yhteiskunnallisen mallin mukaan, haluan tuoda esiin myös yhteiskunnallisen yrityksen mallin. Pro graduni teoreettisena perustana toimivat aikaisemmat tutkimukset ja selvitykset sosiaalisesta yrittäjyydestä. Lisäksi on tarkoituksenmukaista avata joitain sosiaalisiin yrityksiin ja tuettuun työllistämiseen liittyviä käsitteitä.

Tutkielmani toisessa luvussa esittelen sosiaalisia yrityksiä koskevaa suomalaista tutkimusta. Aiheesta on saatavilla varsin vähän aikateemista tutkimusta, mutta useista sosiaalisen yrityksen kehittämishankkeista johtuen julkaisuja ja selvityksiä on valmistunut jonkin verran. Käyn lyhyesti läpi sosiaalisen yrityksen toimintamallin ja lainsäädännön kehityskaaren lain synnyn alkuvaiheista tähän päivään. Kolmannessa luvussa kerron tarkemmin sosiaalisen yrityksen mallin linkittymisestä alussa mainitsemini uusiin käsitteisiin, kuten välityömarkkinoihin, yhteisö- ja sosiaalitalouteen sekä yhteiskunnallisiin yrityksiin. Neljännen luvun aiheena on osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistäminen yrityksissä, yritysten sosiaalinen yhteiskuntavastuu ja työnantajien asenteet vaikeasti työllistyviä kohtaan, sekä

palkkatuettu työ sosiaalisissa yrityksissä. Viidennessä luvussa kokoan yhteen teoreettisen osuuden ja esitän alustavan kokonaiskäsityksen sosiaalisen yrityksen toimintamallista. Kuudennessa luvussa käsittelen tutkimuksen toteutusta ja haastatteluaineiston keräämistä. Aineiston analyysi alkaa seitsemännestä luvusta ja päättyy yhdenteentoista lukuun. Luvut on jaettu sisällönanalyysiin perustuvien yläkategorioiden mukaisesti. Kahdestoista luku sisältää yhteenvedon ja oman työn kritiikin. Halusin lisätä lukuun vielä katsauksen sosiaalisen ja yhteiskunnallisen yrityksen tilanteeseen, sekä lain julkisista työvoima- ja yrityspalveluista muutoksiin gradun valmistumisen aikaan keväällä 2013.

Haluan kiittää Porin aikuiskoulutussäätiötä ja Syfo Oy:tä, joiden myöntämät stipendit mahdollistivat valtakunnallisen haastatteluaineiston keräämisen tutkimustani varten. Satakuntalaisten sosiaalisten yritysten vähäisyyden vuoksi alueellista aineistoa ei olisi ollut mahdollista kerätä, joten valtakunnallinen aineisto oli ainoa mahdollinen tapa löytää vastauksia minua kiinnostaviin kysymyksiin.

## 2 SOSIAALINEN YRITYS SUOMESSA

### 2.1 Sosiaalisen yrityksen toimintamallin kehityskaaresta

Pättiniemen (2006, 29-32) mukaan on tärkeää huomata, että puhuttaessa sosiaalisesta yrityksestä Suomen, Euroopan tai globaalilla tasolla, ovat käsitteen sisällöt erilaiset. Yhteisenä tekijänä on, että niitä on pidetty sekä sosiaali- että työpolitiikan välineenä vastaamaan heikosti koulutettujen, vajaakuntoisten ja ikääntyneiden ihmisten ongelmiin. Sosiaalisten yritysten merkitys ja toimintamallit riippuvat eri maiden yhteiskuntapolitiikasta. Kaikkia niitä kuvaa joka tapauksessa yritystoiminnan perustuminen jatkuvaan tuotteiden tai palvelujen tuotantoon, toiminnan sisältämä taloudellinen riski ja tärkeimpänä sosiaalisena tekijänä niiden pyrkimys hyödyntää lähiyhteisöä. Yhteiskunnalliset tavoitteet korostuvat erityisesti muiden Euroopan maiden sosiaalisessa yrittäjyydessä kun taas suomalainen sosiaalisen yrityksen lainsäädäntö muodostui yritystoiminnan kannattavuutta korostavaksi. Sosiaalisen yrityksen käsitteen ymmärtämistä on hankaloittanut sen suora käänнос englanninkielisestä termistä ”social enterprise”, jolla tarkoitetaan liiketoimintaa, jonka tavoitteena on tuottaa sosiaali- ja terveystalvuluja. Termiä ”social firm” tai ”work integration social enterprise” käytetään niistä yrityksistä, joiden tehtävänä on työntekijöidensä avoimille työmarkkinoille integrointi. (Mt., 36.)

Sosiaalisten yritysten syntyminen liittyi globalisaatioon ja Euroopan tiukentuvaan talouteen väestön ikääntymisen ja verovarojen vähenemisen johdosta. Sosiaalisista yrityksistä odotettiin vaihtoehtoa julkisille palveluntarjoajille mutta suomalainen sosiaalisen yrityksen malli suosii enemmän tavaroiden kuin palvelujen tuottamista. Pättiniemen mukaan suomalainen malli katsotaan työhön integroivaksi sosiaaliseksi yritykseksi. Nämä yritykset nähdään osana sosiaali- ja työllisyyspolitiikkaa. (Mt., 46.)

Suomessa 90-luvun lopussa perustetun työryhmän tehtävänä oli selvittää sosiaalisten yritysten toimintamahdollisuuksia. Sosiaalinen yritys haluttiin nähdä

ennen kaikkea työpaikkojen tarjoajana vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille. (Ylipaavalniemi & Varanka, 2002, 57-68.) Alkuvaiheessa sosiaalisen yrityksen ihannemalliin ei liitetty liiketaloudellisia tavoitteita vaan pääpaino oli työllistämässä ja avoimille työmarkkinoille integroinnissa. Tuolloin keskustelua käytiin palveluja tuottavasta ja työllistävästä sosiaalisesta yrityksestä. *Palveluja tuottava sosiaalinen yritys* eli sosiaalinen yhteisö olisi yhteisötaloudellisin perustein liiketoimintaa harjoittava yritys ja siten lähellä useissa Euroopan maissa käytössä ollutta social enterprise -mallia. Myös liiketoimintaa harjoittamattomat työpajat ja muut työllistävät yhteisöt voisivat lukeutua tähän malliin. (Mannila, 1996.) Näissä palveluja tuottavissa sosiaalisissa yrityksissä vajaakuntoiset olisivat olleet lähinnä asiakkaan eli kuntoutujan roolissa, ei työsuhteessa olevia työntekijöitä. *Työllistävä sosiaalinen yritys* puolestaan olisi lähtökohtaisesti liiketaloudellista toimintaa harjoittava organisaatio ja vajaakuntoiset toimisivat yritysten työntekijöinä normaalein työehdoin. (Huotari, Pyykkönen & Pättiniemi, 2008, 11-12.)

Kauppa- ja teollisuusministeriö asetti vuonna 2001 työryhmän selvittämään, miten sosiaalista yritystoimintaa tulisi edistää. Selvityksen (Sosiaalisen yritystoiminnan edistäminen, 2002) tärkeimpänä toimenpide-ehdotuksena oli sosiaalisen yrityksen CEFECin mallin mukainen määrittely, mikä tarkoitti normaalin yrityksen tavoin toimivaa mallia, mutta jossa vähintään 30 % työntekijöistä on vajaakuntoisia. Social Firms Europe CEFEC on eurooppalainen yhteisö, johon kuuluu sosiaalisia yrityksiä, sosiaalisia osuuskuntia ja kolmannen sektorin toimijoita, joiden tarkoituksena on luoda työpaikkoja vammaisille ja vajaakuntoisille ihmisille (Social Firm Europe CEFECin [www-sivut](#)). Työryhmä esitti myös, että TE-keskusten, nykyisten ELY-keskusten mahdollisuuksia palvella sosiaalisia yrityksiä vahvistetaan lisähenkilöstöllä tai vähintään nimeämällä sosiaalisen yritystoiminnan vastuuhenkilö. Erilliselle sosiaalisen yrityksen lainsäädännölle ei silloisen kauppa- ja teollisuusministeriön esityksen mukaan ollut tarvetta. Sosiaalisen yrityksen nähtiin olevan osittain erityistyöllistämistä mutta kuitenkin lähellä avoimia työmarkkinoita. (Ylipaavalniemi & Varanka, 2002, 57-68.)

Kauppa- ja teollisuusministeriön työryhmän esityksestä poiketen työministeriön asettama työryhmä esitti erityistä lakia sosiaalisista yrityksistä. Lain mukainen sosiaalinen yritys on sosiaalisin perustein työllistävä ja kaupparekisteriin merkitty liikeyritys, jonka toimintaa säätelee laki sosiaalisista yrityksistä (1351/2003). Sosiaalinen yritys toimii kuten muutkin voittoa tavoittelevat yritykset sillä erolla, että sen työntekijöistä vähintään 30 % on vajaakuntoisia tai vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä. Kaikille työntekijöille maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa mutta vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen voidaan hakea entisten työvoimatoimistojen, nykyisten TE-toimistojen myöntämää palkkatukea. Palkkatuki voidaan myöntää sosiaaliselle yritykselle hieman edullisemmin ehdoin kuin normaalille yritykselle. Lisäksi sosiaalisten yritysten on mahdollista saada työllisyysmäärärahoista myönnettävää työllisyyspoliittista avustusta sosiaalisen yrityksen perustamiseen. Sosiaalisen yrityksen mallin mukaan toimiva yritys saa sosiaalisen yrityksen statuksen vasta sitten, kun se on hakeutunut ja merkitty työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämään sosiaalisten yritysten rekisteriin. (LSY 1351/2003.)

Poliittisella tasolla sosiaalisen yrityksen tarkoitusta selvensi lain säätämisen aikaan työministerinä toiminut Tarja Filatov. Hänen mukaansa lain tarkoituksena on vähentää työttömyyttä, purkaa rakennetyöttömyyttä ja määritellä aikaisemmin monisisältöinen sosiaalinen yritys. Yritysulottuvuus määriteltiin siten, että sosiaalinen yritys toimii voittoa tavoittelevana yrityksenä muiden yritysten tavoin ja voi toimia millä toimialalla tahansa. Sen on myös maksettava työntekijöilleen työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Sosiaalinen ulottuvuus puolestaan määriteltiin sosiaalisen työllistämisen kautta edellä mainitulla 30 % -säännöllä. Sosiaalisten yritysten tulisi pyrkiä toiminnan vakiinnuttua rahoittamaan toimintansa suurimmaksi osaksi omilla tuloillaan. Yrityksiltä ei edellytetä erityistä yhteiskuntavastuullisuutta, vaikka sitä odotetaankin. (Filatov, 2004.) Eduskunta valtuutti hallituksen huolehtimaan LSY:n tiedottamisesta, opastuksesta ja koulutuksesta. Lisäksi hallituksen tuli seurata lain toimivuutta. (Saikkonen, 2004, 135-136.)

Sosiaalisten yritysten tarvetta perusteltiin myös taloudellisin argumentein (ks. Karhu, 2007). Toiminnan kannattavuuden on todettu edellyttävän julkista rahoitusta mutta samalla on haluttu tuoda esiin pitkäaikaistyöttömien ja vajaakuntoisten työllistämisen tuomia säästöjä yhteiskunnalle. (Ylipaavalniemi & Varanka, 2002, 57-68.) Posivire Oy on toimiva sosiaalinen yritys, jonka vaikuttavuus selvityksessä todettiin sosiaalisilla yrityksillä olevan mahdollisesti suurikin taloudellinen ja sosiaalinen hyöty sekä yksilölle että yhteiskunnalle. Tutkitun sosiaalisen yrityksen toiminta on ollut taloudellisesti kannattavaa mutta se on myös edistänyt heikosti työllistyvien hyvinvointia monipuolisesti. (Handelberg ym., 2011, 9-11.)

Sosiaalisen yrityksen toimintamallista kiinnostuivat aluksi entiset ns. tuotannolliset työkeskukset ja kolmannen sektorin toimijat, kuten esimerkiksi mielenterveysjärjestöt, jotka katsoivat sosiaalisen yrityksen olevan hyvä keino työllistää jäseniä tai asiakkaita. Pättiniemen (2006, 11-13, 41) mukaan sosiaaliset yritykset nähtiin eurooppalaisen sosiaalipolitiikan mukaisina mahdollisuuksien luojina.

Vuoden 2005 lopussa työministeriö ilmoitti sosiaalisen yrityksen rekisterissä olevan 32 yritystä (Karjalainen ym., 2006, 8). Työpoliittisessa tutkimuksessa lain toimivuudesta ja toimeenpanosta todettiin useita käytännön haasteita. Osa haasteista liittyi yritystoimintaan yleensä, osa sosiaalisen yrityksen erityisluonteeseen sosiaalisten päämäärien sekä taloudellisen kannattavuuden yhdistämiseen ja osa sosiaalisten yritysten lain toimivuuteen (mt., 88). Tutkijaryhmän toimenpide-ehdotuksia lain kehittämiseksi olivat markkinoinnin vahvistaminen, toimivien yritysten sosiaalisiksi yritykseksi muuttamisen edistäminen, yritysneuvonnan lisääminen, sosiaalisten yritysten ja työvoimatoimiston yhteistyön vahvistaminen työllistettävien työntekijöiden hankinnassa, työvoimapolitiittisen projektituen kannustamisloukun purkaminen, uuden rahoitusinstrumentin kehittäminen, sosiaalisten yritysten seurantajärjestelmän kehittäminen, rekisteröintimenettelyn ja tukioikeuden yhteensopivuuden selkeyttäminen sekä yritysten ALV-helpotusmahdollisuuksien selvittäminen. Tärkeä toimenpide-ehdotus oli vielä lain vaikutusten vakiinnuttamisen jälkeen selvitettävä tarve yleishyödyllisen yrityksen

määrittelyyn. Sosiaalisilla yrityksillä on vahva yhteiskunnallinen tehtävä. LSY määrittelee sosiaalisen yrityksen yhteiskunnallisen tehtävän kapeasti niiden työllistämien kohderyhmien kautta (mt., 95-99).

Laki sosiaalisista yrityksistä uudistettiin vuonna 2007. Uudistukset koskivat lähinnä palkkatuen linjauksia mutta uutena lakiin sisällytettiin mahdollisuus saada palkkatukea myös toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen palkkakustannuksiin (Laki sosiaalisista yrityksistä 1351/2003 ja annetun lain muuttamisesta 409/2007).

Sosiaalisen yritystoiminnan on katsottu soveltuvan kolmannelle sektorille vaihtoehtoiseksi toimintamuodoksi. Tämän taustalla on ajatus kolmannen sektorin toimijoiden vahvasta arvopohjasta ja niiden kokemus tuetusta työllistamisestä. 90-luvun laman jälkeen kolmatta sektoria ja kansalaisyhteiskuntaa houkuteltiin palkkatuella ja arvomaailmaa korostamalla pitkäaikaistyöttömien ja vaikeasti työllistyvien työllistämistalkoisiin (Julkunen, 2001, 181-182). Nyt nähtiin, että kolmannen sektorin toimijoilla saattaisi olla sellaista toimintaa, joka olisi mahdollista eriyttää omaksi liiketoiminnakseen. Yritystä ei tule perustaa ilman kunnollista ansaintalogiikkaa, joten sosiaalisille yrityksille julkaistiin oppaita liiketoiminnan suunnittelua varten ja tarjottiin koulutusta yritystoiminnan kehittämiseksi (Ks. Karhu ym., 2007). Pienellä toimijalla voi olla vahvaa työllistämisaikaa mutta yritystoiminnan kannalta haasteina ovat usein pääomien puute ja toisaalta henkilöstöresurssien rajallisuus tuottaa ammattimaista toimintaa. Sosiaalinen yritys on puhdasta yritystoimintaa sitä koskevine lainsäädäntöineen ja määräyksineen. Keskustelun sosiaalisista yrityksistä käydessä kuumimmillaan erityislain säätämisen jälkeen kolmannen sektorin toimijat innostuivat tekemään suunnitelmia sosiaalisen yrityksen perustamiseksi. Yrityksen perustaminen oli oikeasti kannattavaa vain pienelle osalle kolmannen sektorin toimijoista. (Ks. Laaksonen, 2007; Huotari ym., 2008.)

Lain voimaantulon vuonna 2004 odotettiin kannustavan sosiaalisten yritysten perustamiseen ja yritysten määrän huomattavaan kasvamiseen. Suurin osa sosiaalisista yrityksistä on pieniä 1-2 vajaan kymmenen tai pitkäaikaistyöttömän henkilöä työllistäviä yrityksiä. Näiden lisäksi toimii muutama iso yritys, joista osa

on taustaltaan pääasiassa entisiä ns. tuotannollisia työkeskuksia. Osa suuremmista sosiaalisista yrityksistä on kuntien tai suurempien kolmannen sektorin toimijoiden perustamia yhtiöitä.

TAULUKKO 1. Perustettujen ja edelleen toimivien sosiaalisten yritysten määrä Suomessa vuosina 2004 - 2012. Lähde: Sosiaalisten yritysten rekisteri.

Vuosi	Yritysten määrä (kpl)
2004	7
2005	10
2006	10
2007	47
2008	36
2009	26
2010	12
2011	8
2012 16.10.mennessä	12
Yhteensä	168

Sosiaalisen yritystoiminnan edistämiseksi on vuosien kuluessa aloitettu useita alueellisia ja valtakunnallisia kehittämishankkeita. Lain alkuvaiheessa sosiaalisia yrityksiä syntyi maltillisesti. Vuonna 2007 hanketoiminta oli aktiivista mm. Pirkanmaalla, mikä näkyy perustettujen sosiaalisten yritysten määrässä ja pirkanmaalaisten yritysten merkittävänä osuutena koko Suomen sosiaalisista yrityksistä. Viime vuosina sosiaalisia yrityksiä on perustettu melko vähän.

Nyt pohditaan, tulisiko Suomessa sosiaalisen yrityksen toimintamallia laajentaa lähemmäksi yhteiskunnallisen yrityksen toimintamallia. Yhteiskunnallisen yrityksen tarkoituksena on jonkin yhteiskunnallisen ongelman ratkaiseminen. Esimerkiksi kaikki hoiva-alan yritykset tai osuuskunnat voivat kuulua yhteiskunnallisten yritysten kategoriaan. Liian väljä määritelmä saattaa kuitenkin vesittää hyvän tarkoituksen yhteiskunnallisen yrityksen erityisasemasta ns. normaaleihin yrityksiin verrattuna. Sosiaalisten yritysten näkökulmasta



lähentyminen kohti yhteiskunnallisia yrityksiä voisi sekä parantaa että heikentää sosiaalisen yrityksen asemaa. Sosiaalinen yritys nähdään nyt pitkälti työllistämiskäytännönä ja LSY on mahdollistanut sille etuja muihin yrityksiin nähden. Edut ovat vuosien aikana kaventuneet, mutta toimintamallien lähentyminen saattaisi yhtäältä, ainakin työllisyyspoliittisesta näkökulmasta merkitä sosiaalisten yritysten erityisaseman häviämistä. Toisaalta sosiaalisen yrityksen toimintamallin laajentaminen kohti yhteiskunnallista yrittäjyyttä saattaisi olla yritykselle positiivinen imagotekijä, mikä korostaisi sosiaalisten yritysten yhteiskunnallista merkitystä.

## **2.1 Aikaisempi tutkimus**

Suomalaisista sosiaalisista yrityksistä on saatavilla kehittämishankkeissa tuotettua tietoa, joka sinänsä on arvokasta mutta laadultaan epätasaista. Tieteellistä tutkimusta on melko vähän mutta toisaalta sosiaalisten yritysten marginaaliseen asemaan nähden kohtuullisesti.

En nähnyt kansainvälisen tutkimuskirjallisuuden käyttöä tässä tutkimuksessa tarpeelliseksi, koska sosiaalisen yrityksen malli vaihtelee eri maissa. Euroopan mailla on oma, osittain tai kokonaan toisistaan poikkeava lainsäädäntönsä ja toimintamallinsa sosiaalisille yrityksille. Sosiaalisiksi yrityksiksi voidaan lukea yhtäältä voittoa tuottamattomat työpajatyypiset yhteisöt ja toisaalta sosiaali- ja terveystalvetauja tuottavat aivan normaalisti toimivat yritykset. Euroopassa tutkimusta on kyllä tehty jonkin verran ja esimerkiksi Suomessa viimeisin vertailu eurooppalaisista sosiaalisista ja yhteiskunnallisista yrityksistä on Yhteinen Yritys -hankkeen julkaisema selvitys (Ks. Pöyhönen ym., 2010). Suomalaisen sosiaalisen yrityksen malli perustuu pitkälti Ison-Britannian sosiaalisten yritysten ja Italian B-tyyppin osuuskuntien esimerkkiin (Grönberg & Kostilainen, 2012, 21).

Suomessa on valmistunut yksi sosiaalisia yrityksiä käsittelevä väitöskirja. Pekka Pättiniemen (2006) väitöskirja koostuu neljästä artikkelista, joissa hän käsittelee kymmenen vuoden aikana tekemiään tutkimuksia. Väitöskirjan tavoitteena on

selvittää, millaisia sosiaalisia ja yhteiskunnallisia yrityksiä Suomessa on, miten ne ovat vaikuttaneet suomalaiseen työllisyyspolitiikkaan ja miten suomalaiset sosiaaliset yrityksen eroavat muiden EU-valtioiden sosiaalisista yrityksistä. Väitöskirja käsittelee myös sosiaalisten yritysten merkitystä palvelun tuottajina ja työhön integroivina välityömarkkinatoimijoina, miten ne itse työllistävät pitkäaikaistyöttömiä ja mikä on sosiaalisten yritysten taloudellinen merkitys yhteiskunnalle. Artikkelit on kirjoitettu ja niiden aineisto hankittu ennen kuin laki sosiaalisista yrityksestä asetettiin. Väitöskirja valottaa lähinnä sosiaalisten yritysten ensiaskeleita ja sosiaalisen yrityksen käsitteen käytön hankaluutta sen yhteiskuntakohtaisen kontekstisidonnaisuuden vuoksi.

Ennen sosiaalisen yrityksen lainsäädännön kehittämistä Pekka Stenholm ja Johanna Lehto tekivät soveltuvuustutkimuksen suomalaisen sosiaalisen yrityksen mallista. He vertailivat eurooppalaisia sosiaalisten yritysten toimintamalleja ja toivat esiin suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä suomalaisesta mallista. Stenholm ja Lehto lähestyivät sosiaalista yritystä liiketaloustieteen näkökulmasta ja vaikka he tutkimuksessaan päätyivät siihen, ettei erillistä lainsäätöä tarvita, loivat he toimenpidesuosituksillaan pohjaa LSY:n sisällölle. Toimenpide-ehdotukset nousivat esiin tulleista ongelmista, joita tuolloin olivat sosiaalisen yrityksen epäselvä määritelmä ja toimintaperiaate, epäilyt markkinahäiriöistä, arvostuksen puute, työllistämiseen liittyvien tukijärjestelmien hajanaisuus ja joustamattomuus sekä sosiaalisen yrityksen perustamiseen kannustavien tekijöiden puute. (Stenholm & Lehto, 2000.)

Tiina Huotari, Miikka Pyykkönen ja Pekka Pättiniemi (2008) tarkastelivat Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry:n julkaisemassa teoksessa ”Sosiaalisen ja taloudellisen välimaastossa - tutkimusnäkökulmia suomalaiseen sosiaaliseen yritykseen” suomalaisen sosiaalisen yrityksen mallia, sen yhteyttä kolmanteen sektoriin ja kolmannen sektorin muutosta. He kiinnittivät huomiota erityisesti vuonna 2007 lakiin sosiaalisista yrityksistä tehtyihin muutoksiin ja niiden vaikutuksiin sosiaalisiin yrityksiin, sosiaalisen yritystoiminnan kehittymiseen suhteessa tilaaja-tuottaja-malliin sekä sosiaalisten yritysten perushaasteeseen; liiketoiminnan ja sosiaalisen yhdistämiseen.

Sofia Kauko-Valli ja Hannu Niittykangas (2009) ovat toimittaneet Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunnan julkaisun ”Sosiaalinen yritys - näkökulmia ja tuloksia”. Kirjoittajat tarkastelevat sosiaalista yritystä eri näkökulmista ennen kaikkea liiketoimintana ja toteavat sosiaalisen yrittäjyyden kirjon laajaksi.

Tiina Huotari (2005) loi pro gradussaan perusteellisen katsauksen sosiaalisen yrityksen lain syntyyn. Hän näki sosiaalisen yrityksen hyvinvointivaltiollisten toimintatapojen laajenuksena, määrittelemättömänä toimijana, joka haluttiin raamittaa lainsäädännön kautta. Huotari halusi selvittää, millaisia keskusteluja lakiprosessin aikana käytiin ja kenen tahdon mukaiseksi laki sosiaalisista yrityksistä muotoutui (mt., 12). Huotarin mukaan sosiaalisesta yrityksestä muodostui sosiaalipoliittinen innovaatio, uudenlainen työllistämismuoto, joka voisi toimia osaratkaisuna erityisesti sosiaalisen työttömyyden vähentämiseksi. Sosiaalisesti työttömyydeksi Huotari toteaa sellaisen työttömyyden, joka johtuu esimerkiksi henkilön vammaisuudesta, sairaudesta, iästä tai päihderiippuvuudesta (mt., 3). Tutkimuksen tuloksena syntyi kolme erilaista sosiaalisen yrityksen mallia: yrittäjyysmalli, kuntoutusmalli ja työvoimapalvelumalli. Suomalaisen sosiaalisen yrityksen mallin Huotari näkee työministeriön toiveiden mukaisena yhdistelmänä yrittäjyysmallia ja työvoimapalvelumallia. Poikkeuksena muualla Euroopassa toimiviin sosiaalisen yrityksen malleihin Suomessa laki sidottiin osaksi palkkatukijärjestelmää. Lisäksi pitkäaikaistyöttömien mukaan ottaminen lain kohderyhmäksi, mallin vahva yritysmäinen luonne sekä neuvonta-, tiedotus- ja tukivastuun antaminen työvoimahallinnolle vahvistavat suomalaisen mallin eroa muihin Euroopan maihin verrattuna. (Mt., 98-102.)

Johanna Raivio (2005) tutki pro gradussaan sosiaalisten yritysten avainhenkilöiden käsityksiä yritysten yhteiskuntavastuusta melko pian LSY:n voimaantumisen jälkeen. Hän jakoi vastaajien käsitykset yritysten yhteiskuntavastuusta moraalisiin kannanottoihin ja konkreettiseen toimintaan. Sosiaalinen yritystoiminta nähtiin yhteiskuntavastuullisena, koska sosiaalisten yritysten tarkoituksena on heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäminen. Samalla ne toimivat paikallisyhteisöjen kehittäjinä ja yhteiskunnallisen osallisuuden vahvistajina. Tutkimus toi esiin myös yleisiä

ongelmia ja haasteita sosiaalisten yritysten toiminnassa, kuten työllistettävien heikko työkyky ja työllistämistuen riittämättömyys korvaamaan alentunutta työkykyä sekä sopivien työtehtävien löytämisen haasteellisuus (mt., 69-75).

Jaakko Harkon (2004) pro gradun aiheena oli sosiaalisten yritysten lain taloudellinen kannustavuus. Hän tutki lain taloudellisia vaikutuksia sekä kolmannen sektorin toimijan ylläpitämän työkeskuksen työntekijöiden että julkisen sektorin tulonsiirtojen näkökulmasta. Palkkatason nousu kertoo lain onnistumisesta työntekijän kannalta. Toisaalta yrityksen sisällä erilaiset työehtosopimukset voivat synnyttää sisäistä palkkaepätasa-arvoa. Julkisen sektorin osalta laki sosiaalisista yrityksistä on kannustava vastuussa olevan kunnan näkökulmasta. Aikaisemmin kunnat ovat myöntäneet avustusta ja tukia sosiaalisin perustein ihmisiä työllistäviin yhteisöihin samalla kun valtio on hyötynyt työttömyysturvamenojen vähentymisestä ja verotulojen noususta. Harkon mukaan laki ohjaa julkisen sektorin työnjakoa suuntaan, jossa kunnan vastuulla on sosiaalihuoltolain mukainen kuntouttava työllistäminen mutta valtio vastaa yritystoiminnallisesta toiminnasta. (Mt., 93-97.)

Marjut Tuppuraisen (2006) pro gradu käsitteli pitkäaikaistyöttömän ja vajaakuntoisen henkilön ammatillista kasvua sosiaalisessa yrityksessä. Työntekijät kokivat perinteisen koulunkäynnin vieraaksi mutta totesivat oppivansa asioita nopeasti käytännön työssä. Hänen tutkimuskohteenaan olleessa sosiaalisessa yrityksessä kannustettiin työntekijöitä kohti ammatillista koulutusta.

Niina Immonen tutki väitöskirjassaan (2006) suomalaista ja eurooppalaista keskustelua yhteisö- ja sosiaalitaloudesta, jotka ovat osittain päällekkäisiä käsitteitä. Sosiaalinen yritys voidaan nähdä osana yhteisö- ja sosiaalitaloutta.

Viimeisimpiä sosiaalisia yrityksiä ja työhön integroivia yhteiskunnallisia yrityksiä koskevia julkaisuja ovat olleet Työ- ja elinkeinoministeriön ohjauksessa ja Terveystieteiden tutkimuskeskuksen vastuulla olleen Syfo Oy:n toteuttaman Yhteinen yritys -hankkeen selvitykset. Hankkeessa tehtiin selvitys

yhteiskunnallisesta yrittäjyydestä tuomalla esiin eurooppalaisia yhteiskunnallisten yritysten malleja ja pohtimalla mm. yhteiskunnallisten yritysten yhteiskunnallista merkitystä (Pöyhönen ym., 2010). ”Kaikki pelaa -työelämä” on selvitys työmarkkinoille integroinnin mahdollisuuksista. Raportissa tarkastellaan sosiaalista yritystä esimerkkinä yhteiskunnallisista yrityksistä. (Merenmies ym., 2011.)

Hankkeen loppuraportissa ”Sosiaalisen yrityksen tila ja tulevaisuus” Grönberg ja Kostilainen (2012) esittelevät yhteiskunnallista yritystoimintaa Suomessa, sekä sosiaalisten yritysten perustamista ja menestystä tukevia tekijöitä. Heidän mukaansa sosiaaliset yritykset ovat menestyneet mainettaan paremmin. Vaihtelevasta taloudellisesta menestyksestä huolimatta sosiaalisten yritysten eloonjäämisaste voidaan arvioida jopa muita yrityksiä paremmaksi. Yrityksen menestyksen kannalta toimialaa merkityksellisempää on harjoittaa sellaista kustannustehokasta yritystoimintaa, jossa on mahdollista järjestää työntekijöille sopivia työtehtäviä ja riittävää ohjausta. Lisäksi keskeisiä menestyksen tekijöitä ovat toimiva liikeidea, riittävä liiketoimintaosaaminen, sopivien tuettujen työntekijöiden saanti sekä palkkatuen kesto ja määrä. Tässä raportissa tutkijat asemoivat sosiaaliset yritykset osaksi yhteiskunnallista yritystoimintaa, mikä tulevaisuudessa selkeyttäne keskustelua sosiaalisten ja yhteiskunnallisten yritysten käsitteiden sisällöistä.

### 3 SOSIAALISEN YRITYKSEN LUOKITTELUJA

#### 3.1 Sosiaalinen yritys välityömarkkinatoimijana

Sosiaalinen yritys kuuluu sosiaalisen työllistämisen toimialaan työhön integroivan luonteensa johdosta. Sosiaalisen työllistämisen toimialaan kuuluu työllistämisyksiköitä, yrityksiä ja projekteja, joiden tavoitteena on tarjota erilaisia työllistämisen-, kuntoutus-, koulutus- ja ohjauspalveluja. Sosiaalisen työllistämisen toimiala vastaa läheisesti myös välityömarkkinoiden käsitettä. Palvelujen lisäksi toimialan organisaatiot voivat tarjota työ- ja toimintapaikkoja, joiden tehtävänä on tukea siirtymiä koulutuksiin ja työsuhteisiin. Vaikka toimialalla ei ole varsinaista eettistä säännöstöä, yhteisiä arvoja ovat osallisuus, yhdenvertaisuus, yksilöllisyys ja vastuullisuus. Nämä ihmisoikeuksiin lukeutuvat arvot vaikuttavat toiminnan taustalla ja ohjaavat toiminnan tavoitteita. (Välimaa ym., 2012, 5.)

Välityömarkkinoista puhuttiin Suomessa ensin työllistämispalveluja tarjoavina siirtymätyömarkkinoina ja sosiaalista kuntoutusta tarvitseville tarkoitettuina välittävinä työmarkkinoina. Myöhemmin nämä käsitteet korvattiin käsitteillä aktiivisen työvoimapolitiikan ja aktiivisen sosiaalipolitiikan toimenpiteet. Tämä jako määrittäi myös toimenpiteiden hallinnolliset paikat. Aktiivinen työvoimapolitiikka kuuluu työ- ja elinkeinoministeriön ja aktiivinen sosiaalipolitiikka sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalaan. (Lampinen, 2009, 8.)

Välityömarkkinoiden keskeisenä teoriana pidetään Schmidin ”Siirtymien työmarkkinat” - teoriaa, jossa työmarkkinoita katsotaan yksilön elämään kuuluvien viiden siirtymän näkökulmasta. Siirtymien palkkatyön ja ei-palkkatyön välillä katsotaan sisältävän riskejä sekä yksilön, että yhteiskunnan näkökulmasta. Tällaisia riskejä ovat siirtymät koulutuksesta työhön, työstä työhön, työllisyydestä työttömyyteen, kotitaloustyön ja palkkatyön välillä sekä

työllisyydestä eläkkeelle. Näitä riskejä pyritään minimoimaan siirtymien työmarkkinoilla. (Räisänen & Schmid, 2008, 11-12, 16-17.)

Työ- ja elinkeinoministeriö määrittelee välityömarkkinat seuraavasti:

*Välityömarkkinoilla tarjotaan työskentelymahdollisuuksia henkilöille, joilla on eri syistä vaikeuksia sijoittua työhön avoimille työmarkkinoille (= työmarkkinat, joilla palkkauskustannuksiin ei käytetä yhteiskunnan taloudellista tukea). Välityömarkkinoilla tarjotaan aktiivisen työvoima- ja sosiaalipolitiikan työmahdollisuuksien lisäksi työhön sijoittumista edistäviä ja työssä selviytymistä tukevia palveluja. Työmarkkinatoimenpiteiden (työharjoittelu ja työelämävalmennus) ja palkkatuetun työn tavoitteena on parantaa ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa ja näin edistää pääsyä avoimille työmarkkinoille. Aktiivisen sosiaalipolitiikan (esimerkiksi kuntouttava työtoiminta ja sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta) tavoitteena on ylläpitää henkilöiden toimintakykyä ja parantaa elämänhallintaa ja näin luoda edellytyksiä siirtymiselle välityömarkkinoille tai suoraan avoimille työmarkkinoille. (Välityömarkkinat. Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2012.)*

Sosiaalisen yrityksen mallia on kehitetty aktiivisen työvoimapolitiikan näkökulmasta unohtamatta sosiaalista tehtävää, joten sosiaalisen yritykset hyvinkin kuuluvat välityömarkkinatoimijoihin. Sosiaalinen yritys voi toimia työharjoittelu- ja työvalmennuspaikkana. Se voi myös tarjota normaalin tai palkkatuetun työpaikan, kuten mikä tahansa työnantaja. Sosiaalinen yritys ei voi kuitenkaan tarjota kuntouttavaa työtoimintaa.

Kolmannen sektorin toimijoilla on edelleen merkittävä rooli tukityöllistämispaiikkojen tarjoajina mutta yrityksiksi ne eivät ole olleet kovin innokkaita muuttumaan. Harri Laaksonen (2007) toteaa selvityksessään, että vuonna 2007 sosiaalisten yritysten rekisteriin merkityistä yrityksistä noin 5 %:lla oli taustallaan kolmannen sektorin toimija. Hän selvitti Turun seudun yhdistysten

ja säätiöiden mielenkiintoa sosiaalisten yritysten perustamiseksi. Sosiaalista yritystoimintaa ei tunnettu juuri lainkaan eikä yritystoimintaa nähty mielekkäänä vaihtoehtona. Syiksi tähän mainittiin se, ettei pienillä voimavaroilla ole halua eikä resursseja aloittaa yritystoimintaa. Ongelman muodostivat sekä talous että henkilöstökysymykset, sillä yhdistyksistä ei välttämättä löydy yrityksen perustamiseen tarvittavaa pääomaa, eikä toisaalta osaavaa työjohtohenkilöstöä.

### **3.2 Sosiaalinen yritys osana yhteisö- ja sosiaalitaloutta**

Yhteisötalouden käsite on Suomessa selkiytymätön, mutta yleisesti yhteisötaloudella tarkoitetaan lähinnä organisaatioita, joiden toiminnan pyrkimyksenä ei ole voiton maksimointi, vaan jokin yhteiskunnallinen ”hyvä” päämäärä, johon pyritään vahvan arvoperustan avulla (Laurinkari, 2007, 51-53).

Yhteisötalouden määritelmä on saanut aikaan keskustelua sosiaalisten yritysten paikasta yhteisötaloudessa. Tähän vaikuttaa myös sosiaalisen yrityksen käsite, jolla on kuvattu suomalaisen lain mukaista työpoliittista toimijaa mutta myös laajemmin sosiaalisiin tavoitteisiin pyrkivää yritystä. Pekka Pättiniemi (2007) tarkastelee suomalaista yhteisötaloutta institutionaalituneina osuuskuntina, keskinäisinä yhtiöinä, säätiöinä ja rekisteröityinä yhdistyksinä. Hänen mukaansa sosiaaliset yritykset nähdään osana yhteisötaloutta siksi, että muualla Euroopassa sosiaalisten yritysten on lain mukaan toimittava läheisyysperiaatteen mukaisesti niin, että sosiaaliset ongelmat olisi ratkaistava ensisijaisesti lähiyhteisössä. Jotta sosiaaliset yritykset saisivat yhteisön luottamuksen, tulee niillä olla rajoitettu voitonjako. Mahdollinen voitto tulee sijoittaa sellaiseen tarkoitukseen, joka edistää yrityksen sosiaalisten päämäärien toteuttamista. Muun Euroopan sosiaalisten yritysten lainsäädännöstä poiketen suomalaiseen lakiin sosiaalisista yrityksistä (1351/2003) ei sisälly mitään yhteiskunnallista vastuuta tai tavoitteita eikä voitonjaon rajoituksia. Pättiniemen mukaan yhteisötalouden näkökulmasta sosiaalista yritystä tulee tarkastella lain määrittelemää sosiaalista yritystä laajemmin. Suomessa on ollut perinteisesti määrittelemätön sosiaalisten



yri­tysten joukko, kuten esimerkiksi osuuskuntia ja yksityisiä pääasiassa vajaakuntoisia työllistäviä työkeskuksia. LSY määritteli kuitenkin rekisteriin soveltuvat sosiaaliset yritykset kapeaksi kaistaleeksi tästä kokonaisuudesta. Koska rekisteröidyt sosiaaliset yritykset eivät ole useinkaan kappaleen alussa mainittujen yhteisötalouden organisaatioiden omistamia ja niiden toimintaa rajoittaa lähinnä vain 30 % työllistämisvelvollisuus, ei kaikkia sosiaalisia yrityksiä voida Pättiniemen mukaan luokitella yhteisötalouden toimijoiksi. Toisaalta myöhemmin on todettu, että sosiaalinen yritys on yhteisötalouden uusi muoto, joka mahdollistaa voitontavoittelun (Huotari, Pyykkönen & Pättiniemi, 2008, 9).

Sosiaalista yritystä voidaan tarkastella myös sosiaalitalouden näkökulmasta esimerkiksi taloudellisen toiminnan muotona tai sosiaalipolitiikan taloutena. Sosiaalitalouden käsitettä pidetään ongelmallisena eikä sen laajempi esittely edistä tämän tutkielman tavoitteita. (Ks. Pusa ym. 2003, 181-195.)

### **3.3 Sosiaalinen yritys osana yhteiskunnallisten yritysten joukkoa**

Globalilla tasolla yhteiskunnalliseksi yritykseksi voidaan luokitella a) yritys, joka työllistää ja integroi avoimille työmarkkinoille vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia b) yritys, joka ylläpitää yhteisöllisyyttä ja tuottaa esimerkiksi palveluita heikosti menestyvillä alueilla tai c) yritys, joka tuottaa yleishyödyllisiä palveluja vastaavasti kuin esimerkiksi julkishallinnon palvelut Suomessa. Suomalainen käsite *sosiaalinen yritys* on käännetty suoraan englanninkielisestä sanasta *social enterprise*, joka voidaan kääntää myös *yhteiskunnalliseksi yritykseksi*. Suomalaisen sosiaalisen yrityksen malli vastaa lähinnä käsitteitä *social firm* tai *work-integration social enterprise* eli työhön integroiva yhteiskunnallinen yritys. Suomalaisen sosiaalisen yrityksen toimintamallia voidaankin pitää yhtenä yhteiskunnallisen yrityksen toimintamallina, sillä yhteiskunnalliselle yritykselle ei ole yhtenäistä määritelmää. (Pöyhönen ym., 2010, 2.)

Euroopan sosiaaliset ja yhteiskunnalliset yritykset poikkeavat toisistaan määrittelyiltään ja toimintatavoiltaan (Pöyhönen ym., 2010). Suomessa luotiin

CEFECin määritelmän pohjalta sosiaalisen yrityksen malli, jonka lähtökohtana on kannattava liiketoiminta. Sosiaalisen yrityksen ”yhteiskunnallisuus” toteutuu erityisesti työllistämistavoitteessa. Myös sosiaalisen yrityksen toimialan, kuten esimerkiksi kierrätys tai ympäristönsuojelutoiminta, voidaan katsoa lisäävän yhteiskunnallista hyvää.

Yhteiskunnallisen yrityksen mallia on tuotu Suomeen Iso-Britanniasta, missä yhteiskunnallisilla yrityksillä on vahva asema. Raportissaan ”Yhteiskunnallinen yritys - ratkaisu 2000-luvun haasteisiin” brittiläisen mallin asiantuntija Jonathan Bland (2010) rajaa kuitenkin suomalaisen sosiaalisen yrityksen mallin täysin yhteiskunnallisen yrityksen käsitteen ulkopuolelle.

Työ- ja elinkeinoministeriön rahoittamassa Yhteinen Yritys – hankkeessa on pohdittu yhteiskunnallisen yritystoiminnan edistämisen edellytyksiä. Näitä edellytyksiä ovat sosiaalisten yritysten lain muuttaminen laiksi yhteiskunnallisesta yrityksestä tai erityinen laki yhteiskunnallisista yrityksistä sekä yhteiskunnallisen ja sosiaalisen yritystoiminnan laaja kansallinen kehittämisohjelma. Laki tarvitaan, jotta suomalainen yhteiskunnallisten yritysten sektori tulisi tunnistetuksi ja määritetyksi. (Yhteinen Yritys -hankkeen [www-sivut](http://www.yhteinenyritys.fi) 2012.) Yhteinen yritys -hankkeessa tehtiin selvitys yhteiskunnallisista yrityksistä Suomessa ja muualla Euroopassa. Yhteiskunnallisten yritysten määritelmät, yritysten määrä, lait, yhtiömuodot, omistajat, työllistävä vaikutus, työsuhteiden määrä, yritysten kannustimet sekä yhteiskunnallinen merkitys ja vaikutukset vaihtelevat eri maissa, joten yhteenvedon tuloksena oli hajanainen joukko yrityksiä, joiden tavoitteena on yhteiskunnallisen hyvän tuottaminen. Tärkeäksi yhteiskunnallisten yritysten menestystä edistäväksi tekijäksi nähtiin kuitenkin julkiset hankinnat ja erityisesti sosiaalisten ja yhteiskunnallisten kriteerien käytön yleistyminen julkisissa hankinnoissa. Euroopan Unioni julkaisikin vuonna 2011 oppaan sosiaalisten näkökulmien huomioimisesta julkisissa hankinnoissa. (Pöyhönen ym., 2010.)

Johanna Mair ja Kate Ganly (2010) kirjoittavat sosiaalisesta yrityksestä kestäväen tulevaisuuden kehittäjinä. Suomalaisessa kontekstissa tässä tulisi puhua yhteiskunnallisista yrityksistä suomalaisen sosiaalisen yrityksen

lainsäädännön kapeuden vuoksi. He näkevät sosiaalisen/yhteiskunnallisen yritystoiminnan kyseenalaistavan nykyiset yrittämisen periaatteet ja uskovat tähän nousevana trendinä. Sosiaalista ja yhteiskunnallista yritystoimintaa koskevassa vieraskielisessä käännöskirjallisuudessa törmätään usein tähän käsitteen käännösongelmaan, josta mainitsin jo aikaisemmin. Erityisesti englanninkielen social firm ja social enterprice voidaan kääntää joko sosiaaliseksi tai yhteiskunnalliseksi yritykseksi, joilla kuitenkin on suomalaisessa kontekstissa eri merkitys.

## 4 PALKKATUETUT TYÖNTEKIJÄT

### 4.1 Palkkatuettu työ sosiaalisessa yrityksessä

Kaikki pitkäaikaistyöttömän tai vajaakuntoisen henkilön palkkaavat yritykset voivat hakea henkilön työllistämiseen palkkatukea, mikäli hänen kohdallaan tuen ehdot täyttyvät. Työnantajalle voidaan myöntää palkkatukea, jos tuen katsotaan parantavan työttömän työnhakijan työllistymismahdollisuuksia. Lisäksi palkattavan henkilön osaaminen ja ammattitaito tulee olla arvioitu puutteelliseksi tai hänen tuottavuutensa arvioitu alentuneeksi kyseiseen työtehtävään nähden esimerkiksi työttömyyden keston tai vajaakuntoisuuden johdosta. (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 2002/1295, 7 luku, 1§.) Sosiaalisille yrityksille myönnettävä palkkatuki on voinut olla korkeampi tai pitkäkestoisempi kuin tavalliselle yritykselle myönnettävä tuki. Laki julkisista työvoimapalveluista muuttui 10.5.2010 ja samalla sosiaalisten yritysten edut kaventuivat. Ne voivat kyllä edelleen saada palkkatukea normaaliin yritykseen verrattuna pidemmille jaksoille. Julkisen tuen rajoittuminen lähinnä palkkatukeen on myös ollut suomalaisen sosiaalisen yrityksen lainsäädännön ero muiden maiden lainsäädäntöön verrattuna (Pättiniemi, 2006, 42).

#### **Pitkäaikaistyötön henkilö**

*Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan ”työtöntä työnhakijaa, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana sekä työtöntä työnhakijaa, joka on ollut useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana ja joka työttömyyden toistuvuuden ja kokonaiskeston perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen työnhakijaan” (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002 7§, 5 mom.).*

## Vajaakuntainen tai osatyökykyinen henkilö

”Vajaakuntainen” on TE-hallinnossa selitetty seuraavasti: *”Vajaakuntainen on henkilöasiakas, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia”* (Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002, 7 §, 6 mom.).

Käsitettä ”vajaakuntainen” on kritisoitu ja sitä korvaamaan on ehdotettu käsitettä ”osatyökykyinen”, joka olisi sävyltään positiivisempi ja kiinnittäisi huomion henkilön jäljellä olevaan työkykyyn (Välimaa ym., 2012, 15). Työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä tutkimuksessa selvitettiin TE-toimistojen virkailijoiden käsityksiä vajaakuntoisista TE-toimistojen asiakkaina. Noin 70 % kyselyyn vastanneista näki, että vajaakuntoiseksi määrittelyn kriteerit vaihtelivat virkailijakohtaisesti, joten asiakkaan vajaakuntoisuuden arviointikäytännöt eivät ole TE-toimistoissa yhtenäisiä. (Vedenkannas ym., 2011, 26-28.) ”Vajaakuntainen”-käsitteen näki soveltumattomaksi 69 % kyselyyn vastanneista ja noin puolet käsitteeseen kriittisesti suhtautuneista piti parempana ”osatyökykyinen”-käsitettä. Myös ”kuntoutuja”-käsitettä pidettiin hyvänä. (Mt., 26.) TE-toimistojen virkailijat kritisoivat myös ”vajaakuntainen”-käsitteen sisältöä ja dikotomista luokittelua, jonka mukaan TE-toimiston asiakas joko on tai ei ole vajaakuntainen (mt., 58).

”Vajaakuntainen”-käsitettä käytetään usein hallinnon kielessä. Toisaalta Työ- ja elinkeinoministeriö on määritellyt osatyökykyisen tarkoittavan *”henkilöä, jolla on käytössään osa työkyvystään ja myös halu tämän kyvyn käyttämiseen. Kun työntekijän työtehtävien, -aikojen ja -pisteen suunnitteluun on paneuduttu riittävästi, osatyökykyisen työkyvyn alentuma ei useinkaan vaikuta hänen työpanokseensa.”* (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2012.)

Näyttää siltä, että käsitteillä on hienoinen ero mutta niitä käytetään tarkoittamaan samaa asiaa näkökulmasta riippuen (ks. Ollikainen, 2008, 53). Käytän jatkossa molempia käsitteitä synonyymeina toisilleen.

Seuraava taulukko on mukailtu Yhteinen yritys-hankkeen julkaisussa esitetystä taulukosta (Lilja & Mankki, 2010, 13). Taulukkoa luettaessa on huomattava, että tukea voidaan myös alentaa TE-toimiston harkinnan mukaan. TE-toimistolla on käytössään vuosittain vain tietty määrä palkkatukeen tarkoitettua rahaa, mikä myös vaikuttaa todellisuudessa maksettavan palkkatuen määrään ja kestoan.

TAULUKKO 2. Palkkatuen kesto ja määrä erityyppisille työllistävillä organisaatioille.

Tuen saaja	Liiketoimintaa harjoittava yritys tai yhdistys	Sosiaalinen yritys	Yhdistys, joka ei harjoita liiketoimintaa
<b>Pitkäaikaistyötön (12 kk työttömänä)</b>	Tukikuukaudet: max 10 kk Määrä: perustuki + max. 60 % lisäosa, kuitenkin enintään 50 % palkkauskustannuksista.	Tukikuukaudet: 12 kk Määrä: perustuki + 60 % lisäosa, kuitenkin max. 1300€/kk ja enintään 50 % palkkauskustannuksista.	Tukikuukaudet: 10 kk Määrä: perustuki + enintään 60 % lisäosa. Ei sovelleta 50 % maksimileikkuria.
<b>Vaikeasti työllistyvää ( saanut työmarkkinatukea työttömyyden perusteella 500 päivää)</b>	Tukikuukaudet: 24 kk Määrä: perustuki + max. 90 % lisäosa mutta kuitenkin enintään 50 % palkkauskustannuksista. Korkein korotettu tuki enintään 12 kk.	Tukikuukaudet: 24 kk Määrä: perustuki + max. 90 % lisäosa mutta kuitenkin enintään 50 % palkkauskustannuksesta. Korkein korotettu tuki enintään 24 kk.	Tukikuukaudet: 24 kk Määrä: perustuki + max. 90 % lisäosa. Ei sovelleta 50 % maksimileikkuria. Korkein korotettu tuki enintään 12 kk.
<b>Vajaakuntoinen (todettu vamma, sairaus tai vajavuus)</b>	Tukikaudet: kerrallaan 24 kk + mahdollista uusia Määrä: perustuki + max. 60 % lisäosa mutta kuitenkin enintään 75 % palkkauskustannuksista.	Tukikuukaudet: 36 kk + mahdollista uusia Määrä: perustuki + max. 60 % lisäosa mutta kuitenkin max. 1300 €/kk ja aina kuitenkin enintään 75 % palkkauskustannuksista.	Tukikuukaudet: 24 kk + mahdollista uusia Määrä: perustuki + max. 60 % lisäosa. Ei sovelleta 75 % maksimileikkuria.

Tukityöllistämisen vaikutuksia on moitittu vähäisiksi. On kuitenkin huomattava, että vaikka tukityöllistäminen tai työkokeilu ei aina johda pysyvään työpaikkaan, näiden toimenpiteiden avulla moni on kuitenkin saanut pysyvän työsuhteen (Ekholm, 2009, 205). Ei tule myöskään unohtaa tukityöllistämisen positiivisia yksilötason vaikutuksia.

## 4.2 Työnantajien ja työhallinnon asenteet erityisryhmien työllistämisessä

Moilasan ja Haapasen (2006) yritysten yhteiskuntavastuuta ja erityisesti vastuun sosiaalista ulottuvuutta käsittelevän tutkimuksen tärkein tulos oli, että yhteiskuntavastuu nähtiin yrityksissä lähinnä henkilöstöön kohdentuvana tukena, työkyvystä ja terveydestä huolehtimisen lisäksi koulutuksen ja harrastusmahdollisuuksien tarjoamisena. Erityisryhmien käyttöä työntekijöinä haastateltavat eivät yhdistäneet yhteiskuntavastuulliseen toimintaan, mutta heitä oli työskennellyt tai työskenteli lähes kaikissa tutkimuksessa mukana olleissa organisaatioissa. Yrityksissä työskenteli silti vajaakuntoisia ja maahanmuuttajia vain vähän, eikä heille erityisesti järjestetty töitä, ellei sopivaa työtä löytynyt. Yksi yritys teki yhteistyötä paikallisen vajaakuntoisia työllistävän työpajan kanssa. (Moilanen & Haapanen, 2006, 91-92.)

Ekholm (2010, 50) viittaa Mularin (2007) tutkielmaan, jonka mukaan näkövammaista työntekijää pidetään yrityksissä voimavarana, mutta asiaa ei useinkaan tuoda aktiivisesti esiin yrityksen yhteiskuntavastuullisessa markkinoinnissa. Yritysten kokemukset näkövammaisista olivat pääosin myönteisiä. Yritykset näkivät rekrytoinnissa tärkeimpänä tehtävän ja tekijän yhteensopivuuden, oikean osaamisen, asenteen ja persoonan. Suurimmat esteet vammaisten työllistymiselle olivat ennakkoluulot ja tietämättömyys.

Elina Ekholm (2009) on tutkinut asiantuntija-ammateissa toimivien näkövammaisten koulutusta, työllistymistä ja työelämäkokemuksia työelämän monimuotoisuuden viitekehyksestä. Tutkimus toi esiin esteettömyyden monimuotoisuuden toteutumisen yhteisenä nimittäjänä. Ekholm toteaa asenteellisen esteettömyyden heijastelevan yleisesti yhteiskunnassa olevia ennakoasenteita vähemmistöjä kohtaan. Työelämäkontekstissa vähemmistöryhmään kuuluvaan henkilöön tulisi suhtautua hänen ammattitaitoisuutensa, ei vammaisuutensa perusteella. Kysymys on ensinnäkin siitä, pääsevätkö vähemmistöön kuuluvat henkilöt työmarkkinoille ja uskovatko ihmiset heidän kykyihinsä pärjätä työelämässä. (Mt., 153-154.)

Erityisryhmien työelämään pääsemisessä keskeisintä on työnantajien positiivinen asenne. Vaakakupissa ovat tehokkuusajattelu ja riskinottohalu. Yrityksen päättäjällä olevalla kokemuksella vammaisista henkilöstä näytti olevan ratkaiseva merkitys ennakkoluulojen vähentämisessä, mutta yksittäisen johtohenkilön positiivinen asenne ei vielä tee vammaisten työllistämistä yrityksen tavaksi toimia. Asenteiden vammaisten työllistämistä kohtaan nähtiin parantuneen mutta haastattelujen perusteella ei kuitenkaan voitu päätellä, kuinka paljon. Näyttää siltä, että näkövammaisat kohtaavan muiden erityisryhmien tapaan ongelmia nimenomaan pääsyssä työelämään työolosuhteiden järjestelyn ja työtehtävien suorittamiseen liittyvien ongelmien jäädessä toiselle sijalle. (Ekholm, 2009, 154-156.) Myös TE-toimistojen virkailijat katsovat työnantajien asenteet keskeisimmäksi vajaakuntoisten työllistymisen esteeksi. Heidän mukaansa työnantajat eivät tunne tarjolla olevia työllistymisen tukipalveluja ja taloudellisia tukia, ja näistä olisikin tiedotettava enemmän. (Vedenkunnas ym., 2011, 45.)

Sosiaalisen yrityksen kanssa yhteistyössä toimivien työnantajien asenteiden vaikeasti työllistyviä kohtaan voi olettaa olevan positiivisempia. Esimerkiksi Posivire Oy:n vaikuttavuusselvityksen mukaan työkohteiden työnjohtajilla on ollut hyviä kokemuksia Posiviren kautta työllistetyistä työntekijöistä. (Handelberg ym., 2011, 21.)

Ekholmin (2009, 153-143) tutkimustulosten mukaan työhallinto oli panostanut näkövammaisten haastateltavien työllistymiseen mutta haastateltavat myös esittivät, että työhallinnon käytäntöjä ja asenteita tulisi tarkastella kriittisesti. Yksi kritiikin kohde oli vajaakuntoiseksi luokittelu, jonka haastateltavat katsoivat kertovan asenteellisuudesta ja nousevan esteeksi työllistymiselle.



## 5 SOSIAALISEN YRITYKSEN TOIMINTAMALLI

Laki sosiaalisista yrityksistä syntyi moneen tarpeeseen. Poliittisella agendalla ovat viime vuosina olleet esimerkiksi yrittäjyyden lisääminen, julkishallinnon tehtävien ulkoistaminen, kolmannen sektorin toiminnan ammatillistaminen ja pitkäaikaistyöttömien aktivoiminen. Näiden taustalla ovat muun muassa yhteiskunnan markkinoituminen ja puhe taloudellisesta niukkuudesta. Sosiaalisen yrityksen toimintaa on perusteltu sekä sosiaalisesta, että taloudellisesta näkökulmasta. Tarve yhdistää kolmannen sektorin toiminnasta tavoitettu sosiaalinen ja yritystoiminnan taloudellinen on vaikea mutta mahdollinen yhtälö.

Aikaisemman tutkimuksen ja selvitysten valossa sosiaalisen ja liiketoiminnallisen yhdistäminen sosiaaliseksi yritykseksi, uudeksi sosiaaliseksi innovaatioksi, näyttäytyy hyvin kompleksisena. Sosiaaliseen yritykseen ja sen toimintaan liittyviä käsitteitä ei aina ole määritelty yksiselitteisesti. Sosiaalista yritystä on käsitelty työvoimapolitiikan ja sosiaalipolitiikan välineenä, erityistyöllistämisenä mutta kuitenkin lähellä avoimia työmarkkinoita. Sitä on soviteltu seuraavien otsikoiden alle: välityömarkkinat, yhteisötalous, sosiaalitalous, sosiaalisen työllistämisen toimiala ja yhteiskunnallinen yrittäjyys.

Sosiaalisen yrityksen työllistämistehtävä on erittäin tärkeä sekä yksilön että yhteiskunnan näkökulmasta. Monet kolmannen sektorin toimijat ovat voineet kehittää ja laajentaa toimintaansa perustamalla elinkeinotoimintaa harjoittavan sosiaalisen yrityksen. Sosiaalinen yritys on tuonut kaivattuja matalan kynnyksen työpaikkoja ja mahdollistanut yksittäisten henkilöiden elämänlaadun parantumisen.

Sosiaalista yritystoimintaa määrittelevä lainsäädäntö on kapea ja perustuu palkkatuettujen työntekijöiden määrään yrityksessä. Sosiaalisen yrityksen haasteet on tiedostettu, mutta niitä ei ole syystä tai toisesta ratkaistu. Lakiin sosiaalisista yrityksistä on ehdotettu useita parannuksia, kuten esimerkiksi arvonlisäverohelpotukset ja uuden rahoitusinstrumentin kehittäminen. Lain

kannustavuuden kehittämisen esteenä nähdään usein pelko kilpailun vääristämisestä, joten ylimääräisiä tukia ja helpotuksia sosiaalisille yrityksille ei ole haluttu antaa.

Suomalaisen mallin lähtökohtana on kannattava liiketoiminta. Sosiaalisen yrityksen liiketoiminnallisena haasteena onkin löytää sopivia ja oikeita työtehtäviä osatyökykyisyyden tai aikaisemman pitkäaikaistyöttömyyden vuoksi palkkatukea saaville työntekijöille, joiden avoimille työmarkkinoille työllistymistä estävä rajoite on huomioitava työtehtävien sisältöjen räätälöinnissä. Työntekijöille on myös maksettava työehtosopimuksen mukaista palkkaa tuottavuudesta riippumatta.

Edelleen sosiaalisen yrityksen ja erityisesti vaikeasti työllistyvien henkilöiden kannalta mallin toimivuutta avoimille työmarkkinoille integroinnin näkökulmasta haittaa asenneongelma. Työnantajien asenteet osatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä kohtaan ovat nihkeät. Jo vajaakuntoisuuden tai osatyökykyisyyden määritelmä on hankala. Työllistymisen ja palkkatukimahdollisuuden määrittelee työkyvyn puute, ei olemassa oleva työkyky. Erityisesti osatyökykyisten työllistymisen kynnyks on korkea, vaikka työssä pärjäämistä voidaan edistää eri keinoin. Tarjolla olevia, työn tekemistä edistäviä tukia ja palveluja ei yrityksissä tunneta kovin hyvin. Toisaalta voi pohtia, kuinka hyvin viranomaiset markkinoivat näitä tukia ja palveluja yrityksille.

Sosiaalisessa yrityksessä on työllistämistehtävänsä vuoksi kyse yhteiskuntavastuullisesta yritystoiminnasta erityisesti yhteiskunnallisen osallisuuden vahvistajana, minkä voi nähdä linkkinä yhteiskunnallisen yrityksen toimintamalliin. Sosiaalisten yritysten ”yhteiskunnallinen hyvä” toteutuu sekä työllistämisen että yritysten toimialoilla, jotka usein liittyvät yhteiskuntavastuullisiin tehtäviin. Myös sosiaalisen yrityksen ”sosiaalisuus” voidaan yhteiskunnallisesta näkökulmasta nähdä koko mallin toimintaperiaatteena, ja yksilön näkökulmasta positiivisena kannustamisena kohti parempaa elämänhallintaa ja avoimia työmarkkinoita.

Työ - ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsauksen mukaan syyskuussa 2012 eli tämän tämän työn kirjoitusvaiheessa, oli 239 600 työtöntä työnhakijaa. Tästä työnhakijoiden määrästä pitkäaikaistyöttömäksi luokiteltuja henkilöitä oli 61 547. (Työllisyyskatsaus, työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut.) Matalan kynnyksen työpaikkoja tarvitaan runsaasti lisää, mikäli työttömyyttä halutaan alentaa. Tarve sosiaalisten yritysten perustamiseen ja kehittämiseen on jatkuvasti ajankohtainen. Samalla näyttää siltä, että sosiaalisten yritysten toimintaedellytykset eivät LSY:n aikana ole riittävästi vahvistuneet.

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 6.1 Tutkimustehtävä

Minua on kiinnostanut sosiaalisen yrityksen ristiriitaiseltakin vaikuttava tarkoitus toteuttaa sosiaalisia tavoitteita heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä ja toimia liiketaloudellisin perustein yrityksenä yritysten joukossa. Tämän tutkielman tarkoituksena on lisätä ymmärrystä sosiaalisista yrityksistä, niiden nykytilasta ja tulevaisuudesta. Tähän pyrin tarkastelemalla haastatteluista välittyvää kokonaiskuvaa sosiaalisista yrityksistä.

Tutkimuskysymykseni on:

Miten sosiaalisten yritysten johtohenkilöt kuvaavat sosiaalisen yrityksen nykytilaa?

Sosiaalisen yrityksen lainsäädännön kapeuden vuoksi minua kiinnosti, miten sosiaalisten yritysten johtohenkilöt kokevat sosiaalisia yrityksiä koskevan lainsäädännön toimivuuden. Sosiaalisen yrityksen erityisasema on perustunut pääasiassa muita työllistäviä organisaatioita edullisempiin palkkatuen ehtoihin. Halusin kuulla kokemuksia palkkatuen käytöstä ja työllistämisen arjesta. Sosiaalisen yrityksen toimiessa sosiaalisen ja liiketaloudellisen välimaastossa, oli kiinnostavaa tietää, miten sosiaalinen näkyy yrityksissä ja mitkä tekijät edistävät tai estävät yritysten kannattavaa liiketoimintaa. Halusin myös selvittää, millaisia näkemyksiä johtohenkilöillä on sosiaalisen yrityksen tulevaisuudesta ja yhteiskunnallisen yrityksen mallista.

## 6.2 Tutkimusmenetelmä ja aineisto

### 6.2.1 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus

Tämän tutkielman tavoitteena on tuottaa tietoa sosiaalisten yritysten nykytilasta, sosiaalisten yritysten arvoista ja työllistämistehtävän toteuttamisen realiteeteista. Samalla saadaan tietoa sosiaalisten yritysten toiminnasta, haasteista ja onnistumisista sekä tulevaisuuden näkymistä.

Paras tapa saada vastauksia tutkimuskysymyksiini on valita kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Tutkimuksen kvalitatiivisuus liittyy sekä aineiston keräämisen että analyysin tapaan. Yleisimpiä laadullisia aineistonkeruumenetelmiä ovat esimerkiksi haastattelu, kysely ja havainnointi. Aineiston tyyppi on aina joissain määrin sidoksissa analyysitapaan, joita kvalitatiivisen tutkimuksen sisällä on useita. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 71-73.) Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata tai ymmärtää jotain tiettyä ilmiötä, joten tutkimuksen onnistumisen suhteen aineiston laadulla on suurempi merkitys kuin aineiston koolla. On tärkeää, että tutkittavat henkilöt tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon (Mt., 87-88.)

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja pyrkimys kuvata tutkimuksen kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti, eri näkökulmista. Tutkijan on huomioitava arvojen merkitys pyrkiessään ymmärtämään tutkimaansa ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa objektiivisen tuloksen löytäminen on mahdotonta, sillä se perustuu subjektiivisuuteen. Sen sijaan laadullisen tutkimuksen tuloksena saadaan tiettyyn aikaan ja paikkaan kohdentuvia selityksiä ja paljastettuja tosiasioita tutkittavasta ilmiöstä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara, 2007, 157.) Laadullisen tutkimuksen ei tarvitse olla ymmärtämään pyrkivää, vaan sen tavoitteena voi olla esimerkiksi ilmiön kuvaus tai tulkinta, uuden tiedon hankinta tai ilmiön ymmärryksen syventäminen (Puusa & Juuti, 2011, 48).

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2007, 160) ovat koonneet yhteen metodikirjallisuudessa käsitellyjä laadullisen tutkimuksen yhteisiä piirteitä. Näitä tyypillisiä piirteitä ovat a) tutkimuksen kokonaisvaltainen luonne, jolloin aineisto kootaan todellisissa tilanteissa b) ihmiset tiedon keruun välineinä, jolloin tieto muodostuu tutkijan havainnoista ja keskusteluista tutkittavien kanssa c) aineistolähtöinen analyysi, aineiston kokonaisvaltainen tarkastelu ilman teorian tai hypoteesin testaamista d) laadullisten menetelmien suosiminen aineiston hankinnassa, jolloin tutkittavien ääni nousee esiin e) etukäteen suunniteltu kohdejoukko f) tutkimuksen edetessä tutkimussuunnitelma saattaa muuttua olosuhteiden sitä vaatiessa g) aineiston käsittely ja tulkinta ainutlaatuisena tietona kiinnostuksen kohteesta.

Laadullinen tutkimus jaetaan yleensä induktiiviseen ja deduktiiviseen analyysitapaan. Abduktiivinen päättely alkaa empiriasta mutta hyväksyy teorian olemassaolon kaiken taustana. Kyse on teoriaohjaavasta analyysistä, jolloin aikaisempi tieto ei toimi aineistoon testattavana teoriana, vaan luo pohjan tutkijan ajatteluprosessille. Vanhaa ja uutta yhdistämällä voi löytyä jotain aivan uutta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95-97.) Tutkielmani on aineistolähtöinen, mutta olen pyrkinyt abduktiiviseen päättelyyn tarkastelemalla haastattelumateriaalia esiyymmärrykseeni ja aikaisempaan tutkimukseen perustuvien johtoajatusten avulla.

### **6.2.2 Teemahaastattelu**

Käytin aineiston keruumenetelmänä asiantuntijoiden teemahaastatteluja eli puolistrukturoituja haastatteluja. Teemahaastattelua ohjaa pyrkimys löytää merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. Teemat perustuvat tutkittavasta aiheesta tai ilmiöstä olemassa olevaan tietoon. (Tuomi & Sarajärvi 2009,75.) Teemahaastattelussa käydään samat aihepiirit läpi kaikkien haastateltavien kanssa mutta kysymysten muoto ja järjestys voivat vaihdella (Eskola & Vastamäki, 2007, 27). Tässä tutkimuksessa aihepiirien valintaan vaikutti ennakkotietoni sosiaalista yrityksistä sekä niistä vaikeuksista ja toimintaympäristön muutoksista, joita yritykset olivat kohdanneet.

Haastattelutilanteissa kysymysten perusrunko oli kaikille sama mutta uudessa haastattelussa saattoi ottaa esiin jonkin edellisen haastateltavan esiin ottaman seikan, jolloin aihepiirien sisällöt laajenivat.

### **6.2.3 Asiantuntijat faktanäkökulman tuottajina**

Pertti Alasuutari (2007, 90-91) määrittelee faktanäkökulmalle kolme tyypillistä piirrettä:

1. *”Kielen ja tilanteen ominaisuudet otetaan huomioon vain mahdollisena hälynä kanavassa, jonka kautta maailmaa koskeva informaatio kulkee, tai vääristymänä linssissä, jonka läpi sitä tarkastellaan.”*
2. Tiedon luotettavuutta ja tiedon antajan rehellisyyttä tulee pohtia aineiston käyttökelpoisuuden varmistamiseksi.
3. Käytännöllinen käsitys siitä todellisuudesta, jota tutkija pyrkii kartoittamaan.

Faktanäkökulmassa ylläpidetään käsitystä tiedosta sellaisina tosiasioina, joiden uskotaan heijastavan totuutta maailmasta mutta ei välttämättä positivistisena totuutena.

Faktanäkökulma pakottaa lähdekritiikkiin, sillä on pystyttävä määrittelemään, kuinka totuudenmukaisia aineistona olevat kertomukset ja kuvaukset ovat. Alasuutari (2007, 95-96) ehdottaa kahta vaihtoehtoista näkökulmaa laadulliseen aineistoon; aineistoa voi käsitellä indikaattoreina tai todistuksina. Indikaattorinäkökulmasta aineistosta etsitään vastauksia kysymyksiin epäsuorasti, jolloin vastaajille ei kerrota, mihin aineistolla pyritään. Todistusnäkökulmasta puolestaan aineistoa tarkastellaan kuten todistajanlausuntoa tutkittavasta teemasta. Tällöin lausunnon todenmukaisuutta punnitaan intuitiivisesti ja epäluotettava tieto karsitaan pois.

Asiantuntijahaastatteluja tehdään monilla tieteenaloilla, myös yhteiskuntatieteissä. Tällöin kiinnostuksen kohteena on se tieto, jota asiantuntijalla oletetaan olevan tutkimuskohteena olevasta ilmiöstä tai prosessista. Haastateltavat ovat osallisina ilmiössä, jonka todenmukaiseen

kuvaukseen pyritään. (Alastalo & Åkerman, 2010, 372-375.) Tutkimuksen kohteena ei siten ole asiantuntija itse vaan se, mitä hän voi kertoa kiinnostuksen kohteena olevasta ilmiöstä.

Tässä tutkielmassa haastateltavien valinnassa on käytetty harkinnanvaraista otantaa. Valinta perustuu sosiaalisten yritysten johtohenkilöiden asemaan, jolloin haastateltavien joukko on rajallinen. Tämä tapa oli ainoa mahdollinen, sillä tutkimuksen tavoitteena on selvittää nimenomaan sosiaalisten yritysten nykytilaa, josta parhaiten osaavat kertoa sosiaalisten yritysten johtohenkilöt. Katsoin, että sosiaalisten yritysten johtajat ovat asiantuntijoita tutkittaessa sosiaalisia yrityksiä ja heidän haastatteluista koottua aineistoa voidaan käsitellä faktaanäkökulmasta.

#### **6.2.4 Tutkimusaineisto**

Koska suomalaisen lainsäädännön mukaisen sosiaalisen yrityksen perustehtävä on osatyökykyisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistäminen, on tarkoituksenmukaista tutkia nimenomaan yrityksiä, jotka kuuluvat työllistämisyhteisöihin Suomen suurimpiin sosiaalisiin yrityksiin. Sosiaaliset yritykset toimivat eri aloilla normaalien yritysten tapaan ja niiden henkilöstömäärä vaihtelee 1-100 välillä. Sosiaalinen yritys voi siten olla myös mikroyritys, jossa yrittäjän lisäksi työskentelee yksi vajaakuntoinen henkilö.

Valitsin haastateltavikseni sosiaalisten yritysten johtohenkilöitä ilmoitetun työvoiman määrällä mitattuna suurimpien suomalaisten sosiaalisten yritysten joukosta. Etsin 24 suurimman yrityksen tiedot internetistä ja tässä vaiheessa päätin supistaa kohdejoukkoa. Rajasin pois yritykset, joiden yhteystietoja oli hankala löytää. Koska halusin haastatella henkilöitä heidän työpaikoillaan, rajasin pois myös yritykset, jotka sijaittivat yli 700 kilometrin säteellä asuinkaupungistani. Lähetin haastattelupyynnön sähköpostitse kahdeksalletoista sosiaalisen yrityksen johtohenkilölle syyskuun 2010 aikana. Sain yksitoista myönteistä vastausta, yksi kieltäytyi haastattelusta kiireeseen vedoten ja kuusi henkilöä ei vastannut haastattelupyyntöni lainkaan. Päätelin



alustavasti, että yksitoista haastattelua tulee todennäköisesti muodostamaan riittävän aineiston, joka voi vastata tutkimuskysymyksiini ja näin kävikin.

Yksi sosiaalisen yrityksen toimitusjohtaja vastasi kahdesti testihaastatteluun. Halusin tämän yrityksen vastaukset mukaan tutkimusaineistoon, sillä kyseinen yritys on merkittävä toimija sosiaalisten yritysten kentällä. Testihaastateltavaksi ei aiheesta johtuen ollut mahdollista valita niin sanottua normaalia yritystä, eikä toisaalta pientä, yhden tai kahden osatyökykyisen tai osatyökykyisen ja pitkäaikaistyöttömän henkilön työllistävää yritystä. Sosiaalisen yrityksen perustehtävä, pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten integrointi avoimille työmarkkinoille ei mielestäni toteudu aivan pienissä sosiaalisissa yrityksissä, joissa osatyökykyisen palkkaaminen on ollut usein tilapäinen henkilöstöratkaisu. Tämän voi päätellä siitä, että TEM:n sosiaalisten yritysten rekisteristä on tarkistuksen jälkeen poistettu useita pieniä yrityksiä.

Teemahaastattelut sovittiin mukaan valikoituneiden sosiaalisten yritysten johtohenkilöiden toimipaikoille. Tämä tarkoitti minulle pitkiä ja aikaa vieviä haastattelumatkoja mutta halusin tehdä haastattelutilanteet mahdollisimman helpoiksi haastateltaville. Lisäksi haastattelut yritysten todellisissa ympäristöissä teki yrityksistä minulle konkreettisempia verrattuna esimerkiksi siihen, että olisin käyttänyt aineiston keräämisessä kirjoituspyyntöjä tai sähköpostihaastatteluja. Sain yrityksissä positiivisen vastaanoton ja minun oli mahdollista tutustua osaan yrityksistä laajemminkin.

Tein haastattelut yrityksissä syys- ja lokakuun 2010 aikana. Nauhoitin haastattelut ja litteroin ne myöhemmin tekstiaineistoksi. Nauhoituksen käytön sopivuuden varmistin jokaiselta haastateltavalta. Säilytän nauhoja kotonani ja tekstiaineistoja kahdella muistitikulla sekä kahteen kertaan printattuna. Tarvittaessa voin palata täydentämään tekstiaineistoa ja toisaalta aineisto on tallennettu riittävän moneen kohteeseen vahinkojen varalta.

Haastattelut kestivät vajaasta tunnista lähes kahteen tuntiin. Litteroinnin jälkeen minulla oli noin 100 sivua analysoitavaa aineistoa. Litteroinnin tarkkuuteen

vaikuttavat se, miten aineistoa analysoidaan ja haluaako tutkija käyttää tulkinnessaan esimerkiksi erilaisia vuorovaikutuksen piirteitä (Ronkainen ym., 2011, 119). Tässä tutkielmassa käytän analyysinä teemoitteluun ja kategorisointiin perustuvaa sisällönanalyysiä, joten katsoin haastattelijan ja haastateltavan puhutun aineiston kirjallisen dokumentoinnin riittäväksi litteroinnin tarkkuudeksi. Litteroin haastatteluni itse, joten tutustuin aineistoon tarkasti heti alkuvaiheessa. Tässä tutkimuksessa en pyri analysoimaan puhetta vuorovaikutuksena, vaan puheen sisältöä kuvana todellisuudesta. Litteroin haastattelut siten, että kirjoitin haastateltavien puheenvuorot lähes sanatarkasti mutta omat puheenvuoroni merkitsin muutamalla sanalla. Jätin myös ylimääräisiä ”tota”- ja ”niinku”-tyyppisiä välisanoja, sekä murre sanoja tekstistä pois. Vastausten pituudet vaihtelivat yhdestä sanasta yli sivun pituisiksi pohdiskeluiksi. Kuva sosiaalisesta yrittäjyydestä välittyy tässä yhdentoista johtohenkilön kertomana.

Haastattelujeni teemoina olivat kunkin sosiaalisen yrityksen historia ja nykytila, työllistäminen ja niin sanottu palkkatukilainsäädäntö, yhteiskunnallisen yrityksen lainsäädäntöön ja kansalliseksi kehitysohjelmaksi esitetyt ehdotukset sekä niiden merkitys nykyisen lain mukaisille sosiaalisille yrityksille. Nämä teemat syntyivät tausta-aineistoa lukiessa ja omasta esiyymmärryksestäni, joka minulle oli sosiaalisten yritysten perustamiseen liittyvän työni kautta muodostunut.

Teemahaastatteluun osallistui 11 sosiaalisen yrityksen johtohenkilöä. En kysynyt haastateltavien taustoja, koska en tarkastele johtohenkilöiden toimintaa yrityksissä, vaan tämän tutkielman tavoitteena on selvittää sosiaalisen yritysten nykytilaa haastateltavien välittämänä. Tunnistamisen välttämiseksi kuvaan yritysten taustat väljästi.

Yritykset sijaitsivat eri puolilla Suomea. Yrityksistä seitsemän oli saanut sosiaalisen yrityksen statuksen vuosina 2004–2006 ja neljä vuosina 2007–2009. Tällä hetkellä yritysten työntekijöiden määrä vaihteli muutamasta henkilöstä yli sataan työntekijään. Yrityksistä suurin osa toimi useilla eri toimialoilla. Yli puolet sosiaalisten yritysten johtohenkilöistä kertoi taustayhteisön olevan jokin kolmannen sektorin toimija, useimmin yhdistys.

Muiden yritysten omistajina oli osittain tai kokonaan kaupunki tai kunta. Yhteistyö taustaorganisaatioiden kanssa oli osittain erittäin tiivistä. Lähes kaikilla toimijoilla oli ollut työllistämistoimintaa taustayhteisössään jo ennen sosiaalisesti yritykseksi hakeutumista. Toisinaan erityisesti yhdistystaustaisten sosiaalisten yritysten johtohenkilöt kertoivat sosiaalisen yrityksen toimintana sellaisia asioita, jotka todellisuudessa kuuluivat taustayhteisön toimintaan, kuten esimerkiksi kuntouttava työtoiminta.

### **6.3 Analyysin toteutus**

Olen käyttänyt aineiston analysointimenetelmänä sisällönanalyysia. Sisällönanalyysillä pyritään kuvaamaan tutkimuskohteena olevien dokumenttien sisältöjä sanallisesti ja järjestämään hajanainen aineisto selkeään muotoon (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108).

Tässä tutkielmassa käsittelen aineistoa puheena tuotettuna informaationa, jonka sisältö on kiinnostukseni kohteena. Luin litteroimani haastatteluaineiston kahteen kertaan läpi. Ensimmäisellä kerralla myös teemoittelin tekstit haastatteluteemojen mukaisesti. Haastattelujen aikana kiinnitin huomiota siihen, että haastateltavat esittivät runsaasti kritiikkiä sosiaalisten yritysten mallia ja toimintaympäristöä kohtaan. Aineistoa lukiessani tämä vaikutelma vahvistui. Negatiiviseksi käsitän esimerkiksi ne asiat, joita vastaajat kuvasivat suoraan sanalla ”haaste”, esittivät asian kielteisesti tai kertoivat vaikeuksista yrityksen toimintatapaan liittyvissä asioissa. Haasteita nousi esiin runsaasti ja kielteisistä asioista kerrottiin kysymättäkin. Tässä vaiheessa totesin, että alkuvaiheessa kiinnostuksen kohteenani ollut muutokset toimintaympäristössä ei noussutkaan pääteemaksi vaan aineistosta on löydettävissä sellaisia sosiaalisten yritysten perustoimintaan liittyviä teemoja, jotka ansaitsevat tulla esiin. Tässä vaiheessa tarkensin myös tutkimustehtävääni.

Analyysiyksikkönä käytin pääasiassa lauseita tai ajatuskokonaisuuksia, joissa samaa teemaa käsiteltiin useammassa lauseessa. Kävin tekstin läpi tarkasti ja

kirjasin alkuperäisilmaisut haastattelukohtaisesti. Tämän jälkeen pelkistin kerrotut asiat selkeämpään muotoon.

Etsin aineistosta samankaltaisuuksia kuvaavia käsitteitä ja ryhmittelin nämä luokiksi, jotka nimesin luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokitteluyksikkönä käytin haastateltavien asiantilojen kuvauksia ja analysoin kuvauksia tuotettuina faktoina tutkittavasta ilmiöstä. Näistä käsitteistä oli vielä mahdollista muodostaa viisi teemaa, joiden mukaan esittelen aineistoni analyysin.

Haastatteluista nousi esiin seuraavat sosiaalisten yritysten toimintaa ja toimintaympäristöä kuvaavat kategoriat:

1. Julkiseen kuvaan liittyvät tekijät
  - ”sosiaalisen” ongelma
  - sosiaalisen yrityksen vähäinen tunnettuus
  - asenteet
  
2. Lainsäädäntöön liittyvät tekijät
  - sosiaalisen yrityksen toimintamalli
  - palkkatuki sosiaalisen yrityksen tukimuotona
  - muu lainsäädäntö
  
3. Liiketoimintaan liittyvät tekijät
  - liiketoiminta
  - yhteistyösuhteet
  - erityinen henkilöstö
  - yritystoiminnan edut
  
4. Arvojen toteuttamiseen liittyvät tekijät
  - sosiaalisen yhteiskuntavastuun toteuttaminen
  - eettisyys ja auttamisen halu

## 5. Näkemykset yhteiskunnallisista yrityksistä ja sosiaalisten yritysten tulevaisuudesta

Esimerkkinä kategorioiden ja teemojen muodostumisesta esitän näyttöluokan ”Julkiseen kuvaan liittyvät tekijät” -syntyprosessista.

”jotkuthan pitää nimeä epäonnistuneena, että siitä tulee sosialismi mieleen”	”sosiaalinen yritys” on epäonnistunut käsite, viittaa sosialismiin	”sosiaalisen” ongelma	julkiseen kuvaan liittyvät tekijät
”että joku sanoki, että aika hirvee nimi teillä...hoiva-ala on se mitä siihen liitetään tai että se liittyy jollain tavalla sosiaalipuolen toimialaan”	”sosiaalinen yritys” on epäonnistunut käsite, viittaa sosiaalialaan	”sosiaalisen” ongelma	
”kyllä sitä markkinointia saa tehdä koko ajan, ei se tietoisuus isolle yleisölle oo tavottanu, että kyllä niinkö yrittäjäkentäs, niin eihän ne tiä tämmösestä mitään, sosiaalisesta yrityksestä”	yritykset eivät tunnista sosiaalista yritystä	sosiaalisen yrityksen toimintamallin tuntemattomuus	
”mul on itellä sellanen käsitys, et edes viranomaispuolellakaan ei tiedetä mikä sosiaalinen yritys on, niinkun et kenen pitäisi olla tämän kans tekemisissä ja hoitaa näitä asioita, niin ne ei tiedä mistä on kysymys”	viranomaiset eivät tunnista sosiaalista yritystä	sosiaalisen yrityksen toimintamallin tuntemattomuus	
” yks radiohaastattelija soitti ja kysyi, mitä mieltä olen tästä kun sanotaan, että SY hyötyy näistä tuista ja se vääristää kilpailua...se on fraasi, vääristymä, se on vaan heitto, että sitä ei oo näytetty faktaks että näin on. Onko joku laskenut luvuin, että siitä oikeasti on ollut hyötyä yritykselle? Ja sitten se, että kuka vaan voi perustaa sosiaalisen yrityksen!”	suuren yleisön kriittisyys: vääristää kilpailua	asenteet	
”TE-toimisto, vaikka niillä olisi ollut haluakin lähteä viemään tätä sosiaalista yritystoimintaa eteenpäin mutta niillä ei oikeestaan ollut keinoja tai ne ei tienny, miten sitä lähettäis viemään...taustalta puuttui valtakunnallinen strategia ja ohjelma, sitä ei oikein otettu omaksi, se jäi vähän niinkun irralliseksi.”	Viranomaisten sitoutumisen puute	asenteet	

Alastalo ja Åkerman (2010, 377) muistuttavat, ettei asiantuntijahaastatteluita tule lukea naiivin realistisesti vaan vuorovaikutuksessa tuotettuna aineistona.

Analyysissä aineiston tuottamaa informaatiota tuleekin verrata muihin haastatteluihin ja dokumenttiaineistoihin. Tässä tutkielmassa vertailen tuloksia aikaisempiin tutkimuksiin, selvityksiin ja muihin dokumenttiaineistoihin. Toisaalta on huomattava, että myös kaikilla dokumenteilla on jokin tarkoitus ja ne on tehty tiettyä tilannetta varten, mikä asettaa kyseenalaiseksi puhtaiden faktojen löytymisen edes dokumenttiaineistosta (mt., 387).

#### **6.4 Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelua**

Läheittämissäni haastattelupyynnöissä mainitsin haastatteluihin osallistumisen olevan vapaaehtoista ja kerroin haastatteluteemoista. Kerroin myös työstäni SYsata - sosiaalisia yrityksiä Satakuntaan -hankkeen projektipäällikkönä ja työssäni keräämästäni pohjatiedosta sosiaalisten yritysten tilanteesta.

Ymmärrän sen, että haastatteluissa todellisuutta kuvataan fakthanäkökulmasta subjektiivisesti ja että vastaukset haastattelijan kysymyksiin voivat olla myös vääriä tai vahvasti väärittyneitä. Tässä tutkielmassa on mahdollista käyttää faktoja tukevaa muuta aineistoa rajoitetusti, joten aikaisemman tutkimuksen lisäksi käytän aineistonäytteitä ilmiön kuvaamisen lisäksi myös validiteetin arvioimiseksi. Lupasin haastatteluille anonymiteetin, joten tuloksissa pyrin häivyttämään tunnistettavat tekijät, kuten esimerkiksi haastateltavan nimi, yrityksen nimi, sijainti ja toimiala mahdollisimman huolellisesti. Tosin osa vastaajista totesi, että anonymiteetti ei olisi välttämätöntä. Esitän aineistosta suoria sitaatteja, jotka olen haastattelemani henkilön nimen sijaan koodannut merkeiksi Y1, Y2, Y3 jne. Y1 tarkoittaa ensimmäistä haastattelemaani sosiaalisen yrityksen johtohenkilöä, Y2 toisen haastattelemani sosiaalisen yrityksen johtohenkilöä ja niin edelleen.

Olen pyrkinyt kuvaamaan käyttämäni sisällönanalyysitapaa ja aineiston analyysiä esimerkein, jotta lukija voi arvioida tutkimustuloksen reliabiliteettia eli tutkimustulosten luotettavuutta. Luotettavuuden parantamiseksi lähetän vielä tutkimukseni ennen tarkastusprosessia luettavaksi haastattelemilleni henkilöille kommentointia varten. Sosiaalinen yritys on kompleksinen kokonaisuus ja

haluan varmistaa, että olen tulkinut haastatteluja oikealla tavalla ja päätenyt johtopäätöksiin, jotka vastaavat sosiaalisten yritysten todellisuutta.

Kun haastatteluaineistoa tarkastellaan asiantuntijoiden tuottamana faktatietona, on huomioitava muutama tutkimustulosten luotettavuuteen vaikuttava seikka. Ensinnäkin on muistettava, että kyse on haastateltavan subjektiivisesta kokemuksesta ja kokemukseen vaikuttavat haastateltavan asema, henkilöhistoria, tilanteisiin liittyneet jännitteet ja vuorovaikutus haastattelijan kanssa haastattelutilanteessa. Kun muistellaan aikaisemmin tapahtuneita asioita, osa asioista saattaa jäädä muistamatta ja toisaalta menneitä tulkitaan nykyhetken valossa. Todellisuutta tulkitaan aina omasta näkökulmasta, mikä on ymmärrettävä silloin, kun tulkitaan toisen käden tietoa eli haastateltavan kertomusta muiden toimijoiden käyttäytymisestä. Tästä syystä tulkinnat erityisesti muiden toimijoiden tekemistä valinnoista tai motiiveista ovat erittäin epävarmoja. Lisäksi haastateltava saattaa kaunistella asioita tai pyrkiä selittämään asioita jälkikäteen. (Alastalo ja Åkerman, 2010, 381-384.)

Alastalo ja Åkerman (2010, 384-385) nostavat esiin vielä *ammattillisuusmuurin* ja sen ylittämisen asiantuntijahaastatteluissa. He viittaavat termillä Matti Kortteisen (1982) lähiötutkimuksessa mainitsemaan *onnellisuusmuuriin*. Näillä molemmilla termeillä tarkoitetaan tilannetta, jossa haastateltava pyrkii kertomaan asioita niin kuin niiden tulisi olla tai kuten hän olettaa haastattelijan odottavan niiden olevan. Muurien ylittäminen edellyttää luottamusta haastateltavan ja haastattelijan välillä sekä yksityiskohtaisempaakin keskustelua jonkin teeman ympärillä. Luottamuksellisen ilmapiirin syntyminen on helpompaa silloin, kun haastateltavalla on ainakin jonkinasteista asiantuntemusta tutkittavana olevasta aiheesta tai hän voi esittää esimerkkejä tilanteista, jotka eivät ole menneet ohjeiden mukaan. Joissakin haastatteluissa minua pyydettiin sulkemaan nauhuri hetkeksi tai olemaan huomioimatta joitain kertomuksia. Luonnollisesti nämä jäivät minun ja haastateltavan välisiksi asioiksi, mutta toisaalta kerrotut asiat olisivat voineet vahvistaa aineiston tulkintaa ja ansainneet tulla huomioiduiksi. Alastalo ja Åkerman tunnistavat ilmiön ja toteavat myös, että tällaisen tiedon käyttöä tulee välttää (mt. 387).

Olen pohtinut omaa rooliani haastattelijana ja raportoinut mahdollisimman tarkasti tutkimuksen kulkua, kuvannut haastatteluaineiston keruuta ja analyysiä pyrkien vahvistamaan tutkimuksen uskottavuutta. Pyrin aineiston objektiiviseen käsittelyyn mutta todennäköisesti on niin, että ajatusmaailmani ja ennakkotietoni näkyvät jollakin tavalla siinä, miten tulkitseen kerrottua. Objektiivisuus voi syntyä siitä, että tutkija tunnistaa vaikutuksensa tutkittaviin. Ruusuvuori ja Tiittula (2005, 22-56) epäilevät täysin objektiivisen tutkimuksen olemassaoloa, sillä haastatteluissa on kysymys vuorovaikutuksesta. Vaikka objektiivisuutta ja neutraalisuutta on pidetty yhtenä tärkeänä haastattelijan ominaisuutena, nykyisin haastattelijan rooli voidaan nähdä aiempaa aktiivisempänä. Koin, että minulla oletettiin olevan ennakkotietoa tutkimukseni kohteesta.

Olin tutustunut sosiaalisten yritysten tilanteeseen työssäni jo parin vuoden ajan ja kuullut tästä haastatteluaineistosta esiin nousevia kommentteja jo aikaisemmin, mikä on vaikuttanut tulkintaani aineistosta. Olen pohtinut omaa rooliani tutkijana esiyymmärrykseni pohjalta. Onko ennakkokäsitykseni sosiaalisten yritysten tilanteesta ollut oikea? Pohdin erityisesti sitä, pääsinkö riittävästi onnellisuusmuurin taakse vai kävikö toisaalta niin, että haastateltavien oli päinvastoin helpompi tuoda esiin kritiikkiä, koska he ehkä kokivat minut vertaisekseen, vaikka olin haastattelijan roolissa. Toisaalta katson, että esiyymmärrykseni loi myös luottamuksen ilmapiiriä minun ja haastateltavieni välille, ja teki avoimen keskustelun helpommaksi. Saattaa olla myös niin, että haastateltavat jättivät tärkeitä asioita kertomatta, koska olettivat minun tuntevan sosiaalisten yritysten todellisuuden paremmin kuin tunsinkaan.



## 7 SOSIAALISEN YRITYKSEN JULKISEEN KUVAAN LIITTYVÄT TEKIJÄT

Sosiaalisten yritysten julkinen kuva on haastateltavien mukaan melko tuntematon. Heidän mukaansa toimintamallin lanseeraamiseen ei ole panostettu riittävästi. Haastatteluissa sosiaalisten yritysten johtohenkilöt toivat esiin kokemiaan sosiaaliin yrityksiin liittyviä asenteita ja mielikuvia.

### 7.1 Sosiaalisen yrityksen heikko tunnettuus

Lain sosiaalisesta yrityksestä tultua voimaan vuonna 2004, sosiaaliselle yritykselle lanseerattiin oma niin sanottu perhosmerkki, jota työ- ja elinkeinoministeriön sosiaalisten yritysten rekisteriin merkitty yritys voi käyttää esimerkiksi markkinoinnissa. Osa haastatelluista koki sosiaalisille yrityksille myönnettävän perhosmerkin epäonnistuneeksi, eikä sitä heidän mukaansa tunnisteta, koska sosiaalisen yrityksen markkinointi merkkeineen jäi lain voimaan tultua vähäiseksi. Perhosmerkkiä kuvattiin ”*jonkun virkamiehen ideaksi*”. Sosiaalisia yrityksiä kyllä pyrittiin tekemään tunnetuksi, sillä eri puolilla Suomea alkoi uusien sosiaalisten yritysten perustamiseen tähtääviä kehittämishankkeita. Edellisellä ESR-ohjelmakaudella Equal-yhteisöohjelmasta rahoitettiin useita hankkeita, kuten esimerkiksi Stakesin koordinoima HOT-hanke, Vates-säätiön hallinnoima Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä -hanke, Tampereen Seudun Uusyrityskeskuksen hallinnoima Pirkanmaan SYKE-hanke sekä Suomen Punaisen Ristin hallinnoima Response-projekti (Equal-yhteisöohjelman päätyneitä hankkeita.)

Sosiaalisten yritysten johtohenkilöt kokivat ”sosiaalisen” useammin yritystoimintaa negatiivisesti leimaavaksi kuin positiiviseksi imagotekijäksi. Tästä syystä suurempi osa haastatelluista ei nähnyt perhosmerkin käyttöä ja sosiaalisen yrityksen toimintamallin julkituomista tärkeäksi omassa toiminnassaan. Sen sijaan haastateltavat kertoivat haluavansa tuoda yritystä esiin yrityksen omalla nimellä ja tuote edellä.

*”Antaako sosiaalisen yrityksen status sitten jotain arvoa? Meidän asiakkaista suurin osa ei tiedä, että ollaan sosiaalinen yritys. Ei sillä ole merkitystä kun ne saa laadukkaan tuotteen ajallaan.” Y5*

*”Mulla on sellainen käsitys, ettei edes viranomaiset tiedä, mikä sosiaalinen yritys on. Ja kun menee kysymään kadunmieheltä, että mikä on sosiaalinen yritys, niin ei. Että mikä? Tämä on keskeisin syy siihen, ettei me olla mitenkään nostettu esiin sitä, että ollaan sosiaalinen yritys, koska ei tiedetä, mitä se tarkoittaa.” Y2*

Osa haastelluista puolestaan kertoi sosiaalisen yrityksen ja perhosmerkin näkyvän omassa markkinoinnissaan.

Yritysten johtohenkilöt kokivat, että heidän täytyy selvittää ja markkinoida sosiaalisen yrityksen mallia asiakkaiden lisäksi viranomaisille ja yleisesti kaikille ihmisille. Joidenkin haastateltavien kokemusten mukaan edes kaikki viranomaiset, joiden tulisi antaa ohjausta sosiaalisen yrityksen perustamisessa ja toiminnassa, eivät tunne sosiaalisen yrityksen käsitteen sisältöä, eivätkä osaa neuvoa yrityksiä.

*”No ei ne tiedä (ELY-keskus) että mikä on sosiaalinen yritys. Että ei he ole mikään sosiaalitoimisto kun he on elinkeinotoimisto ja antaa elinkeinotukea.” Y9*

*”Täällä huomasi selkeästi sen, että TE-toimisto, vaikka niillä olisi ollut haluakin lähteä viemään tätä sosiaalista yritystoimintaa eteenpäin, niillä ei oikeastaan ollut keinoja tai ne ei tienneet, miten sitä lähdetäis viemään.” Y6*

## **7.2 Sosiaalisen ongelma**

Haastateltavat arvostelivat sosiaalinen -sanan käyttöä sosiaalisen yrityksen toimintamallin nimen yhteydessä. He näkivät käsitteen tässä kontekstissa

useammin negatiivisesti leimaavaksi kuin positiiviseksi imagotekijäksi. Sosiaalinen liitetään haastateltujen mukaan useimmin sosiaalityöhön, hoiva-alaan tai *”johonkin epämääräiseen toimintaan, jossa käytetään yhteiskunnan varoja”*.

*”Se on vaikea ja sitä tavallaan vierastetaan, koska ihmiset ymmärtää sen, että on kysymys jostain semmosesta, mikä ei välttämättä kuulu asiaan...mutta sehän on suora käänös social enterpricesta ja englannin kielessä sen merkitys on aivan eri kuin Suomessa.”* Y3

*”Ihmiset ei sisäistä tätä sanaa sosiaalinen yritys ja tämä on ollut alusta saakka ongelma. Ahaa, joku sossun juttu, miten kaupunki on tässä mukana tai että veronmaksajien rahoilla perustetaan tällaisia juttuja.”* Y3

### **7.3 Asenteet sosiaalisia yrityksiä ja niiden työntekijöitä kohtaan**

Osa sosiaalisten yritysten työntekijöistä on syystä tai toisesta vaikeasti työllistyviä. Useimmat haastateltavat kertoivat kokeneensa negatiivisia asenteita yrityksiä ja niiden työntekijöitä kohtaan.

*”Joissain kaupoissa voidaan hyödyntää se (sosiaalisen yrityksen status) mutta hirvittävän harva haluaa ostaa nimenomaan sosiaaliselta yritykseltä. Ei se ole sellanen myyntiargumentti. Joskus tuntuu, että on parempi, ettei mainita. Sittenhän vasta (sanotaan) että aijaa, sellasilla vajaakuntosilla teetätte, että nythän sitten väännetään ja käännetään tämä tuote, että näinkin hyvää saitte kaikesta huolimatta aikaiseksi.”* Y5

Sosiaaliset yritykset ovat jääneet marginaaliin, eikä niiden toimintatapaa juurikaan tunneta, mikä on omiaan aiheuttamaan ennakkoluuloja. Koska suoraan aihetta käsittelevää tutkimusta ei ole, lähestyn tätä tarkastelemalla työnantajien asenteita vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä

kohtaan. Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 70) mukaan työnantajat näkivät työllistämässä vajaakuntoiset vähiten houkuttelevana ryhmänä. Työnantajista puolet arvioi erityisesti psyykkisesti vajaakuntoisen henkilön työllistämisen vaikuttavan yrityskuvaan tai työyhteisöön kielteisesti. Kielteiset asenteet johtunevat tiedon puutteesta ja sen aiheuttamista ennakkoluuloista. (Mt.,72.) Yhteiskunnallisesti valveutuneet ja em. ryhmistä aikaisemmin työllistäneet työnantajat arvostavat myös heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevia työntekijöitä (mt., 74).

## 8 SOSIAALISEN YRITYKSEN LAINSÄÄDÄNTÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT

Sosiaalisen yritystoiminnan aloittamiseen tähtäävään esiselvitykseen ja yritystoiminnan vakiinnuttamiseen on ollut mahdollista hakea ELY-keskuksen myöntämää työllisyyspoliittista avustusta. Sosiaaliset yritykset voivat myös hakea kaikille yrityksille tarkoitettuja yritystukia. Lisäksi laki on määritellyt sosiaaliselle yritykselle erityisaseman yritykseen palkattavan henkilön palkkatuen määrän ja tukiajan suhteen. Laki sosiaalisista yrityksistä on muuttunut viime vuosien aikana erityisesti palkkatuen suhteen. Laki sosiaalisista yrityksistä pääasiassa **mahdollistaa** eri tukien anomisen mutta ei **määrää** sosiaaliselle yritykselle erityiskohtelua. Haastateltavat esimerkiksi kertoivat ”*taistelevansa*” palkkatukipäätöksistä. Sosiaalisen yrityksen toimintaa säätelevät myös useat muut lait sen erityisen luonteen, sosiaalisen ja liiketaloudellisen toiminnan välimaastossa toimimisen vuoksi.

### 8.1 Sosiaalisen yrityksen toimintamalli

Sosiaalinen yritys toimii normaalin yrityksen tavoin, mutta tärkein ero normaaliin yritykseen verrattuna on sosiaalisen yrityksen henkilöstörakenne. Samalla henkilöstörakenne tuo tullessaan myös muita eroja normaaliin yritystoimintaan nähden. Sosiaalisten yritysten rekisteriin hyväksymisen edellytyksenä on kannattavan elinkeinotoiminnan lisäksi se, että yrityksen työntekijöistä vähintään 30 % on vajaakuntoisia tai vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä. Niin sanottu 30 % -sääntö on koettu yhtäältä tarpeelliseksi mutta toisaalta pakottavaksi. Jos yritys haluaa palkata palkkatuetun henkilön tukijakson päätteeksi normaaliin työsuhteeseen tai henkilö työllistyy muualle, on yrityksen sosiaalisten yritysten rekisterissä pysyäkseen seurattava jatkuvasti, että yrityksessä on vaadittu määrä palkkatuettuja työntekijöitä ja palkattava heitä tarpeen vaatiessa lisää. Lain tarkoituksena on parantaa heikossa työmarkkina- asemassa olevien henkilöiden, kuten vammaisten, vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien mahdollisuutta työllistyä avoimilla markkinoilla toimiviin yrityksiin.

Sosiaalisten yritysten johtohenkilöt totesivat sosiaalisen yrityksen pyörittämisen olevan liian byrokraattista. Esimerkkinä mainittiin palkkatukien haku- ja tilitysprosessit ”*jotka on tehty äärimmäisen kankeiks ja työläiks*”. Myöhemmin byrokratiaa on lisännyt yrityksiltä vaadittavat elinkeinotoiminnan valtiontukiselvitykset.

*”Tämä on mennyt hölmöläisten hommaks. Meillä menee turhaa aikaa tämän byrokratian pyörittämiseen, lainsäädännön tulkitsemiseen ja kädenvääntöön...jokaiseen hakemukseen laitetaan uudelleen, paljonko on jo maksettu tukea, maksupäivät ja kaikki. Eikö nämä ole jo tiedossa tuen myöntäjällä? Miksi yrittäjän pitää seurata tätä koko ajan?”* Y4

*”Just oli tämä elinkeinonharjoittaja vai ei, ja de minimikset ja muut, että kyllä mahdollisimman hankalaks kaikki on menty tekemään.”*  
Y10

Työ- ja elinkeinoministeriön ohjeen mukaan sosiaalisen yrityksen on esimerkiksi liitettävä palkkatukitilityksiin kuukausittain tosite, jossa selvitetään palkan, ennakonpidätyksen ja työnantajan lakisääteisten sosiaaliturvamaksujen maksaminen. (Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työllistämistukijärjestelmästä, 15.)

## **8.2 Palkkatuki sosiaalisen yrityksen tukimuotona**

Sosiaalisen yritystoiminnan pääasiallinen kannustin työllisyyspoliittisen avustuksen lisäksi on ollut vajaakuntoisen tai pitkäaikaistyöttömän työllistämisen tueksi haettavissa oleva normaaleihin yrityksiin verrattuna korkeampi ja pitkäkestoisempi palkkatuki. Lähes kaikki haastateltavat totesivat, ettei palkkatuki ollut ratkaisevin asia, mutta se vaikutti kannustavasti toiminnan aloittamiseen.

Palkkatuella kerrottiin olevan merkittävä ja jopa dramaattinen vaikutus yrityksen toiminnan ylläpitämiseen. Yrityksestä riippuen tuen osuus oli viidestä viiteenkymmeneen prosenttiin yrityksen liikevaihdosta. Merkitys näkyi esimerkiksi mahdollisuutena panostaa työntekijöiden ohjaukseen enemmän.

*”Kyllä jos vertaa siihen, ettei sitä olis, niin ei kyllä olis varmaan tätä toimintaakaan, että on sillä niin iso merkitys kuitenkin. Onko se sitten riittävä tuki, niin ainahan ollaan sitä mieltä, ettei se ole riittävä mutta on se merkityksellinen kokonaisuuden kannalta.” Y11*

Jos valmis toiminta, esimerkiksi tuotannollinen työkeskustoiminta oli muunnettu sosiaalisesti yritykseksi, ei vanhojen työntekijöiden työllistämiseen ollut mahdollista hakea palkkatukea. Tämä oli merkinnyt suurta palkkakustannusten kasvua. Sosiaalisessa yrityksessä on maksettava työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Muutostilanteessa vanhat työntekijät olisi pitänyt irtisanoa ja ottaa töihin uusina työntekijöinä, jotta heidän työllistämiseen olisi voitu hakea palkkatukea.

*”Tämä vanha kaarti siirtyi kokonaan Y:n palvelukseen mutta heihin ei saanut tukea, koska heidän olis pitänyt olla työttömiä. Olis pitänyt tehdä niin, että heidät olis sanottu irti ja he olis ollu päivän työttömänä niin heihin olis saatu tuki.” Y4*

Yksilön kannalta palkkatukijärjestelmän heikkoudeksi haastateltavat näkivät erityisesti tuen sitomisen aikaan yksilön tavoitteiden sijaan. Ihmiset ovat erilaisia ja työmarkkinoille kuntoutumiseen vaadittava aika vaihtelee. Kuntoutuminen voi kestää pitkään. Myös jako pitkäaikaistyöttömiin ja vajaakuntoisiin, sekä sen merkitys palkkatukijakson pituuteen koettiin ongelmalliseksi.

*”Tämä on tosi pitkälinen työ, ettei se tapahdu puolessa vuodessa vaan se on vuosien työ jonkun kohdalla ennen kun se (paluu avoimille työmarkkinoille) saadaan onnistumaan.” Y4*

*”Sosiaalisissa yrityksissä piti olla niin, että jos henkilö on pysyvästi vajaakuntoinen niin tukikin voi olla pysyvä. Yhtäkkiä ilmoitettiin, että tämä onkin (yhden henkilön osalta) viimeinen vuosi. Mihin tämä perustuu? Eikö voitaisi sopia, että jos henkilö on pysyvästi vajaakuntoinen, niin tukikin olisi pysyvä, eikä sitä tarvitsisi käydä joka vuosi narisemassa. Ja sitten se, että tuki voidaan katkaista näin mielivaltaisesti.” Y10*

On huomioitava, että palkkatuki ei ole subjektiivinen oikeus, vaan tukea on mahdollista saada jos palkkatuen ehdot täyttyvät. Vajaakuntoisen tulee tuen saadakseen olla vajaakuntoinen tarjottuun työtehtävään nähden. (Sillanterä, 2012.)

Palkkatukijaksojen pituuden lisäämisen ja jopa pysyvän palkkatuen tarvetta haastateltavat perustelivat yksilön kuntoutumisen keston lisäksi taloudellisilla syillä. Taloudellisia syitä tuotiin esiin sekä yrityksen toiminnan että yhteiskunnan näkökulmista.

*”Tukiosuus on pieni verrattuna saatuun työpanokseen. Palkkakompensaatio ei kata aiheutuvia kustannuksia...ei pitäisi rajata kahteen tai kolmeen vuoteen vaan antaa niille ihmisille mahdollisuus olla pidempään, koska se kuitenkin kääntyy yhteiskunnan hyväks kun ne ihmiset tekee työtä ja ansaitsee ihan omaa rahaa eikä elä täysin yhteiskunnan kustannuksella.” Y3*

Ongelmallisena on nähty myös se, ettei sosiaalisille yrityksille ole ollut korvamerkittyä rahaa, vaan palkkatuki on voinut loppua kesken vuoden. Työ- ja elinkeinoministeriö jakaa alueille palkkatukeen käytettävää rahaa työttömien lukumäärän mukaan. Jos yritykset työllistävät runsaasti, saattaa olla, että palkkatukirahat loppuvat kesken. Usein lisäbudjetti on kuitenkin tuonut lisää rahoitusta palkkatukityöllistämiseen. (Sillanterä, 2012.)

Osa haastatelluista arvioi, ettei viranomaisilla ole yhtenäisiä käytäntöjä palkkatuen myöntämisen perusteiden tai sosiaalisen yrityksen lainsäädännön



suhteen. Alueellisia eroja arvioitiin syntyvän ELY-keskusten ja TE-toimistojen omien linjavetojen johdosta. Esimerkiksi Satakunnan alueella on tehty TE-toimistoille yhteiset linjaukset. Jokaisella TE-toimistolla on kuitenkin mahdollisuus toimia omalla tavallaan, joten linjaukset eivät välttämättä ole pitäneet. Lisäksi vielä jokaisella virkailijalla on mahdollisuus poiketa yhteisestä linjauksesta. Palkkatuen myöntäminen on aina harkinnanvaraista ja hakijalähtöistä, ja virkailija voi käyttää inhimillistä harkintaa tuen myöntämisen suhteen. (Sillanterä, 2012.) Lisäksi vaikka LSY mahdollistaa korkeimman palkkatuen, käytännössä sitä ei useinkaan ole mahdollista saada.

### **8.3 Muu sosiaaliseen yritystoimintaan liittyvä lainsäädäntö**

Sosiaalisten yritysten toimintaan vaikuttavat kaikki normaalia yritystoimintaa säätelevät lait. Sosiaalisen yrityksen kuuluminen osittain yrityksen ja yhdistyksen välimaastoon on koettu usein vaikeaksi lainsäädännön ristiriitaisuuksien vuoksi. Erityisesti sosiaalisen yrityksen työllistämistehtävään liittyvinä lainsäädännön epäkohtina ja kehittämiskohteina osa haastateltavista mainitsi kuntouttavan työtoiminnan ja henkilöstön edelleensijoittamisen rajoitukset sosiaalisille yrityksille.

#### **8.3.1 Laki julkisesta työvoimapalvelusta**

Suurin osa haastateltavista oli kokenut lain sosiaalisista yrityksistä ristiriitaiseksi ja epäonnistuneeksi. Sosiaalisille yrityksille myönnettävät edut katsottiin riittämättömiksi ja lain voimassaoloaikana heikentyneiksi. Sosiaalisen yrityksen toimintamalli ei heidän mukaansa enää tuonut riittävää lisäarvoa, sillä kaikilla työllistävillä organisaatioilla on mahdollisuus lähes samantasoisiin tukiin kuin sosiaalisella yrityksellä.

*”Just niitä etuisuuksia, että mitä siitä hyötyy? Pitäisi olla muutakin kun vaan goodwilliä, jos halutaan työllistää vajaakuntoisia. Kyllä se pitää se raha vaan jostain tulla, että homma toimii.” Y5*

*”Siitä laista tuli vähän torso. Ei sitten ollutkaan väliä, että oliko se sosiaalinen yritys vai yhdistys. Yhdistyksen kanssa on helpompikin toimia.”* Y10

Sosiaalisen yrityksen sanotaan toimivan yrityksenä yritysten joukossa, mutta osa haastateltavista näki ongelmia nimenomaan siinä, että laista puuttuu yrittämiseen kannustavia elementtejä. Näiden arveltiin puuttuvan siksi, että LSY valmisteltiin työhallinnon laiksi.

Alkusyksystä 2009 alkoi puhe lakiin julkisesta työvoimapalvelusta ehdotetuista muutoksista. Työllistämistukea käyttävissä yhdistyksissä ja yrityksissä keskusteltiin erityisesti suunnitelluista palkkatukea koskevista muutoksista. Kyse oli valtioneukisäännöistä, jotka koskevat toimenpiteitä, joissa julkinen sektori myöntää yritykselle taloudellista tukea. Vähämerkityksellistä tukea, eli de minimis -tukea voidaan asetuksen mukaan maksaa yritykselle 200 000 euroa kolmen vuoden aikana. Palkkatuki on valtiontuki, joten se katsotaan de minimis -tueksi elinkeinotoimintaa harjoittavalle yritykselle. Yrityksen on ilmoitettava viranomaiselle kaikki kolmen vuoden aikana saatu valtiontuki, mikä lisää byrokratiaa. Julkisen tuen rajoittaminen saattaa heikentää henkilömäärältään isompien sosiaalisten yritysten työllistämistoimintaa. Mikäli valtiontuella katsotaan olevan *”kannustava vaikutus”*, se voidaan myöntää ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena. Palkkatuki on *”kannustava”*, jos se *”kohdentuu epäedullisessa asemassa olevien ja alentuneesti työkykyisten työntekijöiden hyväksi”*. (EU:n valtioneukisäännöt.) Käytännössä sosiaaliseen yritykseen palkkatuella työllistettävät henkilöt kuuluvat tähän ryhmään ja palkkatuki myönnetään ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisena tukena, jolloin sitä ei rajoiteta.

Koska palkkatuki on sosiaaliselle yritykselle merkittävä tukimuoto, pelättiin muutosten vaikuttavan jopa kriittisesti sosiaalisten yritysten tulevaisuuteen. Kaikki haastateltavat ihmettelivät informaation puutetta ja lain valmistelun hätäisyyttä.

*"Mulle tuli aivan kalkkiviivoilla se tieto, tosi viime tipassa, hyvin lyhyellä varoitusajalla. Ja tosi nopeasti tapahtui kaikki nämä muutokset mitä tuli, että tiedottamisesta ei voi oikein hyviä arvosanoja antaa."* Y2

*"Ja sitä hämmästelen, ettei sosiaalisia yrityksiä tiedotettu tästä tulevasta palkkatukilain muutoksesta."* Y4

Useimmat haastatelluista kertoivat osallistuneensa kannanottoihin ja lähettäneensä lausuntoja suunnitelluista muutoksista. Heille jäi vaikutelma, että lakimuutokset pyrittiin saamaan läpi kaikessa hiljaisuudessa, eikä asiasta kuultavana olleiden asiantuntijoiden näkemyksiä huomioitu lain valmistelussa.

*"Olin kyllä kuultavana...lopputuloks oli ihan se ja sama, oliko siellä käyty vai ei. Eihän ne vaikuttaneet millään tavalla."* Y7

*"Eilen meillä oli vieraita ja ne kysyi, eikö pelota kun nämä lait muuttuu. Sanoin, että pelottaa tietysti. Hirveen nopeasti nämä lakimuutokset tapahtuu ja hirveen vähän lainsäätäjä kuuntelee".* Y9

Kritiikistä huolimatta kannanotoilla katsottiin olleen jonkin verran vaikutusta ainakin siihen, että pelätty de minimis -asetus sai rinnalleen ryhmäpoikkeusasetuksen.

Muutokset lakiin julkisista työvoimapalveluista tulivat voimaan toukokuussa 2010. Haastateltavat ihmettelivät, ettei asiasta tiedotettu sosiaalisille yrityksille edes tässä vaiheessa. Puolet haastatelluista totesi, ettei muutoksilla silti ollut juurikaan vaikutuksia tai etteivät vaikutukset olleet niin merkittäviä kun etukäteen oli pelätty. Osa heistä katsoi, että toiminta on hankaloitunut, koska on esimerkiksi jouduttu seuraamaan tarkasti julkisen tuen osuutta oman yrityksen toiminnassa. Joissakin yrityksissä muutosten vaikutuksena palkkatukisumman odotetaan laskevan huomattavasti. Yrityksen toiminta saattaa vaikeutua, sillä kasvaneet työvoimakulut olisi siirrettävä hintoihin. Lisäksi esitettiin huoli, miten lyhentyneet tukiajat vaikuttavat yksilöihin, sillä tukiaika saattaa jäädä lähinnä

pitkäaikaistyöttömien kohdalla liian lyhyeksi, jotta se edistäisi kuntoutumista avoimille työmarkkinoille.

Osa haastateltavista kertoi omista kokemuksistaan uudessa tilanteessa ja kommentoi, etteivät ole aivan varmoja tietävätkö viranomaisetkaan, miten uutta lakia tulee soveltaa.

*”Silloin kun palkkatuet muuttui, kysyin ELY-keskukselta, että miten ne nyt loppujen lopuksi on, mutta kukaan ei oikein tiennyt. Kaikki vaan ihmetteli, että kuinka näitä nyt tulkitaan ja että se (laki) on hyvin epäselvä.”* Y4

Koska elinkeinotoiminnan määrittely jätettiin laissa avoimeksi ja paikallisten viranomaisten tehtäväksi, voi tulkinnoissa esiintyä toisistaan poikkeavia ratkaisuja. Tämän katsottiin aiheuttavan epätasa-arvoista kohtelua, jos tulkinnat riippuvat siitä, minkä ELY-keskuksen alueella henkilö asuu tai yritys sijaitsee, tai minkä TE-toimiston asiakas henkilö on.

*”Ei ole selkeitä linjauksia, miten niitä pitäisi tulkita. Jäi liikaa tulkinnanvaraisuuksia ja enemmän paikallista päätösvaltaa, jolloin tullaan tilanteeseen, että kuinka tasa-arvoisessa asemassa kansalaiset on. Siinä on kysymyksessä kuitenkin ihmisten oikeudet ja niiden pitäis olla samanlaiset, asui sitten Utsjoella tai Savonlinnassa tai ihan missä vaan.”* Y7

*”Sekin on sit vielä mihin törmätään, että valtakunnallisesti työvoimaviranomaiset toimii hyvin eri tavalla, että se on on mennyt jotenki paikkakuntaakohtaisesti.”* Y5

*”Kun kyselet eri puolilla maata, niin siellä on hyvin erilaisia ja ihmeellisiä ratkaisuja tämän suhteen, että mitä nämä lakimuutokset nyt on. Ja olen kuullut että vaikka on hyvin samantyyppistä liiketoimintaa, niin tarkastelutavat voi olla hyvin erilaisia riippuen siitä, missä päin Suomea on.”* Y2

TE-hallinnossa sovelletaan hallintolakia, jossa mainitaan tasapuolisesta kohtelusta. Lain 6§:ssä todetaan seuraavasti: *”Viranomaisen on kohdeltava hallinnossa asioivia tasapuolisesti sekä käytettävä toimivaltaansa yksinomaan lain mukaan hyväksyttäviin tarkoituksiin. Viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Niiden on suojattava oikeusjärjestyksen perusteella oikeutettuja odotuksia.”* (Hallintolaki 434/2003, 6§).

### **8.3.2 Kuntouttava työtoiminta**

Sosiaalinen yritys ei voi tuottaa kuntouttavaa työtoimintaa, koska se on yritys. Kuntouttava työtoiminta kuuluu TE-toimiston työllistymistä edistäviin palveluihin. Palvelun kesto on 3-24 kuukautta ja sen sisältö voi vaihdella aina työelämään tutustumisesta lähes tavalliseen kokoaikatyöhön. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen on kunnan velvollisuus. Kunta voi järjestää sitä itse tai kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä voidaan sopia valtion, seurakunnan, jonkin toisen kunnan tai kolmannen sektorin toimijan kanssa, mutta sitä ei kuitenkaan voida hankkia yritykseltä. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.) Kuntouttavalla työtoiminnalla ei saa kompensoida tuottavaa palkkatyötä (Sillanterä, 2012). Jos sosiaalisen yrityksen taustalla on kolmannen sektorin toimija, on mahdollista, että taustayhdistys tuottaa kuntouttavaa työtoimintaa. Kohderyhmään kuuluva henkilö voi osallistua kuntouttavaan työtoimintaan taustaorganisaatiossa ja työkyvyn kasvaessa sosiaalinen yritys voi työllistää henkilön. Toisaalta kaksi haastateltavaa arvosteli tätä toimintatapaa moraalittomana ja ilmaisen työvoiman hyväksikäyttämisenä.

### 8.3.3 Edelleensijoittaminen

Sosiaalinen yritys voi edelleensijoittaa henkilöstöään, mikä tarkoittaa työntekijän vuokraamista toiselle yritykselle. Työnantaja, joka työllistää palkkatukeen oikeutetun työntekijän, tekee työntekijän kanssa työsopimuksen, mutta voi siirtää, eli edelleensijoittaa työntekijän tämän suostumuksella tekemään työtä toiselle työnantajalle. (Työ ja elinkeinoministeriön ohje työllistämistukijärjestelmästä 2010, 24.) Normaalilla yrityksellä, jos se saa työntekijän palkkaamiseksi palkkatukea, ei ole oikeutta edelleensijoittaa työntekijäänsä toiselle työnantajalle. Tähän saattaa tulla muutos uudistettaessa lakia julkisista työvoima- ja yrityspalveluista. Sosiaalinen yritys voi edelleensijoittaa tuetusti palkkaamansa henkilön yritykseen, kolmannelle sektorille tai yksityisen henkilön tarjoamaan työpaikkaan. (Mt., 24-26.) Jotkut haastateltavat kokivat suurena rajoituksena sen, että edelleensijoitus julkisiin organisaatioihin ei ole mahdollista.

Edelleensijoittaminen tuli mahdolliseksi sosiaalisille yrityksille vuoden 2007 lakimuutoksen myötä. Kaikki sosiaaliset yritykset eivät kuitenkaan edelleensijoita. Kolme haastateltavaa kommentoi edelleensijoitusta positiivisesti ja yhteistyö kohdeyritysten kanssa on sujunut hyvin. Edelleensijoitustyöpaikka oli löytynyt työllistettävälle henkilölle esimerkiksi työharjoittelun jälkeen. Sijoitetun työllistäminen on kohdeyritykselle helppoa, sillä palkanmaksun lisäksi sosiaalinen yritys hoitaa myös tarvittavat paperityöt. Haastateltavat totesivatkin edelleensijoituksen todennäköisesti kasvavan heidän johtamissaan sosiaalisissa yrityksissä. Toisaalta neljä haastateltava totesi edelleensijoitustyöpaikkojen olevan nyt kovan työn takana, eikä edelleensijoitettuja haastatteluhetkellä ollut. Edelleensijoituksen vähäisyyden syynä oli ollut myös työntekijöiden halu pysyä sosiaalisessa yrityksessä, turvallisessa työyhteisössä, kuten yksi haastateltava totesi.

## 9 SOSIAALISEN YRITYKSEN LIIKETOIMINTAAN LIITTYVÄT TEKIJÄT

Sosiaaliseksi yritykseksi rekisteröitymisen merkitys oli yrityksille vaihteleva. Useimmin rekisteröitymisen seuraukseksi mainittiin toiminnan kasvu, uudet asiakkaat ja yleensä toiminnan muuttuminen johdetuksi liiketoiminnaksi.

### 9.1 Sosiaalisten yritysten liiketoiminta - yrityksenä yritysten joukossa

Sosiaalisia yrityksiä perustavat haastateltavien mukaan sellaiset organisaatiot, joilla on ideoita ja halu tehdä yhteiskuntavastuullista työtä, mutta ei juurikaan alkupääomaa ja todellista liiketoimintaosaamista. Aloittavalle yritykselle on tarjolla normaalit yritystuet, ja sosiaaliselle yritykselle työvoimapoliittinen avustus yrityksen perustamiskustannuksiin. Näitä tukia ei kuitenkaan koettu riittäviksi. Lisäksi tilanteessa, jossa esimerkiksi tuotannollinen työkeskus oli muuntunut sosiaaliseksi yritykseksi, ei ollut saatavilla mitään tukea.

Kun sosiaalisen yrityksen lainsäädännön kehittäminen alkoi, suunnitelmissa oli arvonlisähelpotuksia ja rahastoja sosiaalisille yrityksille, mutta näitä ei toteutettu. Toisaalta lakiin sosiaalisista yrityksistä kirjatut tuet ovat suosituksia, eikä laki määrää viranomaisia myöntämään tukea suositusten mukaisesti. Palkkatuen saatavuuden epävarmuuden lisäksi yhdellä haastateltavalla oli seuraava kokemus investointituen anomisesta.

*”Laissa sanotaan, että sosiaalinen yritys saa investointitukea 10 % korotettuna. Mutta todellisuudessa kun mennään tuonne TE-keskukseen (ELY-keskukseen) ja sanotaan että meidän pitäis saada tällainen kone ostettua ja investointituki on vaikka 30 %, ja sanotaan että tämä on sosiaalinen yritys ja meidän pitäis saada 10 % enemmän. Ne sanoo, jaa niinkö on. Mutta kun se päätös tulee, niin siellä on 25 %. Ei sieltä mitään 10 % enempää anneta. Voidaan ja voidaan, muttei anneta. Ei oo rahaa. Palkkatuissahan on sama, että ne voi sanoa, ettei ole rahaa. Eihän sitä sitte voi kun ei ole.” Y9*

Sosiaalisella yrityksellä on liiketaloudelliset tavoitteet, kuten millä tahansa yrityksellä. Sen on markkinoitava tuotteitaan tai palvelujaan sekä kuluttajille, että työllistämispalvelujen ostajille. Tuotteiden on oltava laadukkaita, työllistämispalvelujen tuloksellisia, ja niiden on vastattava vaatimuksiin. Myös toimintaa on kehitettävä jatkuvasti. (Pyykkönen, 2010, 127-128.) Globaalin talouden heilahdukset vaikuttavat myös sosiaalisiin yrityksiin toimialasta riippuen. Yritysten toimialat ovat haastateltujen johtohenkilöiden mukaan usein matalamman osaamisen ja tuottavuuden aloja, joten nollatulokseenkin pääseminen on työlästä.

*”Nämä toimialat ei ole mitään kultakaivoksia, vaan nämä on tämmösiä yksinkertaisia töitä” Y9*

Matalan tuottavuuden toimialojen yleisten haasteiden lisäksi sosiaalisen yrityksen henkilöstökulut ovat palkkasubventioista huolimatta korkeat. Henkilöstön ohjaamiseen tarvitaan enemmän resursseja kuin tavallisessa yrityksessä. Osa haastatelluista toi esiin, että sosiaalisen yrityksen odotetaan helposti tuottavan palveluja ja tavaroita edullisemmin kuin tavallinen yritys, ja siksi hintojen pitäminen kannattavalla tasolla on vaikeaa. Karhun, Pajarin ja Salmen (2007) mukaan sosiaalisen yrityksen on menestyäkseen tavoiteltava toiminnassaan voittoa eikä sosiaalista yritystoimintaa saa pitää hyväntekeväisyytenä. Työhön integrointi ei voi olla yritystoiminnan perustana, vaan yrityksellä täytyy olla toimiva ansaintalogiikka. Tuottava yritys voi kasvaa ja luoda uusia työpaikkoja, ja näin edistää sosiaalisen yrityksen yhteiskunnallisten tavoitteiden saavuttamista.

Osa haastateltavista kertoi taloudellisista vaikeuksista, mutta joillakin yrityksillä meni hyvin. Joissakin organisaatioissa oli suunniteltu yritystoiminnasta luopumista, sillä yritys ei ollut kannattanut odotetusti.

*”Tämän tarkoitus oli, että se paikkaisi emoyhdistyksen rahanreikiä mutta siinä ei kyllä ole onnistuttu” Y3*



*”Meillä tämä yritystoiminta on nyt siinä vaiheessa, et me ollaan ajettu sitä toimintaa alas, ettei ole palkattu uusia työntekijöitä” Y6*

## **9.2 Yhteistyösuhteiden tärkeä merkitys**

Muutamassa haastattelussa nousi esiin sosiaalisten yritysten yhteistyö kaupungin ja paikallisten työvoimaviranomaisten kanssa. Yhteistyön todettiin toimivan pääosin hyvin, mutta joillakin se oli myös ollut pitkällisen työn ja toisinaan *”taistelunkin”* takana. Osa haastateltujen johtohenkilöiden johtamista sosiaalisista yrityksistä oli sellaisia, joissa kunta tai kaupunki toimi osaomistajana. Tällöin vahva yhteistyö toteutui luonnollisena tapana toimia.

**Kaupungin tai kunnan** kerrottiin suhtautuvan sosiaalisiin yrityksiin yleensä positiivisesti *”hyvää kättä päälle -meiningillä”*. Useimpien haastateltavien mukaan kaupunki tai kunta ei ollut lähtenyt odotetusti mukaan sosiaalisen yrityksen kehittämiseen. Kuntaorganisaatioilta odotettiin enemmän rahallista tukea niille tarjottavan hyödyn vastineeksi. Yksi haastateltavista totesi projektitoiminnan edistäneen toimijoiden yhteistyötä alueella ja parantaneen sosiaalisen yrityksen uskottavuutta viranomaisten silmissä.

*”Meillä on kaupungin kanssa hyvää yhteistyötä mutta jos ajattelee yrityksen näkökulmasta, kaupunki kyllä suhtautuu myönteisesti kaikkeen mutta ei oleitse valmis tekemään mitään” Y11*

Lisäksi haastatteluista välittyi sosiaalisten yritysten johtohenkilöiden näkemys, ettei kuntasektorilla välttämättä nähdä sosiaalisten yritysten mahdollistamia säästöjä. Kuntien sektorikohtaiset budjetit estävät heidän mukaansa näkemästä kokonaistaloudellisuutta, jota esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien työllistäminen puolestaan edistää.

Yhteistyö **TE-toimistojen ja ELY-keskusten** (entiset TE-keskukset) kanssa oli ollut joidenkin haastateltavien mukaan vaikeaa. Esittelin johtohenkilöiden kokemuksia tiedon ja osaamisen puutteesta, ja toisaalta kokemuksia näiden viranomaisten alueellisesti erilaisista toimintatavoista ja linjauksista tekstissäni

aikaisemmin. Yhdessä työvoimatoimistossa sosiaalisen yrityksen perustamista oli vastustettu.

*”Tällä hetkellä se (yhteistyö) on ihan välttävää mutta ei se ole aina ollut. Silloin yrityksen kehittämisvaiheessa oli melkoista vääntöä ja kääntöä...että tällä hetkellä se on ihan ok mutta ei se ole sitä, mitä lainsäädäntö sanoo. Kaukana siitä.” Y4*

Yhteistyö **sosiaalisten yritysten välillä** on ollut satunnaista vaikka yhteistyöhön on kannustettu. Kun laki sosiaalisista yrityksistä oli uusi, rakennettiin sosiaalisten yritysten verkosto, mutta toiminta on sittemmin hiipunut. Osa haastateltavista kuitenkin kaipasi pysyvää tukiorganisaatiota. Yksi haastateltava epäili, ettei silloisessa työministeriössä ollut riittävää halua ja osaamista viedä sosiaalisen yrityksen mallia oikeasti käytäntöön. Sosiaalisen yrityksen mallilta jäi hänen mukaansa puuttumaan kunnollinen valtakunnallinen strategia.

Sosiaalisen yrityksen tukiorganisaatioina ovat toimineet Vates-säätiö ja Syfo Oy. Lisäksi sosiaalisesta yrityksestä on saatavilla tietoa TEMin ja Yhteinen Yritys -hankkeen internet-sivuilta.

### **9.3 Sosiaalisen yrityksen henkilöstö ja vaativa esimiestyö**

Sosiaalinen yritys eroaa normaalista yrityksestä pääasiassa henkilöstörakenteen suhteen, millä on laaja vaikutus koko yrityksen toimintaan. LSY:n mukaisesti työvoimaviranomaiset valitsevat sosiaaliseen yritykseen työllistyvät palkkatuetut työntekijät. Sosiaalisella yrityksellä ja työvoimaviranomaisilla näyttäisi joidenkin sosiaalisten yritysten johtohenkilöiden mukaan olevan erilainen käsitys kohtuullisesta työkyvystä. Usein henkilön sijoittuminen sosiaaliseen yritykseen, puhumattakaan avoimista työmarkkinoista, on käytännössä epärealistista.

*”Mihin me laitetaan sellainen ihminen, joka tulee meille hakemaan töitä ja me nähdään ettei se ihminen ole kunnossa. On oppimisvaikeutta, ei oo hahmottamiskykyä ynnä muuta, että se ei ole kenenkään asiakas, että mihin me laitetaan se. Sitten lääkäri kirjoittaa paperin, jonka kanssa työkkärissä väännetään, että onko se nyt tähän työhön työkyvytön vai ei.” Y4*

Raivion (2005, 69) haastattelemat sosiaalisten yritysten avainhenkilöt toivat esiin saman ongelman: tarjottu työvoima on usein hyvin huonokuntoista ja osittain käytännössä työkyvytöntä. Tätä väitettä tukee se, että asiakkaiden työ- ja toimintakyvyn heikentyminen sekä lisääntyneet päihde- ja mielenterveysongelmat näkyvät myös työhönvalmennuksessa (Ollikainen, 2008, 54).

Vajaakuntainen vai pitkäaikaistyötön? Haastatteluissa tuli esiin näkemys siitä, että luokittelu vajaakuntoiseen tai pitkäaikaistyöttömään ei aina toimi. Yksi haastateltava pohti asiaa seuraavasti:

*”En tiedä mikä siinä on lainsäätäjän ajatus ollut, että onko se sitten se, että vajaakuntoisuus on ihmisen mukana kulkeva asia niin kun mä ajattelin, että kun se on pysyvä vamma. Ja pitkäaikaistyötön ei välttämättä ole vajaakuntainen lainkaan. Että siinä mielessä se tuen kompensointi on ihan ok, että se on isompi vajaakuntoisella, vaikka ei se oikeasti välttämättä ole niin. Pitkäaikaistyötön voi olla vajaakuntoisempi kuin se vajaakuntainen, vaikka hänellä ei olisi mitään diagnoosia.” Y5*

Karjalaisen (2008, 120) mukaan sosiaalisesta vajaakuntoisuudesta ei keskustella riittävästi. Fyysinen vajaakuntoisuus on helposti todennettavissa ja tarvittavat kuntouttavat palvelut löytyvät helpommin. Sosiaalisesti vajaakuntainen tarvitsee laaja-alaisempia palveluja kuin pelkästään työmarkkinavalmiuksien kehittämiseen liittyviä toimia.

Useampi haastateltava kommentoi työvalmentajien palkkauksen olevan ehdottoman tarpeellista, jotta työntekijöiden työkyvyn kasvua voidaan tukea riittävästi. Se on myös lisäkulu, johon sosiaalinen yritys ei voi saada palkkatukea.

*"Meillä ei koskaan jää työntekijät yksin vaan siinä on ollut se tiivis työvalmentajapalvelu koko sen prosessin ajan ja jopa sen jälkeen, kun ihmiset on siirtynyt normaaliin yritykseen. Kyllä se on meillä se, millä omasta mielestä on saatu hyviä tuloksia" Y11*

Varsinaisen työvalmentajan puuttuessa sosiaalisesta yrityksestä, työvalmentajan rooli annetaan esimiehille, mutta heillä ei aina ole riittävästi aikaa tukea työntekijöitä henkilökohtaisesti. Esimiesten haasteena on ensinnäkin löytää jokaiselle oikeita töitä, ei liian vaikeita mutta silti riittävän haastavia. Työtehtäviä joudutaan räätälöimään ja suunnittelemaan, tai toimintoja voidaan joutua kokonaan muuttamaan. Sosiaalisten yritysten asiakkaat myös odottavat laadukkaita tuotteita, joten työntekijän taitojen ja tarvittavan osaamisen yhdistäminen voi olla haasteellista.

Yrityksessä työn tekemisen tulee olla tuottavaa mutta samalla sosiaalisessa yrityksessä on hyväksyttävä se tosiasia, että työntekijöillä on omia rajoitteitaan tai osaaminen on riittämätöntä, eivätkä he välttämättä suoriudu kaikista työtehtävistä. Tuottavuuteen ei voi painostaa.

*"Täytyy sanoa, että eihän osa tuosta porukasta tule koskaan enää työllistymään vaan vanhimmat kaverit ovat elämänsä viimeisessä työpaikassa." Y10*

*"Tuloksellisuus on vaikeaa kun tehdään vajakuntoisten kanssa hommia ja tuotteita. Tuottavuus ei ole aina koin hyvä. Se, että löydetään jokaiselle omantasoista ja haasteellisesta työtä ja että se tehdään laadullisesti suhteessa asiakkaiden vaatimukseen." Y5*

Toisena ongelmana työn tuottavuuden kannalta haastateltavat näkivät sen, että ohjaavien henkilöiden oma tuottavuuskaan ei voi olla kovin suurta, koska heidän aikaansa kuluu työntekijöiden ohjaamiseen. Jotkut sosiaalisten yritysten johtohenkilöt kertoivat, ettei ohjaajia pystytä palkkaamaan riittävästi, jotta työntekijöiden työhön kuntouttamiseen voitaisiin panostaa kunnolla. Sosiaalisessa yrityksessä toiminnan pitäisi olla enemmän työntekijälähtöistä. Työntekijälähtöisyys toteutuu yleensä siinä, että päinvastoin kuin normaalissa yrityksessä, sosiaalisessa yrityksessä työn tulee joustaa työntekijän mukaan.

Oman haasteensa tuo myös palkkatuen lyhyt kesto-aika. Esimerkiksi vuosi ei useinkaan ole riittävä aika etenkin pitkään työttömänä olleen henkilön kuntoutumiseen avoimille työmarkkinoille.

*”Kyllä se on kuitenkin sellainen juttu, ei tietenkään koske kaikkia, mutta että aika monella on se, että kun ne on pitkään olleet työttömänä niin siihen liittyy tietysti kaikenäköistä elämänhallinnan ongelmaa. Kun henkilö tulee meille töihin, alkuvaihe menee ihan siihen, että opetellaan mitä on töissä käyminen, vuorokausirytmii ja että saa säännöllisyyden siihen elämään.” Y2*

Sosiaalisen yrityksen tehtävänä on työmarkkinoille integrointi, mistä yritys ei itse hyödy. Yksi haastateltava totesi:

*”Yritys ”jalostaa” työvoimaa avoimilla työmarkkinoille mutta se ei hyödy siinä mitään vaan päinvastoin menettää aina parhaat työntekijänsä, jos oikein raadollisesti tätä mieltii. Yritys menettää koko ajan osajia ja siinä pitäisi olla joku porkkana, että jos tavoite on avoimille työmarkkinoille ihmisten saattaminen niin siitä pitäis saada joku bonus. Tavallaan vähän niinkin urheilussa kasvattajaseuramaksu...normaalitapauksessahan yrityksissä pyritään pitämään kiinni parhaista kaikin keinoin.” Y11*

Jo sosiaalisen yrityksen lainsäädännön alkuvaiheessa Ylipaavalniemi ja Varanka (2002) pohtivat työhön integrointia ja sitä, tulisiko sosiaaliselle

yritykselle maksaa kertakorvaus jokaisesta avoimille työmarkkinoille sijoittuneesta työntekijästä. Jos parhaiden työntekijöiden välittäminen avoimille työmarkkinoille on sosiaalisen yrityksen normaalia toimintaa, mikä on yrityksen motiivi kannustaa siirtymiin.

#### **9.4 Sosiaalinen yritys menestyvänä yrityksenä**

Useista haasteista huolimatta toiminnan muuttamisen kolmannen sektorin organisaatiosta tai tuotannollisesta työkeskuksesta sosiaalisesti yritykseksi koettiin tuoneen uskottavuutta ja selkeyttä liiketoimintaan. Toiminta oli laajentunut, yritys oli tuonut lisää työpaikkoja ja se toimi nyt selkeämmin portaana avoimille työmarkkinoille

*”On erilaista neuvotella osakeyhtiön näkövinkkelistä kuin kolmannen sektorin toimijan, että yritykset ottaa paljon vakavammin, että ollaan niinku samalla viivalla siinä.” Y11*

Sosiaaliseen yritykseen oli yritysmuodon myötä tullut johdonmukaisuutta liiketoiminnan kasvattamiseen, ja yleisesti yrityksellä nähtiin olevan enemmän mahdollisuuksia kuin taustatoimijalla oli ollut. Lisäksi haastateltavat totesivat työntekijöiden suhtautuvan aikaisempaan verrattuna positiivisemmin yrityksessä työskentelyyn. Työntekijälle välittyi kuva oikeasta työstä entisen puuhastelun sijaan, mikä kasvatti työntekijöiden itseluottamusta ja edisti elämänhallintaa kokonaisuutena.

Sosiaalinen yritys voidaan nähdä kasvuyrityksenä, kuten mikä tahansa yritys. Vaikka suuri osa haastatelluista kertoi taloudellisista vaikeuksista, yksi haastateltava totesi yrityksen olleen tuottava heti ensimmäisestä toimintavuodesta alkaen. Yritys kuului tuoreimpiin tässä tutkimuksessa oleviin yrityksiin, ja sen johdolla näytti olevan halu kasvattaa liiketoimintaa ja kehittää yrityksestä sosiaalisen yrityksen malliesimerkki.

*”Kyllä mulla on sellainen tavoite, että x on hyvin tuottava ja esimerkillinen yritys, joka on sellanen, että vau, että me hoidetaan joka suhteessa asiat hyvin ja laadukkaasti...haluan että tämä kasvaa isoks ja merkitykselliseksi” Y8*

*”Kyllä näen että tämä on mahdollisuuskin vaikka se sana sosiaalinen on vielä se peikko ja lakimuutoksen myötä tuli vähän heikennystä palkkatukiin...mutta joka tapauksessa kyllä tässä mennään ja taistellaan asioiden puolesta.” Y1*

Haastattelemillani sosiaalisten yritysten johtohenkilöillä oli vahva tahto kehittää sosiaalisia yrityksiä. He näkivät, että sosiaalinen yritys on mahdollisuus yhdistää liiketaloudellinen ja yhteiskuntavastuullinen toiminta.

## 10 SOSIAALINEN SOSIAALISESSA YRITYKSESSÄ

Sosiaalisen yrityksen toimintaan yhteiskunnallisen ja liiketaloudellisen välimaastossa liittyy vahvasti arvot ja niiden toteuttaminen. Tässä arvoja tarkastellaan yritysten johtohenkilöiden näkökulmasta.

Syyt sosiaalisen yrityksen perustamiseen vaihtelivat hieman, mutta useimmin haastateltavat mainitsivat perustamisen syyksi sosiaalisen yrityksen perustavoitteen mukaisesti paikkakunnan vaikeassa työmarkkina-asetmassa olevien henkilöiden työllistämisen. Sosiaalinen yritys oli nähty hyvänä ratkaisuna lisätä matalan kynnyksen työpaikkoja, sekä edistää työntekijöiden kuntoutumista ja sijoittumista avoimille työmarkkinoille. Lisäksi haastateltavat kertoivat halunneensa kehittää toimivaa yritys mallia Suomeen ja kantaa yhteiskuntavastuuta.

Sosiaalisen yrityksen on sanottu toimivan yrityksenä yritysten joukossa. Yleisesti nähdään, että normaalin yrityksen tärkeimpänä tavoitteena on voiton maksimointi, mutta tämä ei päde sosiaalisiin yrityksiin. Sosiaalisissa yrityksissä tähdätään siihen, että yritys tulee toimeen omillaan mutta voiton tavoittelu ei ole yrityksen tärkein tehtävä. Jos yritys tuottaa voittoa, se yleensä käytetään yrityksen tai taustaorganisaation, esimerkiksi yhdistyksen toiminnan kehittämiseen. Oman yrityksensä tärkeimmäksi toiminnan päämääräksi haastattelemani sosiaalisten yritysten johtohenkilöt totesivat työllistämisen ja muut sosiaaliset tavoitteet, kuten syrjäytymisen ehkäisemisen, työntekijöiden hyvinvoinnin ja etenemisen elämässä, sekä mahdollisen taustayhdistyksen mukaisen toiminnan, kuten esimerkiksi ympäristöasioiden edistämisen tai alueen elinolojen ja viihtyvyyden parantamisen. Toiminnan tavoitteina mainittiin myös oman tuotannon kehittäminen ja vastuullisuus asiakkaita kohtaan.



## 10.1 Sosiaalinen yrityksen toiminnassa

Tarkoitan tässä kappaleessa sosiaalisella yhteiskunnallisuutta ja sosiaalisen yhteiskuntavastuun kantamista. Haastateltavien puheessa sosiaalinen yhteiskuntavastuu tuli esiin kahdella tavalla. Ensinnäkin haasteltavat näkivät sosiaalisen yrityksen (asiakas)yrityksille mahdollisuutena osoittaa yhteiskuntavastuuta. Vaikka osa haastateltavista kertoi joidenkin asiakkaiden epäilevästä suhtautumisesta sosiaaliseen yritykseen, oli yrityksen osatyökykyisiä ja pitkäaikaistyöttömiä työllistävä toimintamalli herättänyt asiakkaita myös myönteistä suhtautumista. Positiivinen suhtautuminen ilmeni haluna tehdä yhteistyötä yrityksen kanssa nimenomaan sosiaalisen yrityksen imagon johdosta. Toiseksi sosiaalisten yritysten johtohenkilöt painottivat yhteiskunnallisia tavoitteita ja kertoivat haluavansa toteuttaa yhteiskunnallista tehtävää työllistämällä.

Useassa vastauksessa sosiaalisen yrityksen yhteiskunnallista funktiota perusteltiin siten, että yritys *"kasvattaa"* uusia työntekijöitä avoimille työmarkkinoille ja maksaa palkkaa henkilöille, jotka muuten eivät *"tuottaisi mitään"*, jolloin verotulot kasvavat ja yhteiskunta hyötyy.

*"Lähinnä ne on sosiaalisia ne (yritystoiminnan) tavoitteet, et me voitais tarjota järkevää tekemistä näille pitkäaikaistyöttömille ja sitä kautta voitais tarjota järkeviä palveluja alueen asukkaille."* Y6

Yhteiskuntavastuullisuus tuli esiin myös joidenkin yritysten toimialoissa, joita ovat esimerkiksi kierrätys ja ympäristönsuojelu.

## 10.2 Eettisyys, moraalit ja auttamisen halu

Yhteiskuntavastuullisen toiminnan lisäksi sosiaalisten yritysten johtohenkilöt kuvasivat yrityksen toimintaa *"eettisen voiton tavoitteluna"*. Eettiset periaatteet, eettisten arvojen kunnioittaminen ja auttamisen halu tulivat ainakin jollakin tavalla esiin kaikissa haastatteluissa.

*”Tällaisen mallin pyörittäminen kannattavasti ja siinä työllistäminen, niin siinä onkin tekemistä mutta se on tarpeellista ja se on niin haastavaa. Toinen palkkio on ihmisten auttaminen. Jos se onnistuu, niin se on se juttu...kun näkee sen ihmisen muuttumisen, kun se on tuolla ihan lyötynä ja kun se siistiytyy, alkaa käymään täällä ja tuntee kuuluvansa johonkin. Kun ihminen kokee, että hänestä on hyötyä ja joutuu tekemään jotain, niin kuinka se muuttaa ihmistä.” Y4*

Sosiaalisten yritysten johtohenkilöt kokivat saavansa ylimääräisen palkkion siitä, jos työntekijän hyvinvointi ja elämänhallinta parani, työkyky kasvoi ja hän sai mahdollisesti työpaikan avoimilta työmarkkinoilta. Johtohenkilöt kertoivat työnsä olevan arvokasta ja vastuullista.

*”Mä halusin tehdä jotain, josta on jotakin hyötyä ja joka on arvokasta. Ja mä nautin kovasti siitä, ettei tarvi miettiä ihan koko ajan, että mistä sais rahaa ja miten sais ihmisistä ihan kaiken irti.” Y8*

*”Me tavoitellaan ainoastaan eettistä voittoa, että meidän työntekijät pääsee avoimille työmarkkinoille tai työllistyy sitten esimerkiksi kaupungille tai lähtee opiskelemaan.” Y7*

Haastateltavat vetosivat myös usein korkeaan moraaliin sosiaalisten yritysten toiminnassa erityisesti palkkatuen käytön suhteen.

*”Se on sen yrityksen moraalissa, ettei siellä ole sitten täystyökykyisiä, jotka nostaa osatyökykyisten palkkatukea. Ja siltä yritykseltä todella edellyttäisiin sitä (työntekijöiden) eteenpäin pääsemistä...pitäis olla niin, että palkkatuki oikeasti käytetään sen työntekijän hyväksi, ettei käytetä vaan sillä tavalla, että käytetään työvoimana ja sen jälkeen ne lähtee taas pois.” Y7*

## 11 YHTEISKUNNALLINEN YRITYS SOSIAALISEN YRITYKSEN TULEVAISUUTENA

Mielestäni kaikki haastatteluun osallistuneiden henkilöiden johtamista sosiaalisista yrityksistä täyttäsivät yhteiskunnallisen yrityksen kriteerin ratkaista toiminnallaan yhteiskunnallisia ongelmia ja tuottaa yhteiskunnallista hyvää, mistä he itse olivat samaa mieltä. Osa heistä kertoi olevansa kiinnostunut yhteiskunnallisen yrityksen mallista ja koki tämän eettisen toimintaperiaatteen itselleen läheiseksi. Samalla he pohtivat, mitä tarkoittaa ”yhteiskunnallisen hyvän tuottaminen” yritystoiminnan tavoitteissa. ”Yhteiskunnalliselle hyvälle” toivottiin kunnollisia, määriteltyjä kriteerejä.

Yhteiskunnallinen yrittäjyys ja sen mahdollinen tuleva lainsäädäntö näyttäytyivät sekä haastattelijalle että haastateltaville vaikeasti hahmotettavana kokonaisuutena keskeneräisyytensä vuoksi. Joka tapauksessa suurin osa haastateltavista suhtautui mahdolliseen uuteen lakiin positiivisesti ja toiveikkaasti, vaikka toisaalta monet kertoivat miettivänsä, tarkoittaisiko mahdollinen uusi laki LSY:n hiljaista vaijentaamista. Osa haastatelluista suhtautui kriittisemmin yhteiskunnallisen yrityksen lainsäädännön kehittämiseen. He pohtivat, auttaisiko pelkkä nimen muutos tilanteessa, jossa sosiaaliset yritykset tarvitsisivat kunnollisia tukitoimenpiteitä ja uusia resursseja. Yhteiskunnallisen yrityksen esiinmarssi myös hämmensi joitain haastateltuja ja sai pohtimaan, mihin suuntaan sosiaalinen yritys on menossa, ja loppuvatko sosiaaliset yritykset kokonaan.

*”Että ihan vaan sanotaan reippaasti julkisuudessa että nämä sosiaaliset yritykset, näitä ei vain tullut niin otetaanpa tällanen yhteiskunnallinen yritys...että kyllä mä valitettavasti skeptinen oon.”*

Y5

*”Toivottavasti yhteiskunnallinen yritys ei kaada sosiaalisen yrityksen mallia, joka kuitenkin on hyvä...ettei heikennetä sosiaalisen yrityksen asemaa jolla kuitenkin on oma tavoitteensa,*

*eli jos yhteiskunnallinen yritys syö sosiaalisen yrityksen sisäänsä, sosiaalisen yrityksen hyvä fokus voi kadota.” Y7*

*”Mä sain muutama viikko sitten viestin, että oonko mä kuullu, että puhutaan siitä, että sosiaaliset yritykset loppuu Suomesta kokonaan. Tällainen villi huhumylly on pyörimässä.” Y7*

*”Tässä nyt eletään säästöliekillä ja katotaan mitä tulee. Mitä yhteiskunnallinen yritys tuo tullessaan ja loppuuko sosiaaliset yritykset kokonaan.” Y10*

Jotkut haastatelluista katsoivat, ettei LSY:n mahdollinen muutos laiksi yhteiskunnallisista yrityksistä vaikuttaisi heidän toimintaansa millään tavalla. Ellei LSY:tä uudisteta, mahdollisen lain yhteiskunnallisista yrityksistä odotetaan kannustavan perustamaan uusia työhön integroivia yrityksiä ja tarjoavan tähän uusia ”*porkkanoita*”. Sosiaalisen yrityksen nykytila vaikuttaa hyvin sekavalta, jos lakimuutosten yhteydessä puhutaan myös sosiaalisten yritysten loppumisesta. Toisaalta tällainen puhe on saattanut lähteä liikkeelle keskusteluista LSY:n laajentamisesta kohti yhteiskunnallista yritystä.

*”Ei tässä nyt kovin pitkäjänteistä suunnittelua...onko se mahdollistakaan, kun noita lakeja koko ajan muutellaan”*

Sosiaalisten yritysten johtohenkilöt kokivat epävarmuutta sosiaalisten yritysten tulevaisuudesta. Jatkuvat lakimuutokset ja toiminnan riippuvuus palkkatuesta eivät ainakaan helpota yritysten kehittämistä.

## 12 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 12.1 Yhteenveto

Tämän pro gradun tavoitteena on lisätä tietämystä sosiaalisista yrityksistä ja yritysten nykytilasta hetkellä, jolloin laki sosiaalisista yrityksistä on ollut voimassa yhdeksän vuotta. Oli mielenkiintoista keskustella yritysten johtohenkilöiden kanssa LSY:stä, kuulla kokemuksia sosiaalisen yrityksen johtamisen ja työllistämistehtävän toteuttamisen realiteeteista, sekä näkemyksiä yritysten tulevaisuudesta. Kokonaisuutena tämän tutkielman tulokset kertovat sosiaalisten yritysten tilanteesta ja vahvistavat aikaisemmissa tutkimuksissa saatuja tuloksia sosiaalisen yrityksen toiminnan ongelmista ja onnistumisista. Usein kysytään, miksi sosiaalisia yrityksiä ei ole perustettu enemmän. Tutkielmani antaa uskoakseni vastauksia myös tähän kysymykseen.

Päällimmäiset ajatukseni sosiaalisen yrityksen toimintaympäristöstä ovat epämääräisyys ja monitulkintaisuus. Sosiaalisen yrityksen lainsäädännön rajoittava kapeus ja toiminnan haasteet on tiedostettu, mutta niitä ei ole ratkaistu. Raivion tutkielmaansa haastattelemat sosiaalisten yritysten avainhenkilöt kertoivat odottavansa yhteiskunnalta puuttumista tiedossa oleviin sosiaalisen yrityksen lainsäädännön ongelmiin toiminnan jatkumiseksi myös tulevaisuudessa. (Raivio, 2005, 75.) Sosiaalisten yritysten toimintamalliin liittyvät käsitteet ja TE-hallinnon käsitteiden tulkinnat vaikuttavat osittain vaikeaselkoisilta. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet on yleisesti koettu hankaliksi ja monimutkaisiksi, joten niitä on pyritty selkiyttämään mm. erillisellä julkaisulla (ks. Ylipaavalniemi ym., 2005). Epämääräisyys näkyy esimerkiksi siinä, että LSY ei *määrää* vaan *mahdollistaa* sosiaalisille yrityksille erilaisia tukia. Sosiaalisen yrityksen lainsäädäntöä kehitettiin eri työryhmissä, mutta näyttää siltä, että lopullinen lain sisältö ei miellyttänyt juuri ketään. Kehittämistarpeet todettiin varsinkin nopeasti. Tähän samaan tulokseen on tultu aikaisemmissa tutkimuksissa ja hankejulkaisuissa. Omasta aineistostani on luettavissa sosiaalisten yritysten johdon tyytymättömyys sekä alkuperäiseen lakiin että myöhempisiin lakimuutoksiin. Nimi sosiaalinen yritys ja toimintamallia

kuvaava perhosmerkki ovat olleet jo alkujaan kritiikin kohteena (ks. Raivio, 2005, 74 ja Sinervo, 2008, 31-32).

Edellinen muutos lakiin sosiaalisista yrityksistä toi joitain parannuksia sosiaalisten yritysten asemaan, mutta tällä hetkellä sosiaalisen yrityksen erityisasema on hyvin kapea. Jos entisestään kaventunut palkkatukietu on ainoa sosiaalisen yrityksen perustamiseen houkutteleva tekijä, kannustaako se jatkamaan saati perustamaan sosiaalisia yrityksiä? Jos sosiaalisiksi yritykseksi rekisteröimisestä ei ole enää mitään etuja, onko sosiaalisten yritysten lailla mitään merkitystä? Erityisesti niin sanottujen normaalien yritysten henkilöstöpolitiikan muutokselle ja muuttumiselle sosiaalisiksi yrityksiksi ei juuri ole muita houkuttimia kuin yrittäjän eettinen ajattelutapa tai yhteiskuntavastuun kantaminen ja muut imagolliset perusteet.

Lakimuutokset sosiaalisen yrityksen toimintaympäristössä eivät ole harvinaisia. Muun muassa palkkatuen ehtoja säätelevään lakiin julkisesta työvoimapalvelusta tehtiin muutoksia vuonna 2010. Näyttää siltä, että laki haluttiin runnoa nopeasti läpi, eivätkä esimerkiksi sosiaalisten yritysten edustajat tulleet todellisesti kuulluiksi, tai heidän kannanottonsa osittain sivuutettiin. Tämän tutkielman valmistuessa laki julkisista työvoimapalveluista on jälleen muutoksessa, ja tässä esittelemiäni käsitteitä ja toimenpiteitä poistuu käytöstä. Lisäksi palkkatuen myöntämisehtoihin tulee muutoksia. Esitän joitain uusia lakimuutoksia alaluvussa 12.2.

Sosiaalinen yritys ei edelleenkään ole kovin tunnettu suuren yleisön joukossa, eikä välttämättä edes virkamiesten keskuudessa. LSY:n alkuaikoina vastuu tiedottamisesta annettiin Uusyrittäjäkeskuksille ja TE-keskuksille (myöhemmin ELY-keskuksille). Suomessa käynnistettiin tuolloin useita sosiaalisen yritystoiminnan kasvuun tähtääviä kehittämissuunnitelmia, joissa tuotettiin tietoa ja tiedotettiin sosiaalisista yrityksistä. Tällä hetkellä tiedottaminen on hyvin vähäistä.

Sosiaalisen yrityksen toiminta perustuu normaalin liiketoiminnan lisäksi työhön integrointiin ja palkkatuen käyttöön. TE-toimiston myöntämää palkkatukea

käytetään subventiona alentuneesta työkyvystä. Haastateltavat toivat esiin, ettei palkkatuki ole aina riittävä. Palkkatuen riittämättömyyteen kompensoida työkyvyn puutteita on kiinnitetty huomiota jo aikaisemmissa tutkimuksissa. Sen lisäksi, ettei palkkatuki aina korvaa henkilön vähäistä tuottavuutta, olisi otettava huomioon vajaakuntoisten työntekijöiden sairastavuus, ja heidän suurempi tarpeensa työnohjaukseen sekä yleensä yksilökohtaisempaan ohjaukseen muihin työntekijöihin verrattuna (Raivio, 2005, 72). Palkkatuki ei kuitenkaan ole automaattinen ja olisikin kohtuullista, että valtion tukimuoto sosiaalisille yrityksille olisi vakaampi kuin työntekijän määriteltyyn työkykyyn perustuva palkkatuki. Palkkatuella työskentely voi myös keskeytyä, mikäli työ- ja elinkeinoministeriön TE-toimistoille myöntämät palkkatukivarat loppuvat kesken vuoden. Viranomaisilla ei ole palkkatuen myöntämisessä yhtenäisiä käytäntöjä, joten palkkatukipäätökset voivat vaihdella TE-toimistoittain ja jopa virkailijakohtaisesti. Myös ELY-keskusten linjaukset voivat poiketa toisistaan. Voidaan kysyä, toteutuuko tasa-arvo tilanteessa, jossa paikallisilla viranomaisilla on mahdollisuus tehdä toisistaan poikkeavia linjanvetoja eri tukien käytössä?

Pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten työllistäminen on erityistyöllistämistä, mikä näkyy myös suhtautumisessa sosiaalisiin yrityksiin. Tutkimustuloksissa tuli esiin, että asiakkaat saattavat odottaa sosiaalisten yritysten tuottavan palveluja ja tuotteita edullisemmin hinnoin kuin normaalit yritykset. Vaikka pitkäaikaistyöttömät ja osatyökykyiset yrityksen työntekijöinä saattavat herättää epäilyjä työn sujumisesta ja laadusta, esimerkiksi Posivire Oy:n vaikuttavuusselvityksessä kertoo yrityksen asiakkaiden olleen alkukankeuksien jälkeen hyvin tyytyväisiä työntekijöiden työpanokseen. Tämä vahvistaa kielteisten ennakkoasenteiden johtuvan kokemuksen ja tiedon puutteesta.

On muistettava, että sosiaalinen yritys ei valitse työntekijöitä itse, vaan ottaa vastaan TE-toimiston valitseman työntekijän. Koska kyse on yleensä kaikkein vaikeimmin työllistyvistä henkilöistä, eteen saattaa tulla tilanne, ettei työntekijä ole riittävän työkykyinen sosiaaliseen yritykseen. Henkilön kuntoutuminen sosiaalisessa yrityksessä on haaste esimiehille, joiden tehtäväksi työvalmennus saattaa jäädä työvalmentajien puuttumisen vuoksi. Työhön integroinnin

näkökulmasta odotukset sosiaaliselle yritykselle voivat olla liian suuret, eikä työntekijöiden siirtyminen sosiaalisesta yrityksestä avoimille työmarkkinoille ole millään tavalla itsestänselvyyttä. Yhtälö, jossa vaaditaan tuottavaa liiketoimintaa ja parhaiden työntekijöiden muihin yrityksiin siirtämistä, on haasteellinen. Toimintatapa on täysin päinvastainen kuin normaalissa yrityksessä, jossa hyvistä työntekijöistä halutaan pitää kiinni. Sosiaalisen yrityksen tulisi saada pidemmän palkkatukijakson lisäksi jotain muuta etua työhön integroinnista.

Liiketoiminnan kannalta sosiaalinen yritys toimii yrityksenä yritysten joukossa. Sosiaaliset yritykset toimivat usein matalan tuottavuuden aloilla. Lisäksi työntekijöiden mahdollinen heikko työpanos ja esimiesten ohjaamiseen käyttämät resurssit vähentävät henkilöstön kokonaistuottavuutta. Osalla yrityksistä on taloudellisia vaikeuksia mutta osa pärjää liiketaloudellisesti hyvinkin kannattavasti.

Sosiaalisesti yritykseksi muuntuminen oli haastateltujen mukaan tuonut uskottavuutta ja luottamusta toimintaan. Menestyäkseen sosiaalinen yritys tarvitsee hyvät yhteistyösuhteet sekä viranomaisiin että asiakkaisiin. Hyvien suhteiden syntyminen ei haastateltujen mukaan aina ole ollut ongelmatonta mutta osalla yrityksistä vahva yhteistyö esimerkiksi kaupungin kanssa on ollut toiminnan lähtökohta. Eri tahojen kanssa tehtävä yhteistyö näkyi positiivisena suhtautumisena sosiaalisen yrityksen toimintaan ja työntekijöihin. On yllättävää, että yhteistyön sosiaalisten yritysten välillä kerrottiin olevan vain satunnaista.

Sosiaalinen sosiaalisessa yrityksessä näyttäytyy erityisesti yhteiskuntavastuullisena toimintana ja haluna auttaa ihmisiä. Haastatellut painottivat eettisiä periaatteita ja moraalia toiminnassa. Tutkielmani tulokset tukevat Sinervon tuloksia sosiaalisten yritysten sosiaalisuudesta. Sinervon tutkimuksessa sosiaalisuus tarkoitti sosiaalisille yrittäjille ensinnäkin molemminpuolista hyötyä yritykselle ja sen ulkoisille sidosryhmille. Toiseksi sosiaalisuus nähtiin yrityksen tehtävän mukaisesti työpaikan tarjoamisena vaikeasti työllistettävälle henkilölle. Kolmanneksi sosiaalisten yritysten yrittäjät halusivat nähdä, että jokaisella ihmisellä on paikkansa ja jokainen on hyvä jossain, ja jokaiselle löytyy sopiva työ. He myös halusivat antaa sosiaalista



tukea työntekijälle. Neljänneksi sosiaalisuus liittyi auttamisen haluun ja ajatukseen, että työnteon kautta ihmisestä tulee yhteiskunnan jäsen. Työ nähtiin kuntoutumisen välineenä. Viidenneksi sosiaalisuus yhdistyi yhteisöllisyyteen ja osallisuuden tarjoamiseen työntekijöille. Työntekijöistä haluttiin pitää huolta. (Sinervo, 2008, 28–30.) Haastattemieni sosiaalisten yritysten johtohenkilöiden mukaan yritysten tärkein tehtävä on työntekijöiden elämänlaadun parantaminen, kuntouttaminen ja avoimille työmarkkinoille siirtymisen tukeminen. Voiton tavoittelu on tarpeellista yrityksen olemassaololle mutta se ei ole yrityksen toiminnan tärkein tavoite. Sosiaalinen yritys on ollut usein myös tapa työllistää taustayhdistyksen arvojen mukaisesti. Useampi haastateltava katsoi sosiaalisten yritysten hyödyttävän yhteiskuntaa siten, että tukien varassa elävä henkilö saattoi sosiaalisen yrityksen huomassa kuntoutua tuottavaksi ja veroja maksavaksi ”normaaliksi” työntekijäksi.

Sosiaalisten yritysten toimintaa on myös kritisoitu talouden ehdoilla toimimisesta ja siitä, että niiden on työntekijöiden hyvinvoinnin kustannuksella toimittava jatkuvasti säästäväisemmin ja tehokkaammin (Pyykkönen, 2010, 128-137). Tämä arvio on ristiriidassa Lappalaisen ja Mustamäen (2009, 45-56) tutkimustuloksiin nähden. Heidän mukaansa sosiaalisten yritysten toiminta vaikuttaa olevan lähempänä kolmannen sektorin toimijoiden periaatteita kuin perinteistä kovaa yrittäjyyttä. Myös tämän tutkielman tulokset tukevat Lappalaisen ja Mustamäen arviota.

Sosiaalisuus pitää sisällään hyvää tekeviä asioita. Ojanen (2011, 226) kuvaa sosiaalista normatiivisena käsitteenä, jolla on positiivinen arvovaraus, mikä merkitsee lähtökohtaisesti hyvää. On kiinnostavaa, miksi osa sosiaalisten yritysten johtohenkilöistä kokee *sosiaalisen* sosiaalisen yrityksen nimessä kuitenkin negatiivisena ja miksi sosiaaliseen suhtaudutaan negatiivisesti. Tämä kummastuttaa myös siksi, että yritysten yhteiskuntavastuusta on tullut muodikasta. Mäntysaari ja Kotiranta (2011) pohtivat, miksi sosiaalinen näyttäisi katoavan sosiaalipoliittisesta keskustelusta. Sosiaalisen sisältö on muuttunut yhteiskunnallisesta valtiosta yhteiskunnallisten ongelmien lieventämiseen. Se on viitannut sosialismiin ja yhteisöllisyyteen. Sosiaalista pyritään häivyttämään kielestä ja käsitteistä, vaikka esimerkiksi sosiaalihuollon ongelmat eivät häviä.

Liittyykö sosiaalisen häviäminen pohjoismaisen hyvinvointivaltion hiipumiseen? Onko uusi retoriikka vai uusliberalistinen politiikka tehnyt sosiaalisesta negatiivisen?

Osittain erittäin positiivisesti tulevaisuuteen suhtautuvista kommenteista huolimatta minulle jäi sellainen vaikutelma, että lähes kaikki haastatteleman johtohenkilöt kokivat epävarmuutta sosiaalisten yritysten tulevaisuudesta. Heidän käsityksenä mukaan sosiaalisten yritysten toimintaan vaikuttavat julkiset toimijat ovat yhtä epävarmoja. Tämä on huolestuttavaa, sillä virkamiesten päätökset voivat olla kohtalonkysymyksiä sosiaalisille yrityksille, puhumattakaan näihin yrityksiin työllistyvistä henkilöistä.

Tutkielmassani on käsitelty sosiaalisen yritystoiminnan haasteita ja mahdollisuuksia mutta myös mahdollista yhteiskunnallisen yrityksen lainsäädännön tarpeellisuutta. Sosiaalisten yritysten johtohenkilöt suhtautuivat pääosin positiivisesti yhteiskunnallisen yrityksen malliin sen yhteiskuntavastuullisuuden vuoksi. Sosiaalisilta yrityksiltä ei ole edellytetty erityistä yhteiskuntavastuuta, vaikka ne sitä toki kantavat. Samalla yritysten johtohenkilöt kuitenkin pohtivat, katoaako sosiaalisen yrityksen malli kokonaan. Yhteiskunnallinen yritys aiheutti myös epäilyksiä siitä, että sosiaaliselle yritykselle määritellään uusi nimi mutta lain sisältöä ei kehitetä riittävästi. Lain alkuvuosien projektien jälkeen into sosiaalisen yrityksen kehittämiseen näyttää kadonneen. Oliko sosiaalisen ja liiketaloudellisen yhdistäminen sittenkin liian vaikeaa? Sosiaalisten yritysten määrä Suomessa jäi melko pieneksi. Sosiaalisten yritysten merkitystä ei kuitenkaan sovi vähätellä, sillä monilla sosiaalisilla yrityksillä on suuri alueellinen merkitys, mikä ei välttämättä näy valtakunnallisesti eikä siksi saa ansaitsemaansa huomiota.

Yhteiskunnallisista yrityksistä on keskusteltu jonkin verran julkisuudessa ja yhteiskunnallisen yrityksen merkkejä on myönnetty kohta vuoden ajan, mutta en ole nähnyt minkäänlaista yhteiskunnallisten yritysten tunnettuutta lisäävää markkinointikampanjaa. Vaarana on, että yhteiskunnallisten yritysten merkki jää yhtä tuntemattomaksi kuin sosiaalisten yritysten perhosmerkki.

Olen käsitellyt sosiaalisia yrityksiä ja niiden toimintaa tässä aineistoni perusteella käytännönläheisesti. Sosiaalinen yritys nähdään myös hyvinvointivaltiollisten toimintatapojen laajenuksena, kuten Huotari (2005) toteaa. Sosiaalisen yrityksen toimintatavoissa toteutuu osittain esimerkiksi tavoite kolmannen sektorin ammatillistamisesta. Kolmannen sektorin arvot sopivat sosiaaliselle yritykselle mutta miten käy arvoille, kun ne on yhdistettävä tuottavuuteen ja liiketoimintaan. Haastattelujen perusteella pelko ihmisen unohtumisesta sosiaalisissa yrityksissä on turhaa, sillä haastateltavat sosiaalisten yritysten johtohenkilöt painottivat toistuvasti eettisyyttä ja ihmisläheisyyttä yritysten toiminnassa. Sosiaalipolitiikan näkökulmasta sosiaalinen yritys merkitsee työntekijöille myönteisiä hyvinvointiseurauksia vaikka henkilö ei sosiaalisessa yrityksessä työskentelyn jälkeen työllistyisi avoimille työmarkkinoille. Karjalainen (2011, 244) arvioi työttömien aktivointitoimia samoin tilanteessa, jossa työpaikkoja ei avoimilta työmarkkinoilta löydy. Yksilöiden toimintakyvyn säilymisen ja osallisuuden vahvistamisen tulee olla arvokasta sinänsä, vaikka jatkopolkua työllistymiseen ei löytyisi.

Työvoimapolitiikan näkökulmasta sosiaalisen yrityksen työllistämistulokset ovat jääneet määrällisesti vähäisiksi. Sosiaalinen yritys toimii välityömarkkinoilla heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistäjänä, joten yrityksiin ohjautuu usein kaikkein vaikeimmin työllistyviä henkilöitä. Joskus henkilön tilanne on sellainen, ettei realistisia toiveita työllistymisestä ole. Palkkatuki kuitenkin mahdollistaa työskentelyn sosiaalisessa yrityksessä. Osa sosiaalisista yrityksistä käyttää edelleensijoitusta tehokkaasti ja kyllä sosiaalisista yrityksistä tapahtuu siirtymiä myös avoimille työmarkkinoille.

Yksi haastatelluista harmitteli sitä, ettei sosiaalisen yrityksen lainsäädännössä näy riittävästi elinkeinopolitiikan tavoitteet. Sosiaalisen yrityksen toimintamallissa toteutuu selvästi halu lisätä yrittäjyyttä yhteiskunnassa ja siirtää liikelatouden toimintalogiikkaa yhteiskunnan eri osa-alueille. Sosiaalisen yrityksen edellytetään toimivan yrityksenä yritysten joukossa. Yritysten tarvetta ja työllistämistehtävän tärkeyttä perustellaan usein taloudellisilla seikoilla. Pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten työllistäminen nähdään säästönä

yhteiskunnalle mutta vaarana on, että taloudellisuus ja tuottavuus saavat liian suuren painoarvon sosiaalisen yrityksen toiminnassa. Sosiaalisiin yrityksiin on vaikea kuvitella vahvaa yritysmaailman dynamiikkaa, vaikka toki sosiaalisissa yrityksissäkin on kasvupotentiaalia ja halua kehittää liiketoimintaa.

### 12.3 Lopuksi

Olen selvittänyt tutkimusetiikkaa aiemmin luvussa ”tutkimusmenetelmät” mutta käyn tässä vielä läpi ajatuksiani tutkielmani valmistumisprosessista. Pro graduni valmistumisprosessi oli valitusta tutkimusmenetelmästä ja omista aikataulusyistä melko pitkä. Aineiston keräämiseen ja litterointiin kului paljon aikaa. Koska työni on lähinnä aineistolähtöinen ja tutkimuskysymys melko väljä, oli aiheen rajaaminen vaikeaa. Tutkimuskysymyksen väljyyttä perustelen sillä, että halusin luoda kokonaiskäsityksen sosiaalisen yrityksen tilasta. Katsoin sosiaalisten yritysten nykytilaa kuvaavan tutkimuksen tarpeelliseksi tutkimuksen vähäisyyden johdosta.

Lähdekirjallisuuden etsiminen oli osittain haasteellista. Aiheesta tehty tutkimus oli pääasiassa graduja lainsäädännön ensimmäisten vuosien ajalta. Lisäksi minun oli jonkin verran tukeuduttava projektijulkaisuihin ja -raportteihin, joista kuitenkin kelpuutin mukaan vain mielestäni laadukkaimmat. Päädyin tekemään myös yhden TE-hallinnon asiantuntijahaastattelun kirjallisten ja internet-lähteiden lisäksi. En nähnyt tarpeelliseksi ottaa mukaan kansainvälistä tutkimusta, koska sosiaalisen yrityksen malleja on erilaisia ja olen huomannut, että usein kansainvälisen tutkimuskirjallisuuden mukaan ottaminen suomalaisten sosiaalisten yritysten toimintaa tutkittaessa saattaa muuttaa asian aivan toiseksi käsite-eroavaisuuksien vuoksi. Esittelin tekstissä näitä eroavaisuuksia ja sosiaalisen yrityksen käsitteen hankaluutta kansainvälisessä kontekstissa.

Teoriaan vuoroin lisäsin asioita ja vuoroin karsin pois. Mietin usein, olinko ymmärtänyt käsitteet oikein. Lakimuutokset toivat epävarmuutta kirjoittamiseen; kannattaako minun tuoda tämä asia esiin, koska seuraava lakimuutos on jo oven takana.

Olen pyrkinyt abduktiiviseen päättelyyn tarkastelemalla haastattelumateriaalia esiyymmärrykseeni ja aikaisempaan tutkimukseen perustuvien johtoajatusten avulla. Esiymmärrykseni sosiaalisista yrityksistä näkyy valittuina näkökulmina tässä työssä. Haastateltujen vastaukset olisivat antaneet aiheetta tarkentaviin kysymyksiin useammin kuin nyt oli mahdollista aikataulujen ja teemojen määrän tullessa vastaan. Haasteena oli myös huomioida yksittäiset vastaukset kokonaisuudessa. Keräämäni aineisto olisi mahdollistanut tätä tutkielmaa laajemmankin tutkimuksen.

Tutkielmani tuloksena muodostui yksi kuva sosiaalisesta yrityksestä ilmiönä. Kuva kertoo sosiaalisten yritysten nykytilasta mutta toisaalta tuo tutkielmani tulokseksi yhtä paljon kysymyksiä kuin vastauksia. Ilmiön kaikkia puolia ei tässä ollut mahdollista tavoittaa. Tutkimus TE-hallinnon näkemyksistä ja kokemuksista sosiaalisista yrityksistä ja niiden kehittämisestä olisi mielenkiintoinen ja toisi uusia näkökulmia tässä työssä esiin tullessiin kokemuksiin viranomaisyhteistyöstä. Tällainen tutkimus voisi myös selkeyttää sitä, kenelle kuuluu vastuu sosiaalisten ja yhteiskunnallisten yritysten kehittämisestä.

Tämän gradun valmistuminen kesti lähes kolme vuotta. Koska yhteiskunnan muutosvauhti on kova ja tiesin tulevista lakimuutoksista, halusin lisätä tutkielmani lopputekstiin katsauksen sosiaalisen yrityksen ja työllistämislainsäädännön, sekä yhteiskunnallisen yrityksen mallin nykyiseen tilanteeseen.

Laki sosiaalisista yrityksistä on edelleen voimassa. Työ- ja elinkeinohallinto uudistui 1.1.2013, mikä tarkoitti muutoksia TE-toimistojen palveluun. Sosiaalisten yritysten kannalta merkittävää saattaisi olla uuden TE-toimiston palvelulinja-ajattelu, jossa palvelut kohdennetaan asiakassegmenttikohtaisesti. Uudet palvelulinjat on jaettu työnvälitys- ja yrityspalveluihin, osaamisen kehittämisspalveluihin ja tuetun työllistymisen palveluihin. Sosiaalinen yritys

linkittyy lähinnä tuetun työllistymisen palveluihin. Tähän palvelulinjaan liittyviin linjauksiin ja kehittämishankkeisiin on kirjattu myös sosiaalisia yrityksiä koskevan lainsäädännön arviointi ja kehittäminen (Kerminen, 2012).

Laki julkisista työvoimapalveluista on muuttunut. Uusi laki julkisista yritys- ja työvoimapalveluista (HE 133/2012) otettiin käyttöön vuoden 2013 alussa. Tämä tarkoittaa jälleen useita sosiaalisten yritysten ja työhön integroivien yhteiskunnallisten yritysten toimintaa koskevia uudistuksia. Muutoksia tapahtuu sekä käsitteissä että toimenpiteissä. Myös laki sosiaalisista yrityksistä muuttuu uusien käsitteiden mukaiseksi. Kaikki alla olevat esimerkit on esitetty TEM:n videoninfossa *"Työkokeilu ja palkkatuki. TE-toimiston uudistuvat palvelut"*.

- *"Työelämävalmennus, työharjoittelu ja työkokeilu työpaikalla yhdistetään työkokeiluksi"*
- *"Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työllistymistä pyritään edistämään selkeyttämällä palkkatukisäännöksiä siten, että niistä käy nykyistä selkeämmin ilmi, että palkkatuki voidaan myöntää koko siksi ajaksi, jona vamman tai sairauden arvioidaan vaikeuttavan työllistymistä"*
- *"Palkkatuen hakemiseen ja maksatukseen liittyviä hallinnollisia menettelyjä kevennetään työnantajien osalta"*

Käsite edelleensijoittaminen muuttuu ja edelleensijoittaminen tulee mahdolliseksi kaikille organisaatioille, jos palkkatuen käytön edellytykset täyttyvät. Se ei siis jatkossa ole vain sosiaalisen yrityksen väline:

- *"Työnantajan mahdollisuuksia siirtää tuella palkattu muun työn järjestäjän tehtäviin laajennetaan poistamalla tuella palkattavaa henkilöä ja työnantajaa koskevat rajoitukset"*

Seuraavat käsitteet korvataan uusilla ilmaisuilla:

Vaikeasti työllistyvä -> säilyy laissa mutta ilmaistaan *"henkilö, joka on saanut työttömyysetuutta työttömyyden perusteella vähintään 500 päivältä"*

Vajaakuntainen -> säilyy laissa mutta ilmaistaan *"henkilö, jonka vamma tai sairaus vaikeuttaa työllistymistä"*

- *"Lisäksi JTYPL:n palkkatukea koskevissa säännöksissä ei enää käytetä pitkäaikaistyöttömän käsitettä tai sitä korvaavaa määritelmää."*
- *"Palkkatukea hakevalta ei jatkossa pyydetä kauppa- yhdistys- tai säätiörekisteritietoja"*
- *"Palkkatukea hakevalta ei jatkossa pyydetä maksatusjaksoittain selvityksiä palkan, ennakonpidätyksen ja muiden lakisääteisten maksujen maksamisesta"*
- Palkkatuessa on otettu käyttöön sähköinen hakumenettely ja vuoden 2013 alusta myös maksatushakemus tehdään sähköisesti.

(Työkokeilu ja palkkatuki. TE-toimiston uudistuneet palvelut.)

Suomalaisen työn liiton internet-sivulle [www.avainlippu.fi](http://www.avainlippu.fi) on listattu yhteiskunnallisen yrityksen merkin saaneet yritykset. Sivulla on luettavissa myös yhteiskunnallisen yrityksen toimikunnan perustelut merkin myöntämiselle. 26.11.2012 listalla oli 27 yritystä, joista neljän ilmoitti tehtäväkseen jonkin erityisryhmän työllistämisen. Viime vuosien keskustelu sosiaalisesta yrityksestä työhön integroivana yhteiskunnallisena yrityksenä näyttäisi nyt saaneen pisteen. Tutkielmani valmistumisen aikaan osa sosiaalisista yrityksistä on jo hakenut ja saanut itselleen yhteiskunnallisen yrityksen merkin.

## LÄHTEET

Ala-Kauhaluoma, Mika & Härkäpää, Kristiina (2006) Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina-asemassa olevin työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312. Helsinki: Työministeriö.

Alastalo Marja & Åkerman, Maria (2010) Asiantuntijahaastattelun analyysi: faktojen jäljillä. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino. 372-394.

Alasuutari Pertti (2007) Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.

Bland, Jonathan (2011) Yhteiskunnallinen yritys - ratkaisu 2000-luvun haasteisiin. Iso-Britannian malli ja sen kokemukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 22/2010. Helsinki: Työministeriö.

Ekholm, Elina (2009) Monimuotoisuus ja esteettömyys - Näkövammaisten asiantuntijoiden työelämäkokemuksia. Espoo: Ennora.

Ekholm, Elina (2010) Monimuotoisuus työelämässä - näkövammaiset asiantuntijat edelläkävijöinä. Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2010. 45-58.

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana (2007) Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola Juhani ja Valli Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus. 26-44.

Filatov, Tarja (2004) Sosiaalinen yritys helpottaa vaikeimmin työllistyvien ihmisten asiaa. Teoksessa Grönberg Ville (toim.) Yhteisötalous ja sosiaalinen yrittäjyys. Sosiaalisten yritysten kansallinen teematyö. Helsinki: Stakes, 15-19.



Gröngerg, Ville & Kostilainen, Harri (2012) Sosiaalisten yritysten tila ja tulevaisuus. Yhteinen yritys -hanke. Loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2007) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Huotari, Tiina & Pyykkönen, Miikka & Pättiniemi Pekka (2008) Sosiaalisen ja taloudellisen välimaastossa. Tutkimusnäkökulmia suomalaiseen sosiaaliseen yritykseen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Immonen, Niina (2006) Yhteisötalous Suomessa, sisäpiirin slangia vai uutta yhteistyön taloutta. Tampere: Tampereen seudun osuustoiminnan kehittämissyhdystys ry. Väitöskirja.

Julkunen, Raija (2001) Suunnanmuutos. Tampere: Vastapaino

Karhu, Kari (2007) Erityistyölistämisen julkistaloudellinen kannattavuus. Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä -projektin julkaisuja.

Karhu, Kari & Pajari, Sauli & Salmi, Raimo (2007) Sosiaalisen yrityksen liiketoiminta ja ansaintalogiikka - teoriaa ja käytännön sovelluksia sähkö- ja elektroniikka-alalta. Sosiaalisen yrittäjyyden kansallinen teematyö. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Karjalainen, Jari & Andersen, Atso & Kuosa, Ilkka & Pättiniemi, Pekka (2006) Sosiaalisten yritysten lain toimivuus ja toimeenpano. Työpoliittinen tutkimus 312. Helsinki: Työministeriö.

Karjalainen, Lea (2008) Alistetut ja ahdistetut pitkäaikaistyöttömät. Teoksessa Hirvilampi, Tuula & Laatu, Mikko (toim.) Toinen vääräkirja. Lähikuvia sosiaalisista epäkohdista. Helsinki: Kelan tutkimusosasto. 109-127.

Karjalainen, Lea (2011) Aktiivisen sosiaalipolitiikan ristiriitainen tehtävä. Teoksessa Palola, Elina & Karjalainen, Vappu (toim.) Sosiaalipolitiikka - hukassa vai uuden jäljillä? Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. 227-248

Kauko-Valli, Sofia & Niittykangas, Hannu (toim.) Sosiaalinen yrittäjyys: näkökulmia ja tuloksia. N:o 177/2009. Jyväskylä; Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta.

Kietäväinen, Timo & Vuorento, Reijo & Lindberg, Eija (2011) Vaikeasti työllistyvät - yhteinen haaste. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2011, 53-58.

Kortteinen, Matti (1992) Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hämeenlinna: Hanki ja Jää.

Laaksonen, Harri (2007) Sosiaalinen yrittäjyys kolmannella sektorilla. Selvitys yritystoiminnan lähtökohdista Turun alueella. Turku: Turun seudun työttömät TST ry ja Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä -hanke.

Lampinen, Pauliina (2009) Putoavatko vammaiset ja pitkäaikaissairaajat työmarkkinoiden lisäksi myös välityömarkkinoilta? Työpoliittinen aikakauskirja 4/2009, 5-14

Lappalainen, Hannu & Mustamäki, Anne (2009) Sosiaalisen yrittäjyyden lisäarvo ja kilpailuetu. Teoksessa Kauko-Valli Sofia & Niittykangas, Hannu (toim.) Sosiaalinen yrittäjyys: näkökulmia ja tuloksia. N:o 177/2009. Jyväskylä; Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. 45-56.

Laurinkari, Juhani (toim.) (2007) Yhteisötalous. Johdatus perusteisiin. Helsinki: Helsinki University Press.

Lilja, Inka & Mankki, Jussi (2010) Yhteiskunnallinen yritys - luova ja yhdistävä toimintatapa. Helsinki: Yhteinen yritys -hanke.

Mair, Johanna & Ganly, Kate (2010) Sosiaaliset yritykset - kestävän tulevaisuuden kehittäjät. Teoksessa Maailman tila 2010. Kulutuskulttuurista kestävään elämäntapaan. Helsinki: Gaudeamus. 155-162.

Mannila, Simo (1996) Sosiaaliset yritykset Euroopassa. Eräitä käytännön näkökulmia. Helsinki: Stakes.

Merenmies, Jaana, & Mankki, Jussi & Vanhapiha, Elina & Leviäkangas, Juha & Leinonen, Hannele (2011) Kaikki pelaa -työelämä. Helsinki: Yhteinen yritys -projekti.

Moilanen, Liisa & Haapanen, Ari (2006) Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus. Hyvät käytännöt yrityksen arjessa. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.

Mäntysaari, Mikko & Kotiranta, Tuija (2011) Sosiaalinen sosiaalipolitiikan historiassa) Teoksessa Kotiranta, Tuija & Niemi, Petteri & Haaki, Raili (toim.) Sosiaalisen toiminnan perusta. Helsinki: Gaudeamus. 23-50.

Ojanen, Eero (2011) Henki, hyvyys ja sosiaalinen. Teoksessa Kotiranta, Tuija & Niemi, Petteri & Haaki, Raili (toim.) Sosiaalisen toiminnan perusta. Helsinki: Gaudeamus. 226-237.

Ollikainen, Anne-Mari (2008) Elinkautinen valmentautuminen ja työhönvalmennus. Työpoliittinen aikakauskirja 2, 53-56.

Pusa, Olli & Piirainen, Keijo & Kettunen, Aija & Kainulainen, Sakari (2003) Sosiaalitaloustiede sosiaalipolitiikan talouden tutkimuksena. Janus 3, 181-195.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli (2011) Mitä laadullinen tutkimus on? Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Kirkkonummi: Johtamistaidon opisto.

Pyykkönen Miikka (2010) Yhteisöistä yrityksiksi? Sosiaalinen yritys ja muuttuva kolmas sektori. Teoksessa Kaisto, Jani & Pyykkönen, Miikka (toim.) Hallintavalta. Helsinki:Gaudeamus, 119-142.

Pättiniemi Pekka (2006) Social Enterprises as Labour Market Measure. Väitöskirja. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Pättiniemi Pekka (2007) Yhteistotalous Suomessa. Teoksessa Laurinkari, Juhani (toim.): Yhteistotalous. Johdatus perusteisiin. Helsinki: Helsinki University Press, 93-120.

Pöyhönen, Eveliina & Hänninen, Esko & Merenmies, Jaana & Lilja, Inka & Kostilainen, Harri & Mankki, Juha (2010) Sosiaaliset ja yhteiskunnalliset yritykset - Uuden talouden edelläkävijöitä? Helsinki: Yhteinen Yritys -projekti.

Ronkainen, Suvi & Pehkonen, Leila & Lindblom-Yläne, Sari. & Paavilainen, Eija (2011) Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOY

Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (2005), Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus Tampere: Vastapaino. 22-56

Räisänen, Heikki & Schmid, Gunther ( 2008) Transitional Labour Markets and Flexicurity from the Finnish Labour Market Point of View. Publications of the Ministry of Employment and the Economy Employment and entrepreneurship 42/2008. Helsinki. Ministry of Employment and the Economy.

Saikkonen, Paavo (2004) Laki sosiaalisista yrityksistä. Teoksessa Grönberg Ville (toim.) Yhteistotalous ja sosiaalinen yrittäjäyys. Sosiaalisten yritysten kansallinen teematyö. Helsinki: Stakes, 131-136.

Sinervo, Leini (2008) Sosiaalisten yritysten sosiaalisuus ja maine. Teoksessa Pöyhönen, Eveliina & Karhu, Kari (toim.) Sosiaaliset yritykset ja hyvinvointipalvelut. HOT-hanke. Helsinki: Stakes , 26-33.

Sosiaalisen yritystoiminnan edistäminen. Kauppa- ja teollisuusministeriön asettaman työryhmän loppuraportti 2002. Helsinki: Kauppa- ja teollisuusministeriö.

Stenholm, Pekka & Lehto Johanna (2000) Sosiaalinen yritys Suomessa. Soveltuvuustutkimus sosiaalisen yrityksen mallista. Sarja B tutkimusraportteja. Turku: Turun kauppakorkeakoulu, yritystoiminnan tutkimus- ja koulutuskeskus.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2004) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriön ohje työllistämistukijärjestelmästä. Ohje 7.5.2010 Dnro 1130/03.0.

Vedenkannas, Elina & Koskela, Tuomas & Tuusa, Matti & Jalava, Janne & Harju, Henna & Särkelä, Mona & Notkola Veijo (2011) Vajaakuntoinen TE-toimiston asiakkaana. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.31/2011. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö

Välimaa, Anne & Ylipaavalniemi, Pasi & Pikkusaari, Suvi & Hassinen Markku (2012) Sosiaalisen työllistämisen toimiala - palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen. Helsinki: VATES-säätiö ja Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Ylipaavalniemi, P. & Sariola, L. & Marniemi, J. & Pekkala, T. (2005) Sosiaalisen työllistämisen käsitteet. Helsinki: VATES-säätiö ja Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Ylipaavalniemi, Pasi & Varanka, Marjatta (2002) Työllistävä sosiaalinen yritys – osaratkaisu työllistymisen ongelmiin. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2002, 57-68.

## Internet-lähteet

Equal-yhteisöohjelman päätyneitä hankkeita. Saatavissa  
<http://www.sosiaalinenyrittys.fi/service.cntum?pagelD=148399>. Viitattu 26.2.2012

Handelberg, Jari & Karjalainen, Jari & Kiuru, Pentti & Karhu Ulla (2011) Posivire Oy:n vaikuttavuus selvitys. Aalto-yliopisto, kauppakorkeakoulu. Pienyrityskeskus, LTT-tutkimuspalvelut. Helsinki. Saatavissa  
[http://files.kotisivukone.com/posivireoy.kotisivukone.com/posivire\\_oy\\_vaikuttavuus selvitys.pdf](http://files.kotisivukone.com/posivireoy.kotisivukone.com/posivire_oy_vaikuttavuus selvitys.pdf). Viitattu 26.3.2013.

EU:n valtiontukisäännöt. Työ- ja elinkeinoministeriö.  
[http://www.tem.fi/files/25636/42272\\_TEM\\_FI\\_2912\\_korj.pdf](http://www.tem.fi/files/25636/42272_TEM_FI_2912_korj.pdf). Viitattu 6.7.2012.

Social Firm Europe CEFECin www-sivut 2012. <http://socialfirmseurope.org/>. Viitattu 15.3.2012.

Sosiaalisten yritysten rekisteri. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2567>. Viitattu 19.12.2012.

Suomalaisen Työn Liitto. <http://www.avainlippu.fi/yhteiskunnallinen-yritys>. Viitattu 26.11.2012.

Työllisyyskatsaus. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa:  
<https://www.tem.fi/files/34701/SYYS12.pdf>. Viitattu 1.11.2012.

Välityömarkkinat. Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2013.  
<http://www.tem.fi/?s=2317>. Viitattu 11.1.2013.

Yhteinen Yritys -hankkeen www-sivut 2012. <http://www.yhteinenyrittys.fi>. Viitattu 4.4.2012.

### **Lait ja asetukset:**

Hallintolaki. 6.6.2003/434

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. 2.3.2001/189

Laki sosiaalisista yrityksistä. 30.12.2003/1351.

Laki sosiaalisista yrityksistä annetun lain muuttamisesta 11.6.2007/409.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 30.12.2002/1295

Laki julkisesta yritys- ja työvoimapalveluista HE 2012/133

### **Painamattomat lähteet:**

Harkko, Jaakko (2004) Laki sosiaalisista yrityksistä. Tutkimus lain taloudellisesta kannustavuudesta. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Pro gradu -tutkielma.

Huotari, Tiina (2005) Sosiaalisen yrityksen uudet kehykset. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu -tutkielma.

Kerminen, Päivi (2012) Tuetun työllistymisen palvelut. TE-hallinnon videoinfo 1.10.2012.

Kostilainen, Harri & Pättiniemi, Pekka (2011) Institutionalisation of social enterprise concept in Finland. Esitys FinnCERN 1 -konferenssissa. 16.11.2011 Helsinki.

Mulari, T. ( 2007) Vammaisen työntekijä - yrityksen voimavara vai vaiettu valinta. Helsingin kauppakorkeakoulu. Markkinoinnin ja johtamisen laitos. Pro gradu -tutkielma.

Raivio, Johanna (2005) Yrityksen sosiaalinen vastuu - sosiaalisten yritysten avainhenkilöiden käsityksiä yrityksen sosiaalisesta vastuusta. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Pro gradu -tutkielma.

Tuppurainen, Maarit (2006) Pitkäaikaistyöttömän ja vajaakuntoisen henkilön ammatillinen kasvu sosiaalisessa yrityksessä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Pro gradu -tutkielma

Työkokeilu ja palkkatuki. TE-hallinnon videoinfo.

Sillanterä, Ritva (2012) Asiantuntijahaastattelu 26.11.2012.