

**Nuorisotakuu osana yritysten yhteiskuntavastuuta?  
Työnantajien näkemyksiä nuorten työllistämisestä palkkatuella**

Pro Gradu  
Paavo Kytölä  
Tampereen yliopisto  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö  
Tammikuu 2016

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

KYTÖLÄ PAAVO: NUORISOTAKUU OSANA YRITYSTEN YHTEISKUNTAVASTUUTA?

Työnantajien näkemyksiä nuorten työllistämisestä palkkatuella

Pro gradu –tutkielma, 71 s., 2 liites.

Sosiaalipolitiikka

Ohjaaja: Pertti Koistinen

Tammikuu 2016

Hallitus loi vuonna 2013 voimaan tulleen Nuorisotakuu-nimellä kulkevan palkkatukimallin madaltamaan työnantajien kynnystä palkata nuorta työvoimaa yrityksille maksettavan palkkatuen avulla. Nuorisotakuu on suunnattu nuorille, jotka ovat vailla työtä tai koulutusta niin, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja jokaiselle alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, opiskelu-, työkokeilu-, työpaja- tai kuntoutuspaikkaa viimeistään kolmen kuukauden sisällä heidän työttömäksi ilmoittautumisensa jälkeen. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työnantajien näkemyksiä heille maksettavan palkkatuen toimivuudesta ja Nuorisotakuun suhteesta yritysten yhteiskuntavastuullisuuteen. Yritysten valta myös niiden harjoittaman varsinaisen liike-elämän ulkopuolella on kasvanut niin paljon, että ei ole yhdentekevää, minkälaiseksi yritykset itse oman roolinsa mieltävät. Yritysten omat perusarvot ovat nousseet pohdintaan myös Suomessa.

Yhteiskuntavastuu ja sen ymmärtäminen ovat vahvasti kontekstisidonnaisia eli asiayhteyteen sidottuja asioita. Siten ei ole mielekästä pyrkiä määrittämään yhteiskuntavastuun sisältöjä, vaan ennemmin on ymmärrettävä yhteiskuntavastuu eri konteksteissa. Yritysten valta myös niiden harjoittaman varsinaisen liike-elämän ulkopuolella on kasvanut niin paljon, että ei ole yhdentekevää, minkälaiseksi yritykset itse oman roolinsa näkevät. Ulkopuolelle yrityksen sosiaalinen vastuu näkyy osallistumisena yhteiskunnan ja lähiympäristön kehittämiseen, joka konkretisoituu sen suhtautumisena sidosryhmiinsä. Yhteiskunnan sijoittaessa resursseja nuoriin yrityksille maksettavan palkkatuen muodossa voidaan tällöin myös yrityksiltä odottaa vastavuoroisuutta.

Tässä tutkimuksessa teoreettisina viitekehyksinä ovat yritysten yhteiskuntavastuun käsite ja sidosryhmäteoria. Yritysten yhteiskuntavastuu on käsitteenä laaja, kompleksinen ja koko ajan kehittyvä. Nuorisotakuun kautta palkkatuetuista nuoria tarkastellaan yritysten sidosryhmänä. Sidoryhmäteorian mukaan yritysten olemassaolo toteutuu vuorovaikutuksessa ja transaktiossa yrityksen sidosryhmien kanssa. Yrityksen tulee toimia niin, että pidemmällä aikavälillä kaikki sidosryhmät pysyvät tyytyväisenä toteutuneeseen vaihtosuhteeseen. Tutkimusaineisto kerättiin Pirkanmaalaisista mikro- ja pienyrityksistä teemahaastattelumenetelmää hyödyntäen.

Vastaukset osoittavat, että työnantajat ovat kokeneet palkkatuen yrityksen kannalta hyödylliseksi ja positiiviseksi erityisesti palkkatuen taloudellisen merkityksen takia. Palkkatukea pidettiin myös rekrytointiprosessia joustavoittavana työkaluna. Hyvän yrityksen yhteiskuntavastuun ei nähty vaativan aktiivista toimijuutta, vaan yhteiskuntavastuun nähtiin sisältyvän verojen ja pakollisten maksujen hoitoon. Tuloksista selviää myös, että nuoria ei nähty täysivaltaisina työyhteisön jäseninä tai sidosryhmänä tukijakson aikana. Sosiaalisen toimijuuden nähtiin kulminoituivan yrityksen sisäisiin henkilöihin ja heidän arvomaailmaansa ja tekoihinsa.

Avainsanat: nuorisotakuu, yritysten yhteiskuntavastuu, työnantajien haastattelut, sidosryhmäteoria

## ABSTRACT

UNIVERSITY OF TAMPERE

School of Social Sciences and Humanities

KYTÖLÄ PAAVO: Youth guarantee as part of corporate social responsibility? – Employer's perceptions of hiring young labour force with salary subsidy

Master's Thesis, 71 pages, appendices 2 p.

Supervisor: Professor Pertti Koistinen

Social Policy January 2016

In 2013, Finnish Government created a wage security model called Nuorisotakuu (youth guarantee) in order to increase employers' willingness to hire young labour force through state subsidies paid to the private sector. The model is targeted for young people without work or education, and guarantees that every under 25 year old young and every under 30 year old newly graduated will be offered a work, study place, work trial, job training or rehabilitation in not more than three months from the date of unemployment. This study examines the perspectives of employees on functionalities of the received subsidy and the relation between the wage security model (Nuorisotakuu) with the social responsibility of companies. The power of the corporate has grown also outside of the actual business-life in a way that the question of how companies perceive their role is no more insignificant. Values of the companies have also become a topic in Finland.

Social responsibility and its interpretations are highly dependent on their context. Thus, the mere descriptive analysis on the contents of the social responsibility is not pertinent, and rather the focus should be on understanding of social responsibility in its different contexts. From the outside, corporate's social responsibility is manifested in participation in the development of society and vicinity, which acquires its concrete forms by relating with its stakeholders and interest groups. The investment of state resources through a subsidy paid for private companies can be expected to result in reciprocity from the corporate.

The applied theoretical framework in this study is constructed by the concept of social responsibility and stakeholder theory. Social responsibility of corporate is broad, complex and constantly developing concept. In this research, state subsidized young labour are analysed/considered as an interest group of the corporate. According to the stakeholder theory, the existence of companies is realized in interaction and transactions with their stakeholders. The relation with stakeholders obliges companies to act in a way that meets stakeholders' expectations on the realized transaction. The research data was collected by conducting thematic interviews of COs and management of micro- and small enterprises in Pirkanmaa area.

The research results demonstrate that the employers have perceived the subsidies as beneficial and positive for their company, especially due to their economic impact. The salary subsidies were also considered as a tool to make recruiting more flexible. To demonstrate social responsibility was not seen to require active agency, but it was rather associated with taxes and obligatory payments. Moreover, the results show that subsidized young labour was not considered as an integral part of work community or an interest group during the supported period. Social agency was seen to culminate in individual efforts inside the company, their values and acts.

Key words: Youth guarantee, Corporate social responsibility, Employers' interviews, Stakeholder Theory

# Sisällysluettelo

1. Johdanto .....	1
2. Nuorisotyöttömyys ja sen lieventämiseen tähtäävät toimet .....	3
2.1 Nuorisotyöttömyys .....	3
2.2 Nuorisotakuu nuorten työttömyyden lieventämisen keinona .....	5
2.3 Nuorisotakuun muodot .....	7
3. Yhteiskuntavastuu .....	11
3.1 Yhteiskuntavastuun käsite ja sen ulottuvuudet .....	11
3.2 Yhteiskuntavastuu Suomessa ja ulkomailla .....	14
3.3 Yritykset yhteiskunnallisina toimijoina .....	15
3.3.1. Nuorisotakuu osana yritysten yhteiskunnallista toimijuutta .....	16
3.3.2 Sidosryhmäteoreettinen näkökulma osana yritysten yhteiskuntavastuuta .....	18
4. Tutkimusasetelma, -aineisto ja menetelmät .....	22
4.1 Aineisto & menetelmät .....	22
4.1.2 Aineiston keruu .....	23
4.3. Työnantajien haastattelujen erityispiirteitä .....	25
4.4. Teemahaastattelu .....	26
4.4.1. Sisällönanalyysi työnantajahaastatteluista .....	29
4.4.2 Laadullinen lähestymistapa tutkimukseen .....	31

4.5 Analyysin ylä- ja alateemat.....	33
4.6 Tutkimuksen eettiset kysymykset.....	34
5. Tutkimuksen tulokset.....	36
5.1 Nuorten palkkaus ja palkkatuki .....	36
5.1.1 Sanssi-kortista tiedottaminen .....	37
5.1.2 Palkkatuki rekrytointiprosessissa.....	38
5.1.3 Palkkatuki osana yrityksen kasvua .....	40
5.2 Suhtautuminen nuorisotyöttömyyteen ja Nuorisotakuun.....	42
5.2.1 Nuorisotyöttömyys huolettaa .....	42
5.2.2 Nuorisotakuussa riittää parannettavaa .....	44
5.3 Yritysten yhteiskuntavastuu ja rooli .....	46
5.3.1 Yhteiskuntavastuun paikka .....	48
5.3.2 Yritysten arvot ja yhteiskuntavastuu.....	50
5.3.4 Yrityksen vastuut .....	53
5.4. Yhteenveto tutkimuksen tuloksista .....	55
6. Johtopäätökset ja pohdintaa .....	59
6.1 Johtopäätökset.....	59
6.2 Pohdintaa.....	62
7. Lähteet & Liitteet.....	65
7.1 Lähteet .....	65

7.2 Liitteet.....	72
-------------------	----



## 1. Johdanto

Hallitus loi vuonna 2013 voimaan tulleen Nuorisotakuu-nimellä kulkevan palkkatukimallin madaltamaan työnantajien kynnystä palkata nuorta työvoimaa yrityksille maksettavan palkkatuen avulla. Nuorisotakuun idea on tarjota nuorelle voimassa olevan lainsäädännön mukaisia palveluja entistä tehokkaammin lainsäädännön tarjoamia mahdollisuuksia hyödyntämällä ja tehostamalla yhteistyötä yli hallinnonalojen rajojen. Käytännössä Nuorisotakuu ja siihen kuuluva koulutustakuu ja nuorten aikuisten osaamishjelma on suunnattu nuorille, jotka ovat vailla työtä tai koulutusta niin, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja jokaiselle alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, opiskelu-, työkokeilu-, työpaja- tai kuntoutuspaikkaa viimeistään kolmen kuukauden sisällä heidän työttömäksi ilmoittautumisensa jälkeen. Työttömäksi ilmoitetaan TE-toimistoissa (TEM, 2012). Tärkeimpänä valtion sidosryhmänä Nuorisotakuussa työllistettävien nuorten ohella ovat tietysti työnantajat.

Yritykset ovat keskeisessä osassa Nuorisotakuun toteutuksessa palkkatuetun nuorten työllistäjinä. Tässä tutkimuksessa teoreettisina lähtökohtina ovat yritysten yhteiskuntavastuun käsite ja sidosryhmäteoria. Yritysten yhteiskuntavastuu on käsitteenä laaja, kompleksinen ja koko ajan kehittyvä. Yhteiskunnan sijoittaessa resursseja nuoriin yrityksille maksettavan palkkatuen muodossa voidaan tällöin myös yrityksiltä odottaa vastavuoroisuutta. Yritykseltä odotetaan yhteiskuntavastuullisuutta siinä määrin kuin yhteiskunta voidaan nähdä yritykseen investoivana yrittäjän kumppanina ja sidosryhmänä. (Kanniainen 2003, 108–112.)

Nuorisotakuu on aiheena kiinnostava jo pelkän ajankohtaisuutensa vuoksi ja toisaalta siksi, ettei valitsemastani työnantajänäkökulmasta tutkimusta vielä ole. Oma näkökulmani tutkimuksessa keskittyy tarkastelussa olevan nuorten yhteiskuntatakuun myötä työnantajapuoleen. Tutkielmani tarkoitus on selvittää, miten työnantajat ovat kokeneet nuorten työllistämisen Nuorisotakuun avulla, miten he suhtautuvat palkkatukeen ja nuorisotyöttömyyteen yleensä ja minkälaisena he näkevät yritysten yhteiskunnallisen vastuullisuuden Nuorisotakuun kontekstissa. Ovatko yritykset itse aktiivisia toimijoita vai hyödyntävätkö ne vain valtion nuorisotakuun helpottamiseen tarkoitettuja instrumentteja oman kasvunsa nojalla? Nuorisotakuun tarkasteleminen yritysten yhteiskuntavastuun kautta nojautuu yhteiskuntavastuun sidosryhmäteoriaan.

Tutkimukseni aineistona olen käyttänyt keräämiäni työnantajien teemahaastatteluja. Keräämistäni kuudesta haastattelusta olen koonnut kolmeen pääteemaan luokitellun aineiston, jota olen analysoinut

sisällönanalyysin keinoin. Tutkielma tarkastelee Nuoristotakuuta työnantajien näkökulmasta kolmella eri tasolla: rekrytointia, palkkatukea ja nuorisotyöttömyyttä ja yritysten yhteiskuntavastuuta. Kaksi ensimmäistä teemaa liittyvät Nuorisotakuuhun ja nuorisotyöttömyyteen järjestelemänä ja viimeisessä teemassa käsitellään yritysten roolia yhteiskunnassa sekä niille kuuluvia vastuita.

Tieteellinen keskustelu Nuorisotakuun ympärillä keskittyy pitkälti suomalaisen lähdeaineiston ympärille hankkeen paikallisuudesta johtuen: ”Suomen nuorisotakuumalli on suurta mielenkiintoa herättävä edelläkävijä Euroopassa ja koko maailmassa” (Lindtman 2014, 97). Yritysten yhteiskuntavastuu on tutkimusaiheena perinteisempi ja laajemmalti levinnyt.

Tutkielmani etenee niin, että ensin esittelen Nuoristotakuun ja sen taustat. Toiseksi olen avannut yritysten yhteiskuntavastuun historiaa ja syvempiä kehityskulkuja kohti nykyhetkeä. Teoreettisen osuuden jälkeen olen kuvannut aineiston ja aineistonkeruuprosessini. Tulosluvussa käydään läpi aineiston analyysi ja analyysiperiaatteet. Viimeiseen lukuun olen kerännyt aineiston pohjalta esiin nousseet johtopäätökset, esiin nousseet kehitysideat ja tutkimuksesta nousseet eettiset kysymykset.

## 2. Nuorisotyöttömyys ja sen lieventämiseen tähtäävät toimet

### 2.1 Nuorisotyöttömyys

Valtiovarainministeriö perustelee Nuorisotakuun tarpeellisuutta työllisyyden ja talouden näkökulmasta. Suhdannetaantumien aikana myös nuorten siirtyminen koulun penkiltä työmarkkinoille hankaloituu ja hidastuu. Työpaikkakilpailussa työkokemusta usein vailla olevat nuoret häviävät usein kokeneemmille varsinkin työllisyystilanteen heiketessä. Työn löytymisen hankaloituessa moni nuori palaa opiskelemaan tai pitkittää omaa valmistumistaan, kun työtä ei yksinkertaisesti vain löydy (Asplund & Koistinen 2014, 34). Nuorten työttömyysongelman muuttuvaa luonnetta on vaikea hahmottaa. Nuorilla työttömyyskokemukset ovat yleisiä, mutta samaan aikaan heidän työttömyysjaksonsa ovat lyhyitä. Koska kaikki työtä vailla olevat nuoret eivät ilmoittaudu työttömiksi työnhakijoiksi, voi rekisteröity työttömyys aliarvioida nuorisotyöttömyysongelman laajuutta (Hämäläinen & Tuomala 2014, 18–20). Nuorten työttömyysaste ei myöskään toisaalta kerro, onko nuorella meneillään lyhytaikainen kesätyön etsintä vai vuosia kestänyt pitkittynyt työttömyys (Larja 2013).

Asplund ja Koistinen (2014) kuvaavat nykynuorten tilannetta sanalla paradoksaalinen. Nuoret ovat nykyään keskimäärin koulutetumpia kuin vanhemmat työelämässä jo olevat ikäpolvet. Samaan aikaa nuorten ikäluokka on pienentynyt suhteessa vanhempaan väestöön. Tästä kehityksestä huolimatta Eurostatin, ILO:n ja OECD:n tilastokatsausten ja selvitysten mukaan nuorten siirtyminen työmarkkinoille ja kiinnittyminen työelämään on vaikeutunut ja pitkittynyt (mts. 34).

Suomessa oli 15–24 vuotiaita nuoria vuoden 2013 lopussa 655000. Heistä työllisiä oli 234000 ja työttömiä 47000. Nuorten työvoima (työlliset ja työttömät) oli näin ollen 280000. Nuorten 15–24-vuotiaiden työttömyysaste, eli työttömien osuus työvoimasta, oli joulukuussa 16,6 prosenttia, mikä oli 0,2 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuotta aiemmin (Tilastokeskus, 2014). Koko Euroopan Unionin kahdessakymmenessä kahdeksassa jäsenvaltiossa työttömiä 15–24 vuotiaita nuoria oli vuonna 2013 yhteensä 5,694 miljoonaa (Borbély-Pecze & Hutchinson 2013, 6).

Suomen työttömyyttä mitataan otospohjaisilla työvoimatutkimuksilla ja sen lisäksi yleensä hallinnollisella työnhakijarekisterillä. Molemmilla on hieman eri tarkoitus, ja ne käyttävät hiukan erilaisia käsitteitä, jotka tuottavat melko suuria eroja varsinkin nuorten ja iäkkäiden ryhmissä nuorten opiskelusta johtuen. Jos opiskelija ilmoittaa voivansa ottaa työtä vastaan kahden viikon kuluessa, määrittelee tutkimus hänet työttömäksi. Työnhakijarekisteri taas katsoo opiskelijat lukukausien aikana

opiskelijoiksi, eikä kirjaa heitä työttömiksi työnhakijoiksi ennen lukukauden päättymistä. Yksi syy on, ettei opiskelija voi saada opintorahaa ja työmarkkinatukea yhtä aikaa.

Tilastokeskuksen ilmoittamia nuorisotyöttömyyslukuja on kuitenkin myös kritisoitu niiden yliarvioidessa nuorten työttömyyttä. Moni Tilastokeskuksen tilastoissa työttömäksi luokiteltu nuori on todellisuudessa päätoiminen opiskelija (Aplund & Koistinen 2014, 36).

Tämä erilainen menettely nostaa työvoimatutkimuksen työttömien määrän huhti–toukokuussa useita kymmeniä tuhansia suuremmaksi kuin rekisterissä ja vaikuttaa nostavasti myös vuosikeskiarvoihin. (Myrskylä 2011a)

Kansainvälisissä tilastoissa myös opiskelijat ja koululaiset on laskettu työllisiksi, jos he tekevät opintojensa ohella osa-aikatyötä. Vastaavasti tällaista työtä etsivät on luettu työttömiksi. Pohjoismaissa ja Alankomaissa työttömistä nuorista 50–70 prosenttia on opiskelijoita. Muissa Euroopan maissa töiden tekeminen opiskelujen ohella ei ole yhtä yleistä, mikä näkyy siinä, että opiskelijoiden osuus nuorista työttömistä on keskimäärin vain noin 25 prosenttia (Larja 2013, kts. Eurostat 2012).

Nuorten työllisyysasteen suhdanneherkkyys aiheutuu osaksi siitä, että nuoret työskentelevät yli 80 prosenttisesti yksityisellä sektorilla. Ainoastaan 14 % heistä työskentelee kunnissa ja 3 % valtion palveluksessa. Vastaavasti 25–69-vuotiaista 27 % työskenteli kuntien ja 8 % valtion palveluksessa. Koska yksityisen sektorin työllisyys on huomattavasti julkista sektoria suhdanneherkempää, vaihtelee nuorten työmarkkinatilanne keskimääräistä selvästi nopeammin eri suhdannevaiheissa. Myös nuoren ja vanhemman työvoiman työsuhteiden luonteet eroavat toisistaan. Nuoret ovat suhteellisesti enemmän määräaikaisissa työsuhteissa. Työpanoksen vähentäminen laskusuhdanteessa luonnollisesti kohdistuu tällaisiin työllisiin, joiden määrään voidaan helpommin vaikuttaa rekrytointeja ja työ sopimusten uusimisia vähentämällä kuin irtisanomalla.

Nuoret toimivatkin huomattavana työvoiman puskurina. Samasta syystä nuoret ovat yliedustettuina niin sanottujen piilotyöttömien joukossa Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa. (VTM 2010, 20-21.) Vuonna 2008 15–29-vuotiaista nuorista työttöminä työnhakijoina oli 52 000 nuorta, kun taas ”Muut työvoiman ulkopuolella olevat” -ryhmään kuului 57 800 nuorta (Myrskylä 2011b, 10).

Modernissa yhteiskunnissa, kuten Suomessa, työ on osa elämän peruspiirteitä ja taloudellisen riippumattomuuden päätekijä. Sillä on myös suuri vaikutus yksilön statukseen, vaikutusvaltaan, identiteettiin

ja sosiaaliseen osallistumiseen. Työllistyminen tukee sosiaalista integraatiota, mutta työttömyys ei kuitenkaan välttämättä merkitse sosiaalista eristäytymistä (Hammer 2000).

Tilastojen valossa on helppo ymmärtää maamme päättäjien huoli nuorten työttömyydessä kansantalouden näkökulmasta. Työllä ja työttömyydellä on kuitenkin myös sosiaalinen vaikutus nuorten elämään.

## 2.2 Nuorisotakuu nuorten työttömyyden lieventämisen keinona

Eduskunta on yrittänyt pidentää suomalaisten työuria molemmista päistä. Loppupäätä on yritetty pidentää nostamalla suomalaisten eläkeikää portaittain. Nyt eläkkeelle lähdetäänkin myöhemmin kuin esimerkiksi vielä 1990-luvulla. Työuria voidaan kuitenkin myös pidentää vähentämällä työelämän ulkopuolella olevien eli työttömien, opiskelijoiden ja muiden ulkopuolisten määrää. Jokainen työllisen työvoiman ulkopuolella vietetty vuosi lyhentää työuraa eli työllisen elinaikana kertyvien työvuosien määrää. Työurien kannalta on siis tärkeää, ettei perusasteen, jatko-opintojen eikä tutkinnon ja työelämän välisiin siirtymiin jäisi pitkiä tyhjiä aukkoja. Yhteiskunta odottaa, että kaikki sen jäsenet ottavat ensin osaa koulutukseen ja sen suoritettuaan siirtyvät tuottaviksi kansalaisiksi työelämään (Myrskylä 2011b, 23–24). Suomi on ollut ja on edelleen sopimusyhteiskunta, jossa laajoja asia- ja kansalaisryhmiä on sidottu yhteen kehykseen, jossa etuudet ja myös velvollisuudet on sovitettu yhteen. Suomessa vastuu sosiaalisista riskeistä on totuttu viime vuosikymmeninä osoittamaan yhteiskunnalle ja sen luomille lakisääteisille järjestelmille (Ollikainen 2004, 80–82). Näin on toimittu myös Nuorisotakuuta kehitettäessä, jolloin yhteiskunta ottaa vastuuta nuorten omasta työllistymisestä yksilöiltä itselleen.

Tämän tutkimuksen fokus keskittyy työurien alkupäähän. Nuorisotyöttömyyttä vastaan on vuosien varrella Suomessa tehty paljon. Nuoret ovat olleet työvoimapolitiikan keskiössä aina, mutta 2000-luvulla politiikkalinjaukset ovat entisestään voimistuneet. Keskiöön on kertaalleen 1990-luvun talouslamaan kaatunut takuuajattelu (Hämäläinen & Tuomaala 2014, 19).

Suomen hallitus on varannut nuorten yhteiskuntatakuun toimeenpanoon 60 miljoonan euron vuotuisen määrärahan ja nimennyt työryhmän valvomaan ja tutkimaan takuun toteutusta. Määräraha jakautuu niin, että nuorten koulutustakuuseen on varattu 24 milj.€/vuosi, työllisyystakuuseen 28 milj.€/vuosi ja etsivään nuorisotyöhön ja työpajatoimintaan 8 milj.€/vuosi. Hallituksen kehysriihessä maaliskuussa 2012 valmistelutyöryhmän analyysin perusteella nuorten aikuisten osaamisohjelman kehittämiseksi rahoitukseen lisättiin vielä 27-52 miljoonan euron vuotuinen määräraha ajalle 2013-2016.

Työ- ja elinkeinoministeriön Nuorisotakuu-raportti peräänkuuluttaa koko yhteiskunnan yhteistä tahtotilaa ja talkoohenkeä ja muistuttaa myös, että ”Viranomaisten, elinkeinoelämän, järjestöjen ja nuorten yhteisvastuu on välttämätöntä yhteiskuntatakuun täydelle onnistumiselle.” Suomen nuorisotakuu perustuu *Public-Private-People-Partnership -malliin*, jossa nuoret ovat itse aktiivisia toimijoita ja oman tulevaisuutensa tekijöitä (TEM 2012). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan myös, toteutuuko Työ- ja elinkeinoministeriön toivoma talkoohenki aineiston haastateltavien työnantajien puheenvuoroissa.

Asplundin ja Koistisen (2014) mukaan Nuorisotakuun vaikutuksia on toistaiseksi ollut hankala arvioida, koska Nuorisotakuun vaikutuksia on hankala erottaa muita nuorten työttömyyteen ja työttömyyteen vaikuttavista tekijöistä (mts. 18–19). Talouden taantumaa osunutta vuoden 2013 Nuorisotakuumallia on jo ehditty arvostelemaan epäonnistuneeksi. Nuorisotakuun toimivuudesta on vaikea osoittaa näyttöä nuorisotyöttömyyden samaan aikaan kasvaessa. Luotettavia arvioita erilaisten työllistämiseen tähtävien toimenpiteiden vaikutuksista ei vielä valitettavasti ole (Hämäläinen & Tuomaala 2014, 28). Nuoret, jotka ovat osallistuneet nuorisotakuuohjelmiin, ovat löytäneet töitä kuitenkin nopeammin kuin vertailukelpoiset kontrolliryhmät Suomessa ja muualla Pohjoismaissa (Borbély-Pecze & Hutchinson 2013, 7).

Jussi Ronkaisen (2014, 88) artikkelin mukaan Nuorisotakuun kohdennetut julkiset varat kuluvat suurelta osin hallinnon rakenteiden uudistamiseen. Ronkaisen mukaan rahoja tulisi suunnata palvelujen parantamiseen, jotta nuoret oikeasti saisivat tarvitsemaansa palvelua ilman turhaa siirtelyä luukulta toiselle. Ronkainen toivoo, että eri hallinnonalat eri kunnissa ovat oikeasti valmiita tähän uudistukseen ja alat ylittävään yhteistyöhön. Palkkatuki varmasti lisää yritysten intoa palkata nuoria. Uhka on siinä, jatkuuko nuoren työsuhde vielä palkkatuen loppumisen jälkeenkin (mts. 88).

Nuorisotakuun vaikuttavuutta tutkineiden Tuusan & Pitkäsen (2014) mukaan muutos on tapahtunut tietoisuuden kehittymisen lisäksi yhteistyön parantumisessa nuorten parissa toimivien tahojen ja työnantajien välillä. Nuoret ovat kokeneet yleisemmin, ettei Nuorisotakuulla ole ollut vaikutusta heidän omaan elämäänsä, vaikka siitä on saatu hieman vertailuryhmiä useammin tukea koulutukseen ja työelämään hakeutumiseen. Myöskään työnantajat eivät useinkaan ole kokeneet Nuorisotakuun vaikuttaneen yritysten omaan toimintaan, mutta ovat arvioineet sen olevan hyödyllinen nuorille itselleen. Tutkimuksessa selvä osa tutkituista työnantajista arvioi, ettei tilanne nuorten työllistämisen tukemisessa ole muuttunut Nuorisotakuun voimaan saattamisen jälkeen. Vain vajaa viidesosa vastaajista

arvioi saavansa nykyisin aiempaa enemmän tukea nuorten työllistämiseksi. Monet kyselyyn vastanneista työpaikoista eivät olleet hyötyneet Nuorisotakuusta mitenkään. Sen sijaan työnantajien mukaan Nuorisotakuu on vaikuttanut nuorten työllistämisen saamaan huomioon. Nuorisotakuusta hyötyneillä työpaikoilla rekrytointikynnys oli madaltunut alkuvaiheen palkkatuen avulla (Tuusa & Pitkänen 2014, 103–122). On myös tutkittu, että nykyisessä muodossaan takuu palvelee parhaiten juuri niitä nuoria, jotka itsenäisesti tai kevyellä ohjauksella pystyvät liikkumaan palvelujärjestelmässä ja hyödyntämään sitä. Nuorisotakuun onkin sanottu rajoittuvan paljon alkuperäistä ideaansa kapeammaksi (Ahonen-Walker & Pietikäinen 2014, 69).

### 2.3 Nuorisotakuun muodot

#### **Koulutustakuu**

Nuorisotakuun tavoitteena on ollut vuoden 2013 alusta alkaen tarjota jokaiselle peruskoulunsa päättävälle jatkumahdollisuus lukiossa, ammatillisessa koulutuksessa, oppisopimuskoulutuksessa, työpajassa, kuntouksessa tai muulla tavoin. Näiden tavoitteiden toteuttamiseksi ammatillisen koulutuksen saatavuutta on pyritty lisäämään niille alueille, joilla sitä nuorisoi-kauluokkaan nähden on muita alueita vähemmän. Ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijavalinnan kriteerejä on muutettu siten, että perusasteen päättäneet, vailla toiseen asteen tutkintoa olevat voidaan valita ensin toisen asteen opiskelijavalinnassa. Työnantajille maksettavaa koulutuskorvausta on nostettu varsin huomattavasti 800 euroon kuukaudessa aiemmasta 100–300 euron välillä liikkuneesta korvauksesta. Myös maahanmuuttajanuorten opiskeluvalmiuksia ja kielitaidon parantamista on tuettu lisäämällä tähän suunnattua koulutusta kansanopistoissa ja kansalaisopistoissa.

#### **Nuorten yhteiskuntatakuu**

Nuorten yhteiskuntakuun käytännön toteutumista on painotettu Nuorisotakuu-työryhmän raporteissa eniten suhteissa muihin nuorisotakuun osiin. Fokuksena yhteiskuntatakuussa on tukea nuorten siirtymistä työelämään. Nuorisotakuun tärkein muoto on Sanssi-kortti eli nuorten palkkatuki. Sanssi-kortin tarkoituksena on alentaa työnantajien kynnystä palkata työkokemusta vailla olevia vastavalmistuneita nuoria. Eduskunta hyväksyi Sanssi-korttia koskeneen lain julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta muutoksineen 28.12.2012 (He 133/2012 vp, EV 163/2012 vp). Työ- ja elinkeinoministeriössä on tällä hetkellä menossa valmisteluvaiheessa myös yrittäjäyyskoulutuksen lisääminen ja toteutustapojen kehittäminen nuorille soveltuvaksi (Laki työvoima- ja yrityspalvelusta (JTYPL) eduskunnassa)

Palkkatukea hyödyntämällä nuorelle voidaan maksaa työehtosopimuksen suuruinen palkka, mutta työn yksikköhinta jää työnantajalle alemmaksi. Myöskään työttömyysturvaa ei ole tarvetta heikentää, koska tarkoituksena on tarjota työtä. Työstä kieltäytyminen poistaa mahdollisuuden saada työttömyysturvaa. Tätä kutsutaan positiiviseksi vastikkeellisuudeksi. Positiivinen lähtökohta ei lähde nuorten alistamisessa vaan mahdollisuuksien tarjoamisesta. Taloudellisesti se tulee mahdolliseksi, kun ymmärretään työn hyödyt kustannusten vastapainoksi. Palkkatuki myös maksaa itsensä osin takaisin, koska työssä nuoret maksavat enemmän veroja kuin työttömänä palkan tullessa työttömyysturvan tilalle. Lisäksi Nuorisotakuu ehkäisee pitkittyvästä työttömyydestä ja mahdollisesta syrjäytymisestä aiheutuvia kustannuksia ja vahinkoja (Tiainen 2014, 131–132).

Sanssi-kortin voi saada alle 30-vuotias TE-toimistossa (Työ- ja elinkeinotoimisto) työttömäksi työnhakijaksi rekisteröitynyt. Kortin voi myös saada peruskoulun tai lukion suorittanut nuori, jos se katsotaan TE-toimistossa tarkoituksenmukaiseksi. Ensisijaisesti näitä nuoria ohjataan kuitenkin jatko-opiskelujen piiriin. Sanssi-kortin avulla työnantajalle maksetaan n. 700 euroa palkkatukea kuukaudessa nuoren työllistämiseksi, enintään 10 kuukauden tai koko oppisopimuskoulutuksen ajan. Kortti on voimassa kerrallaan kolmen kuukauden ajan ja työnantajana voi toimia mikä tahansa yritys, yhdistys, säätiö tai kunta, ei kuitenkaan valtion virasto tai laitos (TE-palvelut).

Vuoden 2012 alkupuolelle saakka oli Sanssi-kortteja TE-toimistoista jaettu kaikkiaan 23894 kappaletta ja kortin saaneista palkkatuella oli työllistynyt yhteensä 5332 henkilöä. Palkkatuen suuruus oli noin 550 e/kk kokopäiväisessä työssä enintään 10 kuukauden tai koko nuoren oppisopimuskoulutuksen ajan (TEM 2012)



**Taulukko 1: Sanssi-kortin saajat vuosina 2010–2011 ja Palkkatuella työllistyneet Sanssi-kortin saajat päätösvuoden mukaan.**

	<b>Sanssi-kortin saajat vuosina 2010 ja 2011</b>					
	2010			2011		
	M	N	yhteensä	M	N	yhteensä
Uusimaa	2 032	1 378	3 410	660	403	1 063
Varsinais-Suomi	1 147	769	1 916	667	458	1 125
Satakunta	532	389	921	93	53	146
Häme	901	652	1 553	540	391	931
Pirkanmaa	1 173	852	2 025	263	181	444
Kaakkois-Suomi	416	267	683	89	38	127
Etelä-Savo	433	264	697	95	63	158
Pohjois-Savo	572	427	999	158	71	229
Pohjois-Karjala	467	337	804	49	23	72
Keski-Suomi	441	339	780	74	26	100
Etelä-Pohjanmaa	489	296	785	40	25	65
Pohjanmaa	745	461	1 206	382	233	615
Pohjois-Pohjanmaa	839	664	1 503	257	202	459
Kainuu	278	179	457	40	26	66
Lappi	623	359	982	199	76	275
puuttuu	53	38	91	7	5	12
<b>Yhteensä</b>	<b>11 127</b>	<b>7 649</b>	<b>18 776</b>	<b>3 611</b>	<b>2 272</b>	<b>5 883</b>

	<b>Palkkatuella työllistyneet Sanssi-kortin saajat päätösvuoden mukaan</b>					
	2010			2011		
	M	N	yhteensä	M	N	yhteensä
Uusimaa	305	283	588	184	150	334
Varsinais-Suomi	145	82	227	139	81	220
Satakunta	110	67	177	75	53	128
Häme	139	107	246	142	138	280
Pirkanmaa	176	117	293	150	86	236
Kaakkois-Suomi	60	51	111	45	40	85
Etelä-Savo	90	62	152	61	26	87
Pohjois-Savo	121	66	187	70	45	115
Pohjois-Karjala	110	55	165	51	21	72
Keski-Suomi	93	67	160	52	38	90
Etelä-Pohjanmaa	144	51	195	40	26	66
Pohjanmaa	124	86	210	113	67	180
Pohjois-Pohjanmaa	121	142	263	129	115	244
Kainuu	60	32	92	24	13	37
Lappi	106	69	175	78	35	113
<b>Yhteensä</b>	<b>1 901</b>	<b>1 335</b>	<b>3 236</b>	<b>1 353</b>	<b>933</b>	<b>2 286</b>

**Alkuperäiset taulukot: Sanssi-kortin saajat vuosina 2010-2011 ja Palkkatuella työllistyneet Sanssi-kortin saajat päätöksentekovuoden mukaan (TEM 2012)**

Kuten taulukosta huomaamme, Sanssi-kortteja myönnettiin vuonna 2011 syystä tai toisesta huomattavasti vähemmän kuin vuonna 2010. Oman tutkimukseni empiirinen aineiston kerätty Pirkanmaalla, jossa vuonna 2011 Sanssi-korttien myöntäminen väheni lähes neljännekseen vuodesta 2010.

Taulukon perusteella näemme myös, että vaikka Sanssi-korttien myöntämisessä tapahtui radikaali pudotus, vuodesta 2010 seuraavaan vuoteen oli Sanssi-korttien käyttö kuitenkin aiempaa kohdenetumpaa. Vuonna 2010 kortteja myönnettiin valtakunnallisesti yhteensä 18776, joiden saajista vain 3236 henkilöä työllistyi. Vuonna 2011 kortin saaneista 5883 henkilöstä jopa 2286 onnistui työllistymään.

### 3.Yhteiskuntavastuu

#### 3.1 Yhteiskuntavastuun käsite ja sen ulottuvuudet

Vastuulla tarkoitetaan velvollisuutta vastata jostakin asiasta, henkilöstä, toiminnasta tai teosta. Vastuu voi olla moraalista, taloudellista tai ammattiin kuuluvaa vastuuta. Se voi olla myös henkilökohtaista, organisaatiokohtaista tai yhteistä (Suomen kielen perussanakirja 1994).

Eettisillä arvoilla viitataan ihmisen käsitykseen oikeasta. Yksilön tai yrityksen eettiset arvot määräytyvät velvollisuuden ja oikeudenmukaisuuden tunteesta muita toimijoita ja ympäristöä kohtaan. Yrityksen näkökulmasta eettisiä arvoja voidaan arvioida taloudellisesta, ekologisista ja sosiaalisista arvoperustoista. Eettinen taloudellinen arvoperusta tarkoittaa yrityksen taloudellisten tavoitteiden tarkastelua niin, että siinä otetaan myös sosiaaliset ja ekologiset näkökohdat huomioon. Sosiaalinen arvoperusta liittyy yrityksen suhtautumiseen yhteiskuntaan, ihmisten ja työntekijöidensä hyvinvointiin ja ihmisoikeuksiin (Rohweder 2004, 79–80).

Yhteiskunnan hyvinvointi perustuu aina yritysten luomaan arvonlisään, jota julkinen sektori kansalaisten välillä tasaa. Näin ollen myös kysymys talouden moraalista on noussut esille. Yritysten omat perusarvot ovat nousseet pohdintaan: joissain yrityksissä tehdään eettisiä tilinpäätöksiä, yritysten yhteiskunnallista vastuuta korostetaan ja yrityksiä myös luokitellaan hyviksi tai pahoiksi. (Kanniainen 2003, 83–88.)

Idea yritysten osallistumisesta muun yhteiskunnan auttamiseen oli olemassa jo kauan ennen yritysten yhteiskuntavastuun termin vakiintumista. 1900-luvun läpi osa eristyneissä pikkukaupungeissa toimivista yrityksistä otti vastuun alueen sosiaalisista edellytyksistä. Nämä yhtiöt toimivat usein puutavara-, kaivos-, plantaasi- tai öljyalalla. Yhtiöt järjestivät alueilleen kouluja, klinikoita ja muita sosiaalisia palveluita. Yhtä lailla keskusteluun nousivat yhtiöt, jotka epäonnistuivat kantamaan vastaavia vastuita. Positiiviset ja negatiiviset vaikutukset saivat aikaan keskustelua yleisessä, poliittisissa ja akateemisissa debatteissa. Vaikka oli melko selvää, että yritykset etsivät hyötyä tarjotessaan hyödykkeitä ja palveluita yhteisön kysyntään, oli paljon vähemmän ilmiselvää, kuka palveluita vaati ja kuka niitä sääтели (Blowfield & Murray 2011, 7).

Onko kaikki tuotto oikeutettua, kunhan yrityksen toiminta vain pysyttelee lain rajoissa? Mikä on yritystoiminnan synnyttämän vaurauden reilu jako osakkeenomistajien, työntekijöiden ja laajemman yhteisön kesken? Pitäisikö yritysten antaa osa vauraudesta takaisin alueen yhteisön pariin? Voidaanko luottaa siihen, että markkinat osaavat

asettaa reilun arvon niin työvoimalle, tuotteille kuin luonnonvaroillemkin? Tämän kaltaiset kysymykset tuottivat erilaisia käsitteitä ja mielikuvia yritysten vastuista. Yritysten yhteiskuntavastuu eli ”corporate social responsibility” (CSR) muodostui omaksi kentäkseen elinkeinoelämän johtajien roolin ympärille. Erityisesti se, kuinka he johtivat yhtiöitään ja kuinka he antoivat takaisin ja jakoivat voittoja takaisin paikallisille yhteisöilleen. 1950-luvulle tultaessa yritysten yhteiskuntavastuun fokus siirtyi yksityishenkilöiden käytöksestä yritysten käytökseen. Tämä synnytti huomattavaa akateemista keskustelua siitä, missä yritysten vastuun tulisi kulkea. Vielä 1970-luvulla yritysten vastuu alkoi siitä, mihin laki loppui. Termit yritysten sosiaalisesta vastauskyvystä ”corporate social responsiveness” ja yritysten sosiaalisista toimenpiteistä ”corporate social performance” syntyivät 1980-luvulla. Jälkimmäinen vähensi sanan filosofista merkitystä vastuullisuudesta painottaen enemmän vastuullista toimintaa (Blowfield & Murray 2011, 7–8). 1980-luvulle tultaessa yritykset halusivat itse siirtää fokusta sääntelystä omaehtoiseen toimintaan. Yritysten kiinnostus yhteiskuntavastuulliseen toimintaan heräsi mahdollisuudesta saavuttaa taloudellista hyötyä vastuullisen liiketoiminnan avulla (Basu & Palazzo 2008, 124–126). Tämä trendi jatkuu vielä nykypäivänäkin.

Kestävän kehityksen periaatteet yhteiskuntavastuuajattelussa tuovat usein ensimmäisenä useimmille mieleen ympäristövastuun. Käsitteenä ”kestävä kehitys” pitää laajemmassa näkökulmassa sisällään kuitenkin myös sosiaalisen ja taloudellisen näkökulman. Käsite otettiin käyttöön 1980-luvun lopussa, kun ns. Brundlandin komissio julkaisi ”Yhteinen tulevaisuutemme” -raportin. Raportin mukaan kestäväällä kehityksellä tarkoitetaan sellaista kehitystä, joka huolehtii nykyisten sukupolvien tarpeiden tyydyttämisestä, mutta huomioi samalla myös tulevien tarpeet (ks. the World Commission on Environment and Development 1987, 24–25).

Yhteiskuntavastuu voidaan siis jakaa kolmeen alueeseen: taloudelliseen-, sosiaaliseen- ja ympäristövastuuseen. Yhteiskuntavastuuseen yksi osa on siis sosiaalinen vastuu, joka koskettaa yritystä sekä sisäisesti että ulkoisesti. Yrityksen sisällä vastuullisuus tarkoittaa hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja vastuunkantoa. Ulkopuolelle yrityksen sosiaalinen vastuu näkyy osallistumisena yhteiskunnan ja lähiympäristön kehittämiseen, joka konkretisoituu sen suhtautumisena sidosryhmiinsä. (mts. 13–14). Tässä tutkielmassa käsittelem en ensisijaisesti nuoristotakuun kontekstiin soveltuvaa yritysten sosiaalista vastuuta. Käytän kuitenkin yleisesti käsitettä yhteiskuntavastuu, koska sosiaalinen vastuu ei ole terminä vielä juuri juurtunut suomalaiseen tutkimuskirjallisuuteen. Englanniksi yhteiskuntavastuu kääntyykin muotoon ”social responsibility”. Ensimmäisen kerran termiä ”CSR” käytti Howard Bowen teoksessaan ”Social Responsibilities of the Businessman” vuonna 1953. Kansainvälisesti ei ole määritelty yritysten yhteistä eettistä säännöstöä, mutta edellytyksenä on kansainvälisen työjärjestö ILO:n ja taloud-

en yhteistyön ja kehityksen järjestön OECD:n perusoikeuksien ja ohjeiden noudattaminen (ILO 2004, OECD 2000).

Suomessa on keskustelussa noussut esiin myös vastuullisen liiketoiminnan käsite. Nämä kaikki kuvaavat saman käsitteen hieman eri puolia. Yrityskansalaisuus kuvaa yrityksen ja yhteiskunnan luonnetta. Yritys nähdään kansalaisena, jolla on oikeuksia ja velvollisuuksia aivan kuten yksilölläkin. Yrityksen hyötyvät hyvinvoivasta ja vakaasta yhteiskunnasta siinä missä yksilötkin, ja niiden velvollisuuksiin kuuluu kykyjensä mukaan ratkoa yhteiskunnallisia ongelmia (Elo-Pärssinen 2007, 15. ks. Davis, 1973).

Dirk Matten ja Andrew Crane (2005) ovat ehdottaneet yrityskansalaisuuden sisällöksi uutta näkökulmaa, jossa yritystä ei käsitetä kansalaiseksi, vaan valtion tapaiseksi toimijaksi, joka huolehtii kansalaisten oikeuksista sosiaalipalveluita järjestämällä. Matten ja Cranen yrityskansalaisuus on luonteeltaan deskriptiivinen, ei normatiivinen (Matten&Crane 2005, ks. Elo-Pärssinen 2007, 15).

Näkemykset yritysten yhteiskuntavastuusta jakautuvat kahteen näkökulmaan: ensimmäisen näkemyksen mukaan yrityksillä on vastuuta ja toisen mielestä vain yksilöt voivat kantaa moraalisen vastuun. Osakeyhtiölain 1. luvun viidennen pykälän mukaan ”Yhtiön toiminnan tarkoituksena on tuottaa voittoa osakkeenomistajille, jollei yhtiöjärjestyksessä toisin mainita” (21.7.2006/624).

Sosiaalipoliittisessa tutkimuksessa ja teoriassa on aina ollut vastuuta tematisoiva juonne, mutta vastuudiskurssi on kuitenkin ollut sosiaalipolitiikan teorioissa marginaalinen. Lähestymistavassa on ollut herkästi jotakin vanhanai-kaista ja rajoittunutta. Vastuun tematiikka ajankohtaistuu akuuteissa taloudellisissa ja sosiaalisissa kriiseissä. Suomen edellinen lama-aika viritti normatiivista pohdintaa vastuun priorisoinnista ja poisottamisesta. Mielipidemittausten mukaan yleinen tulkinta on, että hyvinvointivaltio ja ”julkiset vastuut” eivät ole enää kestäväällä pohjalla. Vastuun aktualisoiminen näkyy myös yhteiskuntatieteissä ja ns. uuden hallinnan opissa. Viime vuosina toimijuuden käsite on alkanut esiintyä yhä useammin suomalaisessa sosiologiassa, ja ”rationaalisen toimijan paradigma” on kokenut paluun uusinstitutionalismiin myötä. Toimijoiden sisäänmarssi on yksi puoli ajallemme ominaista kognitiivisten mallien muutosta. Rakenteilta kun ei voi vaatia vastuuta, mutta toimijoilta voi. Vastuutematiikan nousun taustalla lienee ristiriita hyvinvointivaltion lupauksen ja siitä etäännyttävien kehityssuuntien välillä. Vastuuta yksilöidään yhä tarkempiin lokeroihin ja tarjotaan yhä intensiivisemmin kaikille tahoille. Valtio tarjoaa vastuuta kunnille, kunnat valtiolle, kansalaiset odottavat yrityksiltä yhteiskuntavastuuta, yritykset valtiolta yritys vastuuta, julkiset toimijat kansalaisilta omaa vastuuta ja kansalaiset yhteiskunnan vastuuta. Tällaisessa yhteiskunnassa, jossa kehityskulut karkaavat käsistä ja joka samalla määrittelee vastuuta ja korvausvelvollisuuksia oikeudellisesti,

vastuulle myös haetaan selviä rajoja. Näin vastuusta tulee sopimuksenvarainen ja sovittava asia. Tulossopimukset ovat myös vastuusopimuksia. (Julkunen 2006, 9–12.)

### 3.2 Yhteiskuntavastuu Suomessa ja ulkomailla

Toisin kuin voisi ehkä luulla on yritysten sosiaalisella vastuulla Suomessa pitkät perinteet. Suomessa monet yritykset ovat jo 1900-luvun alkupuolella kantaneet sosiaalista vastuuta laajemmin kuin lainsäädäntö olisi edellyttänyt. Osassa yrityksissä ei ollut lainkaan harvinaista, että yritys työnantajana huolehti työntekijöidensä perustarpeista asunnosta, terveydenhuollosta ja koulutuksen järjestämisestä alkaen. Vastuullisuus ei tuolloin kuitenkaan perustunut yritysten eettisiin arvoihin, vaan tarpeeseen turvata ammattitaitoisen työvoiman pysyvyys yritysten toimialueilla. Vastuun kantaminen perustui siis yritysten taloudellisiin kannustimiin. Myös sosiaalisella yhteiskunnallisella ohjauksella on Suomessa pitkät perinteet. Yritysten merkitys hyvinvointivaltion luomisessa ja sosiaaliturvan rakennuksessa on ollut merkittävä valtion ohjaillessa lainsäädännön ja verotuksen avulla yritysten toimintaa. Sosiaaliturvan laajentaminen 1940-luvulta 1990-luvun alkuun saakka edellytti kireää verotusta, koska palvelut kustannetaan suurilta osin verovaroista. Yritysten merkitys rahoituksessa on ollut suuri. (Anttiroiko 2004, 104.)

Vielä 1900-luvun alkupuolella suurten työnantajien sosiaalipoliittinen toiminta oli laaja-alaista, ja sitä piti yllä myös lakiin kirjattu työnantajien huoltovelvollisuus. Hyvinvointivaltion täydentymisen myötä työnantajien suora sosiaalinen vastuu sekä vapaaehtoinen sosiaalinen toiminta ovat kaventuneet koskemaan lähinnä sosiaalivakuutuksen rahoitusvastuuta. Työnantajien ja heidän etujärjestöjensä roolina on ollut usein jarruttaa sosiaalipoliittisia uudistuksia ja etuja, mutta työntyöntantajia voi silti pitää olennaisena osana suomalaista sosiaalikorporatista hyvinvointimallia. Sittemmin hyvinvointikonsensus on Suomessa vaihtunut kilpailukyvyllä kilpailemiseen. Kansalaisten hyvinvointia on mahdotonta ylläpitää ilman kilpailukykyistä taloutta, mutta yritysten kilpailukyky ei suoraa vaikuta yksilöiden hyvinvointiin. Sosiaalipoliitiikan laajuudesta ja kustannuksista käydäänkin tiukkaa keskustelua. (Julkunen 2006, 129–130.)

Elinkeinoelämällä erilaisia merkittäviä sosiaalipoliittisia intressejä ja se toimii näissä erilaisissa rooleissa: yrityksinä, työnantajina, sosiaalivakuutuksen rahoittajina sekä vakuutus- ja hyvinvointialan liiketoiminnassa. Liike-elämä ja sen asiantuntijajärjestöt, esim. IMF, WTO, OECD, ovat toimineet ja puhuneet markkinoiden ja vapaan kilpailun puolesta. Yhteiskunnallisen valtatasapainon siirryttyä

julkiselta sektorilta talouselämälle voi se vaikuttaa verotuloihin joko suoraan sijainti- ja sijoituspäätöksin tai verokantoihin ja veroasteisiin kohdistuvalla yhteiskuntapoliittisen painostuksen avulla (emt. 130).

Vuonna 2002 Euroopan komissio julkaisi strategian ”CSR - a business contribution to sustainable development” edistääkseen yritysten yhteiskuntavastuuta. Strategia perustui laajaan konsensukseen, ja siitä oltiin keskusteltu monien eri sidosryhmien, kuten yhtiöiden, yritysjärjestöjen, hallitusten sekä ammatti- ja muiden järjestöjen kesken. Muutama vuosi myöhemmin vuonna 2006 perustettiin eurooppalainen yritysten yhteiskuntavastuuta edelleen edistävä ja siihen kannustava liitto ”European Alliance on CSR” (Visser 2012, 63–65).

### 3.3 Yritykset yhteiskunnallisina toimijoina

Yritysten valta myös niiden harjoittaman varsinaisen liike-elämän ulkopuolella on kasvanut niin paljon, että ei ole yhdentekevää, minkälaiseksi yritykset itse oman roolinsa mieltävät. Yritysten vastuuta lisää se, että taloudellisten toimijoiden ja niiden verkostojen sanotaan jo haastavan perinteisen poliittisen päätöksenteon ja demokratian periaatteita. Yritykset toimivat nykyään globaaleilla markkinoilla, mutta niiden sääntely ei ole kasvanut yhtä laajamittaiseksi. Yritysten vallan kasvuun ja poliittisen vallan heikentymiseen liittyy niin sanottu liberalistinen yhteiskuntajärjestys, jossa valtio puuttuu yritysten toimintaan, mutta myös hyvinvointipalvelujen tuottamiseen mahdollisimman vähän. Näin yrityksille jää suurempi vastuu sekä omasta toiminnastaan, mutta myös kansalaisten hyvinvointipalvelujen turvaamisesta. Jos yritykset näkevät tehtäväkseen ratkaisujen tuottamisen maailmaa ja yhteiskuntia koetteleviin ongelmiin ja roolinsa kestävästä kehitystä tukevaksi myönteiset kerrannaisvaikutukset näkyvät nopeammin kuin yksittäisten ihmisten henkilökohtaiset teot. Yritysten tuotteet ja palvelut voivat liittyä esimerkiksi terveyden edistämiseen, sairaanhoitoon tai kestäviin ympäristöratkaisuihin. Yritys voi tehdä hyvää myös jakamalla osan voitoistaan yhteiskunnallisiin tarkoituksiin tai hyväntekeväisyyteen (Kuvaja 2010, 108–132).

Yritys, joka lupautuu toimimaan yhteiskuntavastuullisesti, toimii myös eettisesti. Yhteiskuntavastuulla tarkoitetaan yritykseen kohdistettujen arvojen täyttymistä. Pohjimmiltaan kyse on yrityskohtaisista yrityksen arvoista ja arvojärjestyksestä. Kyse on siitä, millä hinnalla yritys pyrkii toteuttamaan perustehtävänsä eli kannattavaa liiketoimintaa. Yrityksen on vastattava omistajiensa tulosodotuksiin ja tuotettava taloudellista lisäarvoa yhteiskuntaan. Vastuullinen yritys ei kuitenkaan pyri tekemään tuottoa hinnalla millä hyvänsä, vaan kestävä kehityksen ehdoilla ar-

voihinsa nojaten. Arvot ovat aina aikaan ja paikkaan sidottuja, vaikka usein eurooppalaisilla yhteismarkkinoilla eurooppalaisten yritysten arvot ovat lähellä toisiaan (Kalpala 2004, 13–14). Yksi määritelmä on, että yrityksen pyrkiessä edistämään kestävästä kehitystä liiketoiminnassaan on se silloin myös yhteiskuntavastuullinen. Käsite on kuitenkin hyvin monisyinen, ja näkemykset sen sisällöstä ovat hajaantuneet (Koivuporras 2008, 27).

Yrityksen eettinen vahvuus näkyy siinä, miten se kohtelee työntekijöitään, asiakkaitaan, rahoittajiaan ja minkälaista informaatiota itsestään se tarjoaa omistajilleen, sijoittajille, verottajalle ja miten se pitää kiinni sopimuksistaan. Selvää on, että organisaation etiikka lepää yrityksessä toimivissa ihmisissä ja vahvistuu tai heikkenee näiden ihmisten mukana. Markkinoiden kykyä reagoida huonossa maineessa olevien yritysten tuotteisiin ja palveluihin voidaan kehittää ja vahvistaa. Kuluttajien ja asiakkaiden halukkuus sitoutua yritysten tuotteisiin ja palveluihin säätelee, mitä arvoja yritykset kokevat itselleen oikeiksi. Rehellinen yrittäjä on myös yhteiskunnan hyväntekijä. Hän työllistää itsensä ja usein muita ja luo arvolisää, josta valtio verottaa varoja mm. sosiaaliturvan rahoittamiseen. Yrityksillä on tämän myötä etuoikeus toimia järjestäytyneessä yhteiskunnassa. Yritykset saavat nojata toiminnassaan sosiaaliseen pääomaan ja luottamukseen oikeuslaitoksen huolehtiessa, että sopimuksista pidetään kiinni. Niillä on käytettävissään koulutetun työvoiman lisäksi myös yhteistoiminnalla tuotetut julkishyödykkeet ja infra. Myös yrityksiltä voidaan tällöin odottaa vastavuoroista toimintaa. Yritysten vastuulla on viestin toimittaminen eteenpäin, sosiaalisen pääoman vahvistaminen ja eettisten arvojen edistäminen. Yrityksellä on aina yhteiskuntavastuuta siinä määrin kuin yhteiskunta voidaan nähdä yritykseen investoivana yrittäjän kumppanina (Kanniainen 2003, 108–112).

### 3.3.1. Nuorisotakuu osana yritysten yhteiskunnallista toimijuutta

Yhteiskuntavastuu ja sen ymmärtäminen ovat vahvasti kontekstisidonnaisia eli asiayhteyteen sidottuja asioita. Siten ei ole mielekästä pyrkiä määrittämään yhteiskuntavastuun sisältöjä, vaan ennemmin on ymmärrettävä, että yhteiskuntavastuu liittyy eri konteksteissa kulttuurillisesti, alueellisesti ja eri ajanjaksoilla eri asioihin. Eri aloilla toimivilla yrityksillä yhteiskuntavastuu konkretisoituu luonnollisesti erilaisiin asioihin (Leipälä 2012, 25–26). Suomessa jo lainsäädäntö vaatii usein täällä toimivilta yrityksiltä vastuullisuutta. Erityisesti suuri osa taloudellisesta vastuusta ja ympäristön huomioimiseen liittyvästä vastuusta on lakisääteistä.

Yritysvastuusta puhuttaessa hämmennystä on aiheuttanut muun muassa vastuun rajoihin liittyvät määrittelykysymykset. Onko pelkkä lainsäädännön noudattaminen yrityksen vastuullista toimintaa vai edellyttääkö vastuullinen toiminta lainsäädännössä määriteltyjen tasojen ylittämistä? Yrityksillä ja ni-



iden sidosryhmillä voi olla hyvinkin poikkeavat näkemykset näistä asioista. Vastuullisuuden hahmottamista vaikeuttaa lisäksi siihen liittyvän käsitteistön kirjavuus. Yritysvastuu on monitahoinen kokonaisuus, joka liittyy moraalisiin, etiikkaan ja yrityksen arvoihin. Jokaisessa yrityksessä vallitsee omantyyppisensä yrityskulttuuri, joka pohjautuu organisaation arvoihin. Arvojen muotoutumiseen vaikuttavat vastaavasti yrityksen työntekijöiden moraalit ja etiikka. Yrityksen arvot ovat olemassa, vaikka niitä ei olisikaan kirjattu ylös tai niistä olisi käyty keskustelua. Yrityksen arvot vaikuttavat siihen, miten yritys suhtautuu vastuulliseen toimintaan. Toimintaa ohjaavat arvot voidaan jakaa taloudellisiin ja eettisiin arvoihin (Rohweder 2004, 77–79).

Liisa Rohwederin (mts. 84) mukaan ”yrityksessä, jonka suhde moraalisiin perustuu ainoastaan julkishallinnolliseen vastuunkantoon, katsotaan, että moraalit ja eettiset arvot eivät kuulu liiketoimintaan ja että toiminta perustuu yksinomaan taloudellisiin arvoihin ja päämääriin”. Tällainen yritys noudattaa lakeja sekä hoitaa sille kuuluvat verot ja maksut, koska sääntöjen laiminlyönti johtaisi rangaistuksiin ja saattaisi mahdollisesti aiheuttaa haittaa yrityksen taloudelliselle toiminnalle.

Yritysten yhteiskuntavastuun neoklassisen näkökulman tunnetuimpana edustajana pidetään taloustieteiden Nobelpalkinnon voittanutta amerikkalaista ekonomi Milton Friedmania. Hänen mukaansa yritysten ainoa vastuu on voittojen kasvattaminen. Friedmanin pääväite (1970) on, että vain ihmiset voivat kantaa moraalista vastuuta toimistaan. Yritykset eivät ole moraalin omaavia persoonia, joten niillä ei voi myöskään olla moraalisia vastuita. Myös Friedman huomautti, että yritysten toimitusjohtajat ovat suoraan vastuussa työntekijöilleen eli osakkeenomistajille, ja heidän tehtävänä on johtaa yritystä omistajien tahdon mukaisesti. Yleisesti niin, että yritys tuottaa mahdollisimman paljon rahaa. Demokraattinen valtio taas käyttää verovaroin kerättyä julkista rahaa ja sen vastuulla ovat sosiaaliset kysymykset. Sosiaalinen vastuunkantokin on tuettavaa, jos sen motiivina on voittojen kasvattaminen.

Desjardinsin (1998, 827–828) mukaan yrityksillä ei ole suoraan vastuuta esimerkiksi ympäristöstään, vaan yritykset määrittävät ympäristölliset tavoitteet yhteistyössä ympäröivän yhteisön kanssa. Näin ollen kuluttajat määrittävät yrityksen vastuullisuuden tason. Ongelmina Desjardins näkee häiriöt, jolloin markkinat eivät takaa yhteisön vaatimusten täyttymistä. Ei myöskään ole takuuta siitä, että markkinoiden tavoitteet limittyisivät yhteisön hyvän kanssa. Lisäksi neoklassisessa mallissa yhdistyy yleisempi vapaan markkinatalouden ongelma. Markkinoilla kuluttajien määrittämä yhteisön hyvä voi usein määrittyä hyvin yksilökeskeiseksi ja sitä kautta vastuuttomaksi.

Yhteiskuntavastuun käsitteellinen selkeyttäminen edellyttää sen suhteuttamista organisaatioiden vaikutusten kahteen eri ulottuvuuteen. Yhtäältä voidaan ajatella yhteiskuntavastuun osoittavan yritysten varsinaisiin funktioihin, jolloin huomio kiinnittyy yleensä yrityksen taloudelliseen tehtävään. Tämä on yhteiskuntavastuun ”funktionaalinen” puoli. Toisaalta yhteiskuntavastuulla voidaan tarkoittaa vastuutahon yhteiskuntaan tai yrityksen sidosryhmiin kohdistuvia negatiivisia vaikutuksia. Tällöin vastuu määräytyy organisaation aiheuttamien negatiivisten ulkoisvaikutusten kautta. Yhteiskuntavastuun käsitteen laajuuden kannalta erottelulla on suuri merkitys, sillä yhteiskuntavastuu nousee käytännön tasolla esiin yleensä juuri erilaisten negatiivisten seurannaisten kautta, kun taas minimalistisen yhteiskuntavastuuteorian lähtökohtana ovat nimenomaan organisaation perusfunktiot. (Anttiroiko 2004, 29.)

Tässä tutkimuksessa yritysten yhteiskuntavastuuta tarkastellaan sen Nuorisotakuuseen suhtautumisen kautta. Tarkastelutavasta johtuen tarkastelu painottuu erityisesti yritysten suhtautumiseen nuoriin rekrytointitilanteissa ja työvoimana yleensä. Kysyn myös, ovatko yritykset vastuusuhteessa nuoria kohtaan. Tästä syystä yritysten yhteiskuntavastuun aspekti painottuu erityisesti niiden sosiaalisen (ja taloudellisen) vastuun ulottuvuuksiin. Neoklassista näkökulman mukaan Nuorisotakuun kautta Sanssi-kortilla tukityöllistettävien nuorten työllistymisen arvo on siis heidän taloudellisessa merkityksessään työllistettävälle yritykselle. Palkkatuki itsessään on jo tietysti taloudellinen tekijä.

### 3.3.2 Sidosryhmäteoreettinen näkökulma osana yritysten yhteiskuntavastuuta

#### **Sidosryhmäteoreettinen näkökulma**

Sidosryhmäteoria nousi suosioon vuonna 1984 julkaistun Alan Freemanin ”Strategic Management. A Stakeholder Approach” -ajatuksen mukana. Globaalissa maailmantaloudessa yritykset eivät ole riippuvaisia pelkästään osakkeenomistajistaan, vaan myös asiakkaistaan, yhteistyökumppaneistaan, alihankkijoistaan, paikallisista yhteisöistään, työntekijöistään ja näiden kaikkien resursseista. Yritysten tuleekin ottaa toiminnassaan huomioon myös näiden sidosryhmiensä toiveet (Matten & Crane 2007, 14–16). Näitä viittä on pidetty myös viitenä pääsidosryhmänä (Maignan & Ferrell 2001, 460. ks. Clarkson 1995). Henkilöstö ja omistajat kuuluvat yrityksen sisäisiin sidosryhmiin ja loput ulkoisiin.

Yritysvastuun yksi osa on yritysvastuusta tiedottaminen yrityksen sidosryhmille. Yrityksen sidosryhmien merkitys ja kiinnostuksen kohteet yritysvastuuseen liittyvissä asioissa ovat erilaiset kuin perinteisemmissä liiketaloudellisissa vuorovaikutussuhteissa. Yrityksen toiminta, tavoitteet ja eettiset periaatteet eivät voi olla voimakkaassa ristiriidassa yrityksen sidosryhmien ja yhteiskunnan odotusten

kanssa. Tämän vuoksi on tärkeää, että yritys määrittelee, mitkä ovat sille tärkeitä sidosryhmiä ja minkälaista vuorovaikutusta yritys haluaa niiden kanssa käydä. Sidosryhmien kiinnostus kohdistui 1970-luvulle asti yrityksen taloudelliseen tulokseen. 1990-luvulla kiinnostus yritysten ympäristöasioiden hoitoa kohtaan kasvoi, ja 2000-luvulle tultaessa sidosryhmiä alkoi kiinnostaa yhä enemmän myös yritysten sosiaalisesti vastuullinen toiminta. Tähän on huomattavasti vaikuttanut mm. informaatio-tekniikan kehitys, joka on mahdollistanut reaaliaikaisen tiedon saavutettavuuden globaalisti. (Rohweder 2004, 194–195.)

Sidosryhmät on perinteisesti jaettu taloudellisiin, teknologisiin ja poliittisiin. Samalla vastuullisuudella käsitetään yhteiskunnassa luokitellut odotukset (Carroll & Buchholtz 2006, 66–70). Tutkimukseni kohderyhmänä oleva nuori työvoima kuuluu taloudelliseen sidosryhmään, koska työnantajat saavat kompensatiota nuorten palkkauksesta ja nuoret palkkaa työstään. Samalla nuori työvoima kuuluu yrityksen sisäiseen sidosryhmään muun henkilöstön ohella. Toisaalta nuoret voidaan nähdä myös sosiaalisena tai jopa poliittisena sidosryhmänä joissakin yrityksissä.

Yrityksen tehokas johtaminen vaatii johtajilta huomion keskittämistä sidosryhmiin, aina asiakkaista henkilöstöön. Myös yhteiskunnan, kansainvälisen ja kansallisen kilpailun, median ja ympäristötekijöiden vaikutus yrityksen menestykseen on kasvanut. (Pärssinen 2007, 34. kts. Freeman 1984, 40.)

Sidosryhmäteorian mukaan yritysten olemassaolo toteutuu vuorovaikutuksessa ja transaktiossa eli vastikkeellisessa vaihdossa sen sidosryhmien kanssa. Yritys on ensisijaisten sidosryhmiensä systeemi, joka sisältää monimutkaisia vuorovaikutussuhteita, oikeuksia, odotuksia ja vastuuta. Yrityksen tulee toimia niin, että pidemmällä aikavälillä kaikki sidosryhmät pysyvät tyytyväisenä toteutuneeseen vaihtosuhteeseen. Teorian mukaan yrityksen tavoitteena on yksinkertaisesti hengissä säilyminen, mikä toteutuu sidosryhmien tarpeita-täyttämällä. Yrityksellä itsellään ei ole mitään tavoitteita, vaan se on olemassa täyttääkseen sidosryhmiensä vaatimukset. (mts. 35, Näsi 1995, 24. Clarkson, 1995.) Yrityksen tavoitteet sisältyvät eri yritysten sisäisten ryhmien välisiin suhteisiin, tavoitteisiin ja tasoihin. Yrityksen on tehtävä voittoa, mutta samaan aikaan vältettävä tekemästä vahinkoa eli kunnioitettava moraalin minimivaatimuksia ja yksilön oikeuksia (Bowie 1991, 57. ks. Elo-Pärssinen 2007).

”Sidosryhmiä ei pidä käsittää pelkästään keinoina yrityksen tarkoituksen saavuttamiseen, vaan sidosryhmien tarpeista ja oikeuksista huolehtiminen on yrityksen tarkoitus, jonka seurauksena syntyy voittoa. Yrityksen motiivi toimia yhteiskuntavastuullisesti on altruistinen, mikä tarkoittaa, että toiminta itsessään sisältää jo tavoitteen” (Elo-Pärssinen 2007, 34, ks. Freeman 2001, Evan & Freeman 1983).

Sidosryhmien huomioimista yhteiskuntavastuun käytössä on myös kritisoitu. Yrityksen moniulotteisuutta ei voi hahmottaa ulkoisista sidosryhmistä. Halu täyttää sidosryhmien vaatimuksia ja toiveita yhteiskuntavastuuta koskien johtaa siihen, että yritykset ulkoistavat ensisijaisen vastuun omista toimistaan yrityksen ulkopuolelle. (Porter & Kramer 2006, 4.)

Neilimon (2004, 131) mukaan yrityksen yhteiskuntavastuun määrittely on eräs tapa arvioida markkinatalousyrityksiä ja sitä kautta jäsentää niitä yrityksiä taloudellisen, ympäristön ja ihmisiin ulottuvan sosiaalisen vastuun näkökulmaan. Yhteiskuntavastuun näkökulmaa voidaan vielä täydentää tarkastelemalla erialaisia vastuisiin liittyviä tavoitetasoja. Neilimon mukaan yritysten vastuullisuustasot voidaan jakaa neljälle eri portaalle. On selvää, että hyvin johdetut yritykset pyrkivät toiminnoissaan noudattamaan lainsäädännön, normien ja sopimusten sekä hyvän yrityskäytännön periaatteita. Näiden huomiointi on eräänlainen minivaatimustaso, jotta on mahdollista puhua ihmiskasvoisesta markkinataloudesta ja sen pelisääntöjä noudattavista yrityksistä.

Toisella tavoitetasolla yritys voidaan liittää sen kykyyn vastata sen sidosryhmien asettamiin odotuksiin. Tällöin erityisesti yritysjohdolla on oltava mahdollisuus, kyky kuunnella ja ymmärtää yrityksen sidosryhmien ajatuksia sekä pyrkiä mahdollisuuksien mukaan asettamaan yrityksen toiminta näiden vaatimustasojen asettamiin puitteisiin suoriutuen silti taloudellisesti hyvin. Omaehtoinen vastuullisuus yrityksessä kolmas taso. Tällöin ihmiskasvoinen markkinatalousyritys ottaa vastuuta toiminnoissaan yli sellaisten minimirajojen, joita lainsäädäntö ja sopimukset asettavat. Voi olla, että se noudattaa sovittuja korkeampia laatustandardeja toiminnassaan tai ottaa osaa oman toimintaympäristön hyvinvoinnin kehittämiseen osallistumalla joihinkin keskeisiin kehittämissuunnitelmiin omilla taloudellisilla ja ajallisilla panostuksilla. Neljäs tavoitetaso, joka itse asiassa on koko yhteiskuntavastuualueella toimimisen päämäärä, on yhteiskuntavastuuajattelun ja siihen liittyvän toiminnan hyödyntäminen liiketoiminnassa kilpailukykyä edistävällä tavalla. Ihmiskasvoinen yhteiskuntavastuu on siten erityisesti yritysjohton näkökulmasta nähtävä kilpailukeinona ja yrityksen strategisena menestystekijänä globalisoituvassa markkinataloudessa (mts. 131–132). Myös Carroll (2000) on esittänyt, että yhteiskuntavastuun tasoja voidaan arvioida jakamalla se neljään osa-alueeseen: taloudelliseen, lakiin perustuvaan, eettiseen ja filantrooppiseen yhteiskuntavastuuseen (Carroll & Buchholtz 2000, 35).

Yhteiskuntavastuuta voidaan tarkastella siis myös sidosryhmäteoreettisesta näkökulmasta, ja sitä on myös tutkittu tästä näkökulmasta viime aikoina runsaasti. Silloin tutkitaan, mille sidosryhmille yritys on vastuussa toiminnastaan (Maignan & Ferrell & Ferrell 2005). Valtio, media ja muut julkiset instituutiot pyrkivät kannustamaan ja painostamaan yrityksiä toimimaan vastuullisesti. Toimintaa voidaan

ohjalla säätämällä lakeja, joiden tavoitteena on vastuullisempi toiminta tai sakkojen tai muiden sanktioiden antaminen yrityksille vastuullisuuden laiminlyömisestä. Valtion suoraan yrityksille maksama palkkatuki voidaan näin ollen nähdä yhtenä yrityksen sidosryhmän keinona vastuuttaa yrityksiä taloudellisen porkkanan avulla. Tästä näkökulmasta Nuoristotakuuta ja Sanssi-kortin tuomaa palkkatukea voidaan tarkastella myös osana yhteiskuntavastuuta.

Tässä tutkimuksessa yritysten yhteiskuntavastuuta tarkastellaan Nuorisotakuun kontekstissa. Työssä tutkitaan, miten yritykset tässä toiminnan kontekstissa huomioivat sidosryhmiensä intressit, hyödyntävät omia resurssejaan ja yritykselle suoraan maksettavaa palkkatukea, ja miten ne tässä yhteydessä perustelevat toimintaansa. Haastattelujen pohjalta analyysivaiheen jälkeen kommentoidaan, miten yritysten yhteiskunnallinen toimijuus ja vastuut näkyvät palkkatuen käytön yhteydessä, ja mille tasolle niiden yhteiskuntavastuullisuus aineiston perusteella asettuu.

## 4. Tutkimusasetelma, -aineisto ja menetelmät

### 4.1 Aineisto & menetelmät

Tutkimuksen aineistoksi olen haastatellut pääosin mikroyrityksiä edustavia työnantajia, ja haastatteluiden avulla tutkin työntäjien mielipiteitä ja näkemyksiä Nuorisotakuusta, nuorisotyöttömyydestä ja yritysten yhteiskuntavastuusta. Yritysten yhteiskuntavastuuseen sisällytetään tässä tutkimuksessa myös yritysten arvot. Lisäksi kysyn, miten työnantajat positioivat oman yrityksensä roolin sosiaalisena toimijana. Tarkastelen yritysten ja Nuorisotakuun välistä suhdetta yritysten yhteiskuntavastuun teoreettisessa viitekehyksessä.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- Miten työnantajat ovat kokeneet nuoren työvoiman rekrytoinnin palkkatuen avulla?
- Minkälaisen sosiaalisen roolin työnantajat näkevät itsellään nuorisotyöttömyyden ehkäisyssä?
- Miten Nuorisotakuu nähdään osana yritysten yhteiskunnallista vastuuta?

Nämä kolme tutkimuskysymystä on tutkimuksen analyysiosuudessa teemoiteltu kolmen yläteeman alle: nuorten palkkaus, suhtautuminen Nuorisotakuuseen ja nuorisotyöttömyyteen ja yritysten yhteiskuntavastuu.

Tutkimuksessa on käytetty kuutta teemahaastattelua. Teemahaastattelujen runko löytyy tutkimuksen liitteistä (LIITE 1).

#### 4.1.2 Aineiston keruu

Tutkimukseni empiirisen osuuden olen kerännyt haastattelemalla kuutta eri yrityksessä toimivaa työnantajatahoa, jotka ovat palkanneet vähintään yhden työttömän nuoren Sanssi-kortin tarjoamaa palkkatukea hyödyntäen. Halusin tavoittaa nimenomaan yritysten rekrytoinnista vastaavat henkilöt, jotta saisin realistisen kuvan Nuorisotakuun tunnettavuudesta ja haastateltavien suhtautumisesta aiheeseen. Tavoitteena oli hahmottaa, miten Sanssi-kortilla saatava palkkatuki sopii yritysten rekrytointiin todellisuudessa, miten tieto palkkatuesta on ylipäänsä tavoittanut heitä ja miten he käsittävät yritysten yhteiskuntavastuun teeman Nuorisotakuun kontekstissa.

Laadullisessa tutkimuksessa painotetaan enemmän aineiston laatua kuin määrää, koska siinä keskitytään tutkittavan ilmiön kuvaukseen aineistosta käsin (Kylmä & Vehviläinen & Julkunen & Lähdevirta 2003, 611). Laadulliseen tutkimukseen pyritään valitsemaan haastateltaviksi ne henkilöt, jotka tietävät eniten tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Tämä on perusteltua, koska laadullisessa tutkimuksessa pyritään jäsentämään tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden määrä on yleensä pieni. Liian suuri osallistujamäärä ja runsas aineisto voivat vaikeuttaa tutkittavan ilmiön kannalta oleellisten asioiden löytämistä aineistosta (mts. 611. ks. Mays & Pope 1995, Eskola & Suoranta 2000).

Kvalitatiiviselle aineistolle on ominaista, että aineiston luonne asettaa rajat sille, millainen tutkimuksen teoreettinen viitekehys voi olla ja millaisia metodeja sen kanssa voi yleensä käyttää. Laadulliselle tutkimukselle on myös luontaista kerätä aineistoa, joka tekee mahdollisimman monipuoliset tutkimukselliset lähestymistavat mahdollisiksi. Kvalitatiivinen aineisto onkin usein monipuolista, rikkasta ja kompleksista (Alasuutari 2012).

Kuudesta haastattelemastani henkilöstä neljä kertoi työskentelevänsä yrityksensä toimitusjohtajana, ja näistä neljästä kaksi toimi myös yrittäjänä yrityksessään. Yksi haastateltava kertoi olevansa yrityksensä myynti- ja markkinajohtaja sekä osaomistaja. Yksi haastateltava ei osannut tarkemmin määrittellä titteliään, vaan kertoi vastaavansa yrittäjänä lähestulkoon kaikesta. Haastateltavani edustivat pieniä yrityksiä, joissa työntekijämäärä vaihteli 1,5 ja 30 työntekijän välillä. Liikevaihdoltaan yritykset pyörivät 110 000–7 000 000 euron välillä vuositasolla. Yritysten pienestä koosta johtuen yrityksen ylin johto vastasi usein itse myös rekrytoinnista, eikä näillä yrityksillä ollut esimerkiksi erillisiä rekrytoinnista vastaavia HR-osastoja. Tämä oli kuitenkin tutkimuksen kannalta hedelmällistä, sillä näin pääsin

haastattelemaan sekä yritysten rekrytoinnista ja laajemmista arvolinjauksista vastaavia henkilöitä, joilla on selkeä käsitys myös yrityksensä taloudellisesta tilanteesta.

Etsin haastateltaviani ensin Tampereen TE-palveluiden kautta, josta minut neuvottiin ottamaan yhteyttä Työ- ja elinkeinoministeriöön (TEM). Työ- ja elinkeinoministeriöstä pyysin kahden viimeisen vuoden aikana Sanssi-korttia hyödyntäneiden yritysten yhteystietoja Uudenmaan ja Pirkanmaan alueelta. TEM ei ole listannut palkkatukea hyödyntäneitä yrityksiä tukimuodon mukaan, joten listalle päätyivät myös muita palkkatukimuotoja käyttäneet yritykset. Yhteensä sain yli 1400 yrityksen yhteystiedot. Lähestyin aluksi yrityksiä ketjusähköpostiviestillä, jonka alussa pahoittelin niitä, joita nuorten palkkatukea koskeva tutkimuspyyntöni ei millään tavalla koskettanut. Haastateltavia kertyi yhteensä yhdeksän, ja heistä lopuksi tulin haastatelleeksi kuutta yritysten aikataulullisista syistä. Tutkimukseni näkökulmasta haastateltavien edustamien yritysten toimialalla ei ollut merkitystä. Haastateltaviksi valikoituneet edustivat kuitenkin kaikki jossain määrin erilaisia toimialoja, mutta toimivat kaikki pääosin samalla Pirkanmaan talousalueella. Haastateltavien anonymiteetin suojaamiseksi en kuvaile heidän työnkuvaansa tai edustamansa yrityksen toimialaa tarkemmin, jollei se jossain aineistonäytteessä ole tutkimuksen analyysin raportoinnin kannalta merkityksellistä.

Haastattelut on kaikki kerätty syksyn 2014 aikana. Haastatteluissa käytin puolistrukturoitua teemahaastattelurunkoa. Haastattelurungon avulla oli tarkoitus löytää vastauksia tutkimuskysymyksiini, mutta opin käytännössä, että kaikkia merkityksellisiä kysymyksiä ei tutkija voi, eikä hänen tarvitse, kysyä itse. Haastatteluja tehdessäni opin, että haastateltavat kyllä kertovat käsityksistään ja kokemuksistaan, kunhan heille vain tarjoaa siihen tilaa ja rohkaisua. Haastateltavat kertoivat laajasti ja vapaasti heille ja organisaatiolleen merkityksellisistä asioista, jotka eivät sivunneet työni aihetta, mutta olivat sinällään mielenkiintoisia ja opettivat minulle paljon pienyrittäjien arjesta. Oman haastattelurunkoni kolme pääteemaa olivat seuraavat: Nuorten työllistyminen palkkatuella, Nuorisotakuu ja työnantajien suhtautuminen nuorisotyöttömyyteen ja Yritysten yhteiskuntavastuu Nuorisotakuun kontekstissa.



### 4.3. Työnantajien haastattelujen erityispiirteitä

Tutkimusaineistona käytin Nuorisotakuu-osaamisohjelmaan mukaan liittyneiden yritysten edustajien haastatteluja. Toistaiseksi nuorisotakuun työnantajapuolta on kuultu vain nuorisotakuun nettisivustolla, jossa kasvonsa kampanjalle on antanut Hesburger-ketjun perustanut turkulainen liikemies Heikki Salmela. Salmelasta on kuvattu nuorisotakuun nettisivuille myös video, jota on esitetty myös valtakunnallisilla tv-kanavilla. Kampanjan muut tv-kasvot ovat laulaja Jannika B ja muusikkona paremmin tutuksi tullut erityisopettaja Timo Rautiainen, jotka edustavat kampanjavidеоissa nuorten ja ammatillisten osaajien näkökulmaa. Tutkimuksen osatarkoituksena on siis kartoittaa työnantajien suhtautumista palkkatuettuun nuorisoon työvoimana ja pohtia työnantajien itselleen antamaa roolia suhteessa nuoriin, palkkatukeen ja yritysten yhteiskuntavastuuseen. Nuorten itsensä itselleen määrittävät työttömän identiteettiä ja nuorten työttömien suhtautumista tilanteeseensa on tutkinut aiemmin Tuija Päivärinta (1996) diskurssien avulla.

Suomessa ja muualla on yleisimmin tutkittu yritysten yhteiskuntavastuuta niiden aihetta koskevien raporttien perusteella. Yritysten tuottamia ympäristöllistä yhteiskuntavastuuta koskevia raportteja alkoi Suomessa ilmestyä jo 1980-luvun lopussa, mutta kokonaisvaltaiset taloudellista, sosiaalista ja ympäristöä käsittelevät raportit ovat yleistyneet vasta 2000-luvun alkupuolelta lähtien (Niskala & Tarna 2003, 14).

Juutisen & Steinerin mukaan tällä hetkellä suomalaisista yrityksistä noin 50–60 prosenttia julkaisee vuosittain erillisen yhteiskuntavastuuraportin tai avaa näkökulmaa kattavasti vuosikertomuksessaan (mts. 200. ks. Alamäki 2011). Koska tämän tutkimuksen aineiston yritykset olivat kooltaan pieniä tai korkeintaan keskisuuria, niissä ei raportoitu yritysvastuusta.

Laadulliseen tutkimukseen tulisi valita osallistujiksi henkilöt, jotka tietävät tai omaavat omakohtaista kokemusta eniten tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään jäsentämään tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä (Kylmä & Vehviläinen-Julkunen & Lähdevirta 2003, 609–615, ks. Mays ja Pope 1995a, Munhall 2001).

Tutkimuskysymys ratkaisee sen, minkälaista tutkimusstrategiaa voi ja tulee käyttää (Metsämuuronen 2000, 46). Tutkimuskysymyksieni tyyppinä olivat haastateltujen kokemusten, arvojen ja käytäntöjen selvittäminen. Tästä syystä olen valinnut tutkimukseni metodiksi haastattelut, joiden etuna kyselyiden nähden on ennen kaikkea niiden joustavuus. Haastattelijalla on haastattelutilanteessa mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista ja selvittää väärinkäsityksiä, selventää sanamuotoja ja käydä reaaliaikaista keskustelua haastateltavan kanssa. Haastattelu antaa

myös mahdollisuuden esittää kysymykset siinä järjestyksessä kuin tutkija katsoo aiheelliseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75). Haastattelu sopii erityisen hyvin aineiston hankkimisen metodiksi, kun tutkitaan intiimejä tai emotionaalisia asioita, halutaan kuvaavia esimerkkejä ja tutkitaan aihetta, josta ei ole objektiivisia testejä. Haastattelua voidaan pitää perusmenetelmänä, joka soveltuu moneen tilanteeseen. Aina kun haastattelu on mielekäs tapa hankkia tietoa kannattaa sitä käyttää, vaikka se on melko työläs ja jatkoanalyysien kannalta vaateliias tapa (Metsämuuronen 2000, 40–41). Näin myös tässä tutkimuksessa, kun halutaan selvittää työnantajien suhtautumista Nuoristotakuuhun ja yritysten omaan rooliin.

Kun haastattelua käytetään aineiston tuottamisen tapana, tuloksena on yleensä laaja ja monisyinen tekstimassa, jota tutkija voi lähestyä monella eri tavalla. Aineiston luokittelu, analysointi ja tulkinta ovat kolme toisiinsa liittyvää, mutta samalla erilaista osatehtävää. Näiden kolmen elementin painotus voi vaihdella tutkimuksesta, tutkimusvälineistöstä, tyylistä ja tutkimuksen kohteesta riippuen. Laadulliselle analyysille on tyypillistä, että aineisto ja tutkimusongelma ovat tiiviissä vuoropuhelussa keskenään. Aineisto tarjoaa harvoin suoria vastauksia alkuperäiseen tutkimusongelmaan (Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 11–13).

Haastatteluaineistosta ei nouse itsestään vastauksia esiin, vaan tutkimuskysymykset ja tutkijan lukemisen tapa, tulkinta ja valinnat ohjaavat ja jäsentävät aineiston käsittelyä. Aineisto ei vastaa tutkijalle ilman kysymyksiä, mutta se voi kertoa, mitä kannattaa kysyä. Aineistoon tutustuminen auttaa huomaamaan ja arvioimaan kriittisesti omia aineistoon ja viime kädessä tutkimustuloksiin kohdistuvia oletuksia. Laadullinen sisällönanalyysi on käsite, jota joskus käytetään viittamaan ikään kuin yhteen laadulliseen tutkimusmenetelmään. Kansainvälisessä tutkimusmenetelmäkirjallisuudessa sisällönanalyysiin viitataan usein termillä temaattinen analyysi (Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 15–19).

#### 4.4. Teemahaastattelu

Haastattelulla tarkoitetaan informaation keräämiseen tähtäävää keskustelua, jonka tarkoitus on päätetty ennalta. Tutkimusmenetelmänä haastattelussa oleellista on välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. Haastattelulla on välillinen arvo tutkimusprosessissa ja se on osa laajempaa tieteellisen päättelyn ketjua.

Yksi merkittävin muutos sosiaalitieteiden historiassa oli aloittaa tietojen kerääminen tutkittavilta ihmisiltä itseltään toisen maailmansodan jälkeen. Vielä 1800-luvulla vallitseva käsitys oli, että sosiaali-tutkijoiden pitäisi haastatella muita asiantuntijoita, jotka vastaisivat varsinaisten tutkittavien puolesta.

Sosiaalitieteissä haastattelu alkoi vakiintua tutkijoiden ja tutkittavien keskuudessa 1950-luvulla. Samalla siitä muodostui keskeinen aineistonkeruutapa (Alastalo 2005, 58–65, ks. Marsh 1985).

Tutkimushaastattelut on jaettu kolmeen lajiin, jotka ovat lomakehaastattelu, strukturoimaton haastattelu ja teemahaastattelu (Hirsjärvi & Hurme 2009, 41–47). Tässä tutkimuksessa tutkimusmenetelmänä käytetään teemahaastattelua, josta puuttuu strukturoidulle lomakehaastatteluille ominainen kysymysten tarkka muoto ja järjestys, mutta joka ei kuitenkaan ole yhtä vapaa kuin syvähaastattelu. Teemahaastattelu on siis puolistrukturoidun haastattelun menetelmä. Tällaiselle haastattelun tyyppille on ominaista, että jokin haastattelun näkökohta on lyöty lukkoon, mutta ei välttämättä kuitenkaan kaikkia. Teemahaastattelussa haastattelu kohdennetaan tiettyihin aihepiireihin, joista haastateltavilla on omia kokemuksia. Teemahaastattelu on siis suunnattu tutkittavien henkilöiden subjektiivisiin kokemuksiin ennalta päätetyistä teemoista. Teemahaastattelulla voidaan tutkia yksilön ajatuksia, tuntemuksia, kokemuksia ja myös sanatonta kokemustietoa (mts. 47–8). Tarkoituksena on siis nostaa esiin tutkittavien kokemuksia aiheesta, tai oikeastaan tutkittavien kokemukset ovat tutkimuksen aiheena.

Teemahaastattelu sopii hyvin myös tilanteisiin, jossa kohteena ovat arat aihealueet. Kysymykset voivat olla muodoltaan ns. suosituskysymyksiä, mikä kasvattaa tutkijan työmäärää analyysivaiheessa ja edellyttää tutkijan tiukkaa paneutumista koko tutkimusprosessin ajan. Vastikkeellisesti tutkimuksesta saatu tieto on luonteeltaan esim. lomakehaastattelusta saatua tietoa syvempää (Metsämuuronen 2000, 42–43).

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jossa haastattelu keskittyy tiettyihin teemoihin. Haastattelun teemat ja kysymykset ovat haastateltavien kohdalla samanlaiset tai samankaltaiset, mutta keskustelu on vapaampaa kuin esimerkiksi strukturoiduissa lomakehaastatteluissa. Yksittäisten kysymysten sijaan tärkeämpää on, että keskustelu kulkee tiettyjen oleellisten aihealueiden varassa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48).

Haastatteluissa halusin ensimmäisenä selvittää yrityksen ja haastatteluun osallistuvan yrityksen taustatiedot. Yrityksiä koskeviin taustatietoihin kirjattiin yrityksen toimiala ja -alue, työntekijämäärä ja henkilötyövuodet, yritysmuoto ja liikevaihto sekä ikä- ja sukupuolirakenne. Haastateltavien taustatiedoista kartoitin iän, tehtävänimikkeen ja aseman organisaation rekrytoinnissa. Taustatietojen jälkeen haastattelut jakautuivat kahteen pääosaan: yrityksen kokemuksiin palkkatuetusta työvoimasta sekä palkkatyöstä yleensä ja yrityksen sosiaalisiin intresseihin ja yhteiskuntavastuuseen. Haastattelurungon

tarkoituksena oli ohjata keskustelua yrityksen omien palkkatyövoimasta saatujen kokemusta kautta palkkatukeen yleensä ja saada haastateltavat pohtimaan oman yrityksensä positioita suhteessa nuorisotyöttömyyteen yritysten yhteiskuntavastuun kautta. Puolistrukturoitu haastattelurunko mahdollisti kuitenkin sen, että en halunnut sitoa haastateltavia liikaa, vaan jätin heidän omille ajatuksilleen ja puheenvuoroilleen keskinäisessä keskustelussa. Keskustelun diskurssien analysoimisessa olen käyttänyt apuna retorista diskurssianalyysia.

Sovin haastattelut kirjoittamalla Työ- ja elinkeinoministeriöstä saamilleni yritysten yhteyshenkilöille sähköpostiviestin, jossa tiivistin tutkimusaiheeni ja -ongelmani. Haasteelliseksi osoittautui se, ettei Työ- ja elinkeinoministeriöstä saamaani yhteystietoihin ei valitettavasti oltu pystytty rajaamaan vain Sanssi-korttia rekrytoineissa käyttäneitä yrityksiä, vaan se kattoi kaikki eri palkkatukimuotoja hyödyntäneet yritykset. Näin ollen sähköpostitse lähettämäni viesti ”osui” laajalti myös niihin, joilla ei ollut tekemistä Sanssi-kortin tai Nuorisotakuun kanssa sen enempää. Sähköpostiviestiin vastanneiden kanssa pyrin sopimaan pikaisesti tapaamisen haastattelun toteuttamista varten. Haastattelulomakerungon lähetin haastatteluun osallistuville etukäteen aihealueeseen tutustumisen helpottamiseksi.

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan usein mahdollisimman avoimesti. Aineistosta tehtävän analyysin tarkoituksena on aineiston tiivistäminen ja nostaminen abstraktiotasolle tarkasteltavaksi. Tämän myötä aineisto muuttuu laajasta haastatteluaineistosta tutkittavan ilmiön teoreettiseksi ja jäsennellyksi kuvaukseksi. (Kylmä & Juvakka 2007, 66.) Samalla tutkimusaineisto järjestetään niin, että siitä tehdyt johtopäätökset voidaan erottaa yksittäisistä ihmisistä, tapahtumista ja sanomisista ja siirtyvät uudelle käsitteelliselle tasolle (Metsämuuronen 2000, 51. ks. Grönfors 1985, 145.)

Teemahaastattelujen runko (LIITE 1) on muotoiltu tutkielman aiheeseen liittyvien teorioiden, tutkimuskysymysten ja aiheiden ympärille. Haastateltujen yritysten heterogeenisestä luonteesta johtuen lopullisissa haastattelukysymyksissä toteutui hieman vaihtelua. Esimerkiksi haastateltavien oma näkemys yritysten yhteiskuntavastuusta muokkasi haastattelun käsikirjoitusta.

Kysyin teemahaastattelussa, minkälaisia käsityksiä ja kokemuksia haastateltavilla yritysten edustajilla on Nuorisotakuun Sanssi-palkkatukikortista ja yritysten yhteiskuntavastuusta nuorisotyöttömyyden ehkäisyssä. Seuraavana on kuvailtu teemahaastattelujen analyysin työvaiheet ja tehty näkyväksi prosessin eteneminen sekä tutkimusanalyysin rakentuminen. Sen jälkeen etenen analyysin kuvailuun ja esitelen tutkimuksen pääteemat ja analyysin tulokset.

Litteroin puhelimella ja kannattavalla tietokoneella nauhoittamani haastattelut ilmaisella OpenOffice Writer-ohjelmalla. Jätin litteroinnista pois puhujien tauot, mutta merkitsin ylös äänen korostukset. Litteroin aineiston muuttamatta sitä kirjakielelle, mutta jätin litteroinnista täytesanoja pois. Yhteensä kuudesta tekemästani haastattelusta syntyi litteroitua tekstiä tekstinkäsittelyohjelmaan 49 sivua, jotka yhdistin yhdeksi tekstitiedostoksi analyysia helpottaakseni. Haastatteluista syntynyt aineisto vaikuttaa kokonaisuutena tulkintaani ja käsitykseeni vastaajien kommentteista, ja siksi myös aineisto kokonaisuutena vaikuttaa analyysiin. Aineistoa onkin yritetty tulkita kokonaisuuteen. Aineistosta olen yrittänyt erotella toistuvia asioita, haastateltavien painottamia tärkeitä asioita ja luokitella yritysten yhteiskuntavastuuta koskevia diskursseja retorisen diskurssianalyysin avulla. Näitä asioita olen yrittänyt tarkastella tutkimuskysymysteni näkökulmasta. Sisäistettyäni aineiston olen muodostanut siitä kolme tutkimuskysymyksiäni johdattelua yläteemaa, jossa pureudun haastateltavien kokemuksiin nuorten palkkaamisesta palkkatuella, heidän käsityksiinsä Nuoristotakuusta ja nuorisotyöttömyydestä sekä kommentteihin heidän edustamiensa yritysten yhteiskuntavastuusta ja -vastuullisuudesta. Näitä kolmea yläteemaa tarkentamaan olen nimennyt muutamia syventäviä alateemoja.

#### 4.4.1. Sisällönanalyysi työnantajahaastatteluista

Tutkimukseni on aineistolähtöinen laadullinen tutkimus, jonka aineistonkeruun olen toteuttanut kasvokkain suoritetuilla teemahaastatteluilla. Haastatteluaineistoilla on usein Nuoristotakuun kaltaisia yhteiskunnallisia prosesseja tutkittaessa usein kaksi tavoitetta. Niiden ja dokumenttiaineiston avulla pyritään yhtäältä tuottamaan mahdollisimman tarkka kuvaus tutkimuksen kohteena olevan prosessin kulusta. Haastatteluaineistossa saatetaan samalla analysoida toimijoiden tapahtumakuluille tuottamia tulkintoja ja merkityksiä. Tällaisessa tutkimuksessa haastateltava on tutkimuksen kohteena olevan ilmiön asiantuntija ja samalla todistaja, joka saattaa muistaa asioita väärin, kaunistella tapahtumia, jättää asioita kertomatta tai jopa valehdella. (Alastalo & Åkerman 2010, 372.) Omassa työssäni merkityksellistä on tutkimuksen kohteena olevien työnantajien kulttuurilliset jäsennykset Nuoristotakuusta, joten informaation paikkaansapitävyydellä ei ole niin suurta merkitystä.

Sisällönanalyysin voi toteuttaa aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisen viitekehyksen avulla, mutta sitä voidaan pitää myös omana metodinaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91). Tutkimuksessani käytin aluksi aineistolähtöistä sisällönanalyysiätapaa, jossa aineistosta esiin nousseet samankaltaisuudet ja käsitteet ovat teemoiteltu erikseen ylä- ja alateemoiksi. Tällä menetelmä on yritetty erottaa aineistosta oleellinen ja ymmärtää haastateltuja heidän edustamiensa yritysten näkökulmasta.

Aineistolähtöinen teoria eli ”Grounded Theory” tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa esitetyt perusväittämät muotoillaan juuri tutkimusta varten kerätyn aineiston perusteella, eikä teoriamuodostuksen perusteella. Ideana on antaa aineiston kertoa, mitä se pitää sisällään, ja muodostaa teoria sen pohjalta. Grounded Theory -lähestymistapa tutkimuksen tekemiseen esiteltiin ensimmäisen kerran teoksessa ”Discovery of the Grounded Theory: Strategies for qualitative research” vuonna 1967, jonka jälkeen tutkimustapa on ollut ahkerassa käytössä. Aineistopohjaisessa tutkimuksessa analyysi alkaa aineiston sisäistämisestä ja teoriasoinnista, jonka jälkeen edetään aineiston koodaukseen ja keskeisimpien teemojen luokitteluun. Sen jälkeen yritetään todeta ilmiöiden esiintymistiheyttä, poikkeuksia ja mahdollisesti toteuttaa luokittelu uudelleen.

Viimeisimpänä vaiheena analyysin tulokset siirretään laveampaan tarkastelukehikkoon ja niistä johdetaan johtopäätökset (Metsämuuronen 2000, 24–54. ks. Strauss & Corbin 1967). Koodaus- eli käsite-indikaattorimallilla aineistosta havaittuja indikaattoreita eli esimerkiksi tekstikatkelmia vertaillaan. Indikaattoreista voi havaita samankaltaisuutta tai erilaisuutta. Näiden pohjalta indikaattoreita kategorisoidaan ja lajitellaan. Koodaus aloitetaan alustavalla koodauksella, jonka tarkoituksena on tuottaa alustavasti sopivia käsitteitä. Yksi Grounded Theoryn elementti on myös haastattelumuistion tai -päiväkirjan pitäminen. Tällä tavoin tutkija yrittää asettaa tutkittavan kohteen ulkopuolelle ja käsitteellistaa sitä. Koodaus tarjoaa linkin aineiston ja sen käsitteellistämisen välille (Bryman & Burgess 1994, 4–5). Pidän myös itse haastattelupäiväkirja-nimistä tiedostoa tietokoneella koko työn ajan varsinaisen tutkimustiedoston rinnalla.

Aikaisemmin esittelemääni aineistolähtöisen ”Grounded Theoryn” kaavaa olen seurannut myös tässä työssä. Aineistopohjainen lähestymistapa ei ollut ensimmäinen vaihtoehtoni tutkimuksen toteuttamiseksi. Alkajaisiksi koitin lähestyä ainestoa monelta eri kannalta teoreettisen kirjallisuuden avulla. Mikään teoriapohja ei kuitenkaan ollut sellaisenaan siirrettävissä omaan empiiriseen aineistooni, joten päätin toteuttaa tutkimuksen aineisto edellä.

Sisällönanalyysin eri menetelmiä ovat tyypittely, luokittelu ja teemoittelu. Teemahaastattelun analyysissä teemoittelu on nimensä mukaisesti luonteva menetelmä. Analyysin tarkoituksena on tiivistää ja selkiyttää aineistoa kuitenkin samalla säilyttäen aineiston sisältämä informaatio. Analyysillä pyritään tuottamaan myös uutta teoreettista tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Analyysin tekstin tulee olla pelkistävää ja tiivistävää eli lukijalle helpompaa. (Eskola & Suoranta 1998, 138, ks. Saaranen & Kauppinen & Puusniekka 2006, 53.)

Tutkimuksen alkuperäisenä ideana oli löytää aineistosta tutkimuskysymyksiin vastaavia vahvoja diskursseja. Aineistosta yritin löytää myös diskurssianalyysin retorisia keinoja, mutta haastattelujen puhe osoittautui kuitenkin sen verran pirstaleiseksi, ettei kategorisoitua perinteistä diskurssianalyysia tai kategorisoitua retorista diskurssianalyysia ollut mielekästä tulosluvussa esittää. Aineiston analyysivaiheessa sisällönanalyysi osoittautui aineistolle soveltuvammaksi tieteelliseksi analyysimenetelmäksi, joten myös tulokset on esitetty tähän metodiin nojaten.

Haastattelutilanteessa niin haastattelijat kuin haastattelun kohdekin merkityksellistävät haastattelujen teemoja. Diskurssit eivät ainoastaan kuvaa todellisuutta, vaan luokittelevat ilmiöitä ja niiden tarkastelunäkökulmia. Kieli ei sinällään ole diskurssitutkimuksen kohde, vaan fokuksen alla ovat erilaiset puhekäytänteet ja puhettavat (Hirsjärvi & Hurme 2008, 51). Tarkastelen tutkimuksessani, miten työnantajat näkevät Nuoristotakuun, miten he suhtautuvat nuorisotyöttömyyteen ja minkälaisen aseman he positioivat itselleen ja yritykselleen suhteessa yritysten yhteiskuntavastuuhun.

#### 4.4.2 Laadullinen lähestymistapa tutkimukseen

Pertti Alasuutarin mukaan tutkimuksen havaintoja tarkastellaan aina johtolankoina niin, että niitä tarkastellaan vain ja ainoastaan tietystä eksplisiittisesti määritellystä näkökulmasta. Tällaista erityistä näkökulmaa kutsutaan teoreettiseksi viitekehykseksi. Teoreettinen viitekehys määrää sen, millainen aineisto kannattaa kerätä ja millaista menetelmää analyysivaiheessa käyttää. (Alasuutari 2011, 79–83.)

Tutkimukseni on luonteeltaan laadullinen. Laadullinen tutkimus ei pyri tilastollisiin yleistyksiin, vaan ymmärtämään, kuvaamaan ja antamaan teoreettisesti mielekkään tulkinnan tutkittavasta ilmiöstä (Eskola & Suoranta 1998, 61). Tarkempana laadullisena lähestymistapana on fenomografinen ja aineistolähtöinen tutkimus. Fenomenografia on ajattelussa ilmenevien maailmaan koskevien käsitteiden, kokemustapojen ja erilaisten ajattelutapojen laadullista tutkimista. Fenomenografiassa ihmiset nähdään ihmiset rationaalisina yksilöinä, jotka liittyvät mielessä oliot ja tapahtumat selittäviin yhteyksiin. Näin he muodostavat koetuista ilmiöistä käsityksiä. Käsitykset ovat kokemuksen ja ajattelun avulla muodostettuja kuvia ilmiöistä (Syrjälä & Ahonen & Syrjäläinen & Saari 1996, 115–117). Kieli rakentaa, representoi ja muuttaa sitä sosiaalista todellisuutta, jossa elämme. Kieltä ei käytetä pelkästään asioiden neutraaliin kuvaukseen, vaan sen avulla myös rakennetaan ja luodaan sosiaalista todellisuutta (Suoninen 1999, 17–19) sekä konstruoidaan eli merkityksellistetään kohteet, joista kirjoitetaan tai keskustellaan (Jokinen ym. 1993, 18).

Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan aineiston koolla ei ole välitöntä vaikutusta eikä merkitystä tutkimuksen laatuun, koska laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole saada aikaan suoria tilastollisia yleistyksiä. Aineiston koon määrittämiseksi ei ole asetettu tiukkoja ohjeita tai sääntöjä. Aineiston koko onkin kvalitatiivisessa tutkimuksessa aina tapauskohtainen. Tutkimus määrittää välttämättömän aineiston koon (mts. 13–20).

Tutkimusasetelman rajaaminen laadullisessa tutkimuksessa on lähes aina välttämätöntä. Rajaamisessa on kyse mielekkään ja selkeän ongelmanasettelun löytämisestä. Hajanaisuuden välttämiseksi kaikkea, mitä tutkimusta tehdessä nähdään tai kuullaan ei kannata yrittää sisällyttää varsinaiseen tutkimusraporttiin. Tutkijan omat mielenkiinnonkohteet ja tarkastelunäkökulmat vaikuttavat aineiston keruuseen ja kerääntyvän aineiston luonteeseen. Tutkimustehtävän tulkinnallisessa rajaamisessa määritellään myös, mikä on se aineistosta esiin nouseva ydin, jonka tutkija haluaa tulkintansa avulla erityisesti nostaa tarkasteluun. (Kiviniemi 2007, 72–73.)

Tutkimuksen kohteen rakentuminen ja sen ymmärtäminen ovat vastavuoroisia tapahtumia. Tutkijalle tutkimuksen kohde tulee selvemmäksi ja käsitettävämmäksi sen mukaan, kuinka hän ymmärtää ilmiön rakentumisen. Tällöin ilmiö on kiinni jossain tutkijasta riippumattomassa, ja tutkimuksen kohde rakentuu tutkijan omissa käsityksissä. (Varto 2005, 145.)

Työnantajien käsitykset Nuorisotakuusta ovat olemassa tutkijasta ja tutkimuksesta riippumatta. Tutkijana olen oman käsityksieni rakentuessa pyrkinyt luomaan aineiston sisällöistä käsitteellisiä kokonaisuuksia, joiden avulla olen vienyt tutkimusta eteenpäin ja tehnyt analyysin avulla tutkimuskohdetta ymmärrettävämmäksi yleisemmästä näkökulmasta. Yhdessä haastattelulomakkeen kysymyksessä, jossa pyydettiin vastaajia arvioimaan yrityksensä vastuullisuutta kouluarvosanaasteikolla, olen hyödyntänyt Q-metodia, jossa yhdistyvät laadullinen ja määrällinen analyysi. Vastokset on esitetty myöhemmin taulukkona.

Tutkittavan ilmiön merkitys on joka tapauksessa siinä, kuinka se kantaa mukanaan ja paljastaa tutkijasta riippumatonta sisältöä. Tämän paljastamisen varmistamiseksi kaikki tutkimustyö edellyttää johdonmukaista etenemistä eli menetelmää (mts. 145). Seuraavaksi avaan tässä tutkimuksessa käytettyä metodologista lähestymistapaa.



#### 4.5 Analyysin ylä- ja alateemat

Haastattelulomakkeen ja analyysin perusteella muodostin aineistosta kolme yläteemaa, jotka aineistoa analysoimalla osoittautuivat samankaltaisiksi ennakkoon haastattelurunkoon asettamieni yläteemojen kanssa. Analyysin yläteemat eivät ole toisistaan irrallisia asiakokonaisuuksia, vaan linkittyvät ja limitäytyvät suhteessa muihin teemoihin. Tutkimukseni kolmeksi pääteemaksi olen nimennyt seuraavat teemat: 1) Nuorten palkkaus ja palkkatuki, 2) Suhtautuminen Nuorisotakuuseen ja nuorisotyöttömyyteen ja 3) Yritysten yhteisvastuu ja rooli. Yläteemojen alle on taulukkoon nimetty ylempiin kokonaisuuksiin nivoutuvat alateema-alueet. Tutkimukseni tulokset olen esitellyt taulukon mukaisessa järjestyksessä, ja näin ollen analyysini koostuu kolmesta pääluvusta, jossa jokaisessa läpikäydään otsikon mukainen yläteema ja sitä tarkentavat alateema-alueet. Analyysin kannalta merkittävät kohdat ja käsitteet olen lihavoanut aineistonäytteistä, jotta aineiston analyysin etenemistä olisi lukijan helpompi seurata.

<b>Yläteema</b>	<u>Nuorten palkkaus ja palkkatuki</u>
Alateemat	Sanssi-kortista tiedottaminen Palkkatuki rekrytointiprosessissa Palkkatuki osana yrityksen kasvua
<b>Yläteema</b>	<u>Suhtautuminen Nuorisotakuuseen ja nuorisotyöttömyyteen</u>
Alateemat	Nuorisotyöttömyys huolettaa Nuorisotakuussa riittää parannettavaa
<b>Yläteema</b>	<u>Yritysten yhteiskuntavastuu ja rooli</u>
Alateemat	Yhteiskuntavastuun paikka Yritysten arvot ja yhteiskuntavastuu Yritysten vastuut

Kuvio 1: Tutkimuksen ylä- ja alateemat

Tutkimuksen viimeinen yläteema ”Yritysten yhteiskuntavastuu ja rooli” on painottunut sivumäärällisesti eniten. Tässä yläteemaluvussa nivotaan yhteen haastateltujen suhtautumista nuoriin yhteiskuntavastuun kautta, joten tutkimuksen fokuksen painottuminen on perusteltua.

Teemojen kannalta merkitykselliset ilmaukset ja käsitteet on alleviivattu aineistonäytteistä analyysin kulun seuraamisen helpottamiseksi. Kaksi ajatusviivaa peräkkäin (– –) tekstissä tarkoittaa, että aineistonäytteestä on lyhennetty sanoja tai virkkeitä, jotka ovat tutkimuksen kannalta olleet merkityksettömiä.

#### 4.6 Tutkimuksen eettiset kysymykset

Haastattelin tutkimusta varten yritysten toimitusjohtajia tai muuten vastuullisissa asemissa toimivia henkilöitä, joista osa toimi myös yrityksensä omistajana tai osakkaana. Voidaan siis sanoa, että haastateltavani toimivat yritystensä ns. keulakuvina. Rehellisten mielipiteiden saamiseksi sekä vastaajat että heidän yrityksensä on tutkimuksessa anonymisoitu niin, että he eivät ole tunnistettavissa. Haastateltavien näkökulmasta mahdollinen konkreettinen hyöty liittyi oman yrityksen itseisarviointiin, ja antoipa se sysäyksen yhteiskuntavastuuohjelman tekoon ainakin yhdessä yrityksessä. Tutkimukseeni osallistuneet yritykset olivat henkilömäärältään pieniä, joten haastattelemillani johtajilla ja muilla rekrytoinnista vastanneilla oli luonnollisesti keskinäisiä suhteita toista tutkimuksen kohdetta eli nuorta työvoimaa kohtaan. Yrityksen johdon ja palkkatuetun nuoren intressit saattavat olla vastakkaisia, joten haastattelutilanteeksi pyrittiin aina järjestämään erillinen hiljainen ja rauhoitettu tila. Yhdessä haastattelutilanteista haastateltava halusi kuitenkin järjestää haastattelun toimistossaan, jossa ei ollut suljettavaa ovea. Viereisessä huoneessa työskennellyt palkkatuettu nuori saattoi näin kuulla osan keskustelustamme, mutta se ei haastateltavan mukaan häntä eikä työntekijää haitannut. Mahdollista on, että keskustelu olisi voinut saada palkkatuettua nuorisoa kohtaan kriittisemmän sävyn, jos olisimme pystyneet järjestämään haastatelluille oman rauhallisen tilan. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, joissa on ideana tutkia haastateltavan mielipiteitä niin, etteivät muut pääse sekaantumaan keskusteluun ja vaikuttamaan haastateltavaan ja hänen puheisiinsa.

Tässä menettelyssä haittana on kuitenkin se, että tutkittavalle henkilölle tilanne voi tuntua keinotekoiselta. Haastateltu on eristetty luonnollisesta toiminnastaan ja sosiaalisista siteistään, ja hänen huomionsa on kiinnitetty haastattelijaan ja esitettäviin kysymyksiin. Monet tutkittavien asenteet ja merkitykset ovat merkittäviä vain henkilön suhteissa lähipiirinsä. Niitä ei siis ole olemassa saataville tutkimusympäristössä tai muualla sellaisella metodilla, jossa tutkittava on erotettu yhteisöstään (Routio 2005.) Myös haastattelun ja haastattelijan neutraaliutta on pidetty tärkeänä. Haastattelijan tulisi pysyä puolueettomana, eikä hänen tulisi kommentoida, väitellä tai yhdessä hämmästellä mitään haastateltavan kanssa. Neutraalius mielletäänkin usein osaksi tutkijan professionaalisuutta (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 44 – 49). Käytännössä täyden neutraaliuden säilyttäminen haastattelutilanteissa osoitautui haastavaksi. Tekemissäni haastatteluissa tutkittavien mielipiteet julkishallintoa kohtaan vaikuttivat lähtökohdaisesti varsin negatiivisilta. Haastattelussa tekemäni tapa ottaa vastaan haastateltujen näkemyksiä saattoi vaikuttaa haastatelluista siltä, että jaan heidän näkemyksensä esim. TE-toimiston jäykkyydestä ja byrokraattisuudesta, vaikka todellisuudessa pyrin pitämään neutraalin kannan. Hyväksyvä lähestymistapa haastatteluissa auttoi saamaan haastateltavilta pidempiä vastauksia ja viemään puhetta eteenpäin. Pyrin kokonaisuudessaan silti olemaan ohjaamatta haastateltavien näkökulmia.

Laadullinen tutkimus ja teemahaastattelut sen metodina ovat erityisen herkkiä kariutumaan esineellistyneisiin käsitteisiin, jotka tutkija ottaa arkikielestä, alan tutkimuksesta tai jopa mediasta. Näiden käsitteiden avulla luodaan hypoteeseja ja tunnusteluja, jotka herkästi vakiinnutetaan yleisiksi totuuksiksi vielä kesken tutkimuksen. Laadullisen tutkimuksen kohteena ovat merkitykset, ja eräänä keskeisenä päämääränä on luoda sellaisia käsitteellisiä välineitä, joiden avulla kulloinenkin tutkimuskohde voi tulla paremmin ymmärretyksi. Niinpä laadulliseen tutkimukseen ei voida ottaa sellaisenaan muualta valmiita käsitejärjestelmiä, näiden tukemia tutkimusmenetelmiä tai raportointitapoja. Tällainen tarkoittaisi, että tutkija luovuttaisi jo heti tutkimuksen alussa koko kriittisen ajattelunsa jollekin jo valmiiksi olemassa olevalle taholle, jonka merkityksellisyydestä tutkimuksen onnistumiselle ei ole takeita (Varto 2005, 148). Koin myös itse vaikeuksia muualta heiteltyjen jo vakiintuneiden käsitteiden vuoksi tutkimusta tehdessäni. Yritin aluksi lähestyä tutkimuskohdettani väärin käsitteiden ja epäolennaisten teoreettisten lähtökohtien kautta. Vain aineiston lukeminen uudestaan ja uudestaan auttoi löytämään olennaisen tavan havainnollistaa tutkimusanalyysi ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi. Käsitteistö, metodi ja teoreettinen lähestymistapa siis elivät koko tutkimusprosessin ajan. Jos saisin palata ajassa taaksepäin tutkimuksen alkuvaiheisiin, yrittäisin ehkä tutkia ilmiötä jo vakiintuneemmasta teoreettisesta lähtökohdasta, tai sitten jättäisin koko teoreettisen lähestymistavan etukäteen kerätyn aineiston määriteltäväksi.

## 5. Tutkimuksen tulokset

### 5.1 Nuorten palkkaus ja palkkatuki

Haastattelemiini yrityksiin oli palkattu yhteensä yhdeksän työntekijää nuorten palkkatukea hyödyntämällä. Näistä yhdeksästä työntekijästä viisi työskenteli yritysten palveluksessa edelleen. Kahdessa tapauksessa haastateltava kertoi työntekijöiden omien syiden vaikuttaneen työsuhteen purkamiseen. Aineisto ei kerro, onko nuorten pysyvämpi työllistyminen yrityksiin ollut juuri palkkatuen ansiota.

H5: *”Tilanne tuli vähän niin kuin puolivahingossa. Hän oli harjoittelijana ollut täällä meillä ja valmistui (ammattikorkeakoulusta). Sanoi sitten, että olis tällainen mahdollisuus saada Sanssi-kortti. – – Se meni meidän kannalta hyvin näppärästi.”*

Aineistonäytteen perusteella haastateltava kertoo nuorten palkkauksen sujuneen kätevästi, kun tieto palkkatuesta oli tullut ilmi. Työntekijä oli jo aiemmin työskennellyt yrityksessä, ja ilmeisesti häneen oltiin oltu tyytyväisiä. Näyte ei kerro, työllistykö nuori suoraan harjoittelunsa jälkeen yritykseen vai vasta valmistuttuaan. Haastatellun puheesta ei myöskään käy ilmi, olisiko yritys pystynyt tai halunnut palkata nuorta ilman palkkatukea. Tilanteen järjestyminen kuitenkin selvästi ilahdutti haastateltavaa.

H1: *”Järjestelmänä toi on hyvä. Se on joustava. Kun tulee ensin työkokeiluun niin kummallakaan (työnantaja tai työntekijä) ei ole siinä vaiheessa velvollisuuksia.”*

Aineistonäytteestä ilmenee, että haastateltava pitää palkkatuetta työkokeilua joustavana. Haastateltava viittaa analyysini mukaan juuri työnantajan matalampaan kynnykseen palkata palkkatuettu nuori. Myös ns. normaaleihin palkkatuettomiin työsuhteisiin sisältyy yleensä sovittu koeaika, jolloin työsuhteen molemmilla osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa työsuhde ilman sen kummempia perusteluita. Palkkatuki pienentää perinteisiin työsuhteisiin verrattuna työnantajan taloudellista riskiä myös uuden työntekijän työsuhteen alkuvaiheessa.

H2: *”Onhan se (palkkatuki) tietysti etu. Madaltaa sitä kynnystä kokeilla, onko siitä mihinkään. Taloudellisista syistä se on semmoiselle pienelle firmalla kuin mekin aika tärkeä.”*

Myös tästä aineistonäytteestä selviää, että palkkatuki madaltaa yritysten kynnystä palkata uutta työvoimaa. Haastateltavan mukaan kynnys palkkaukseen pienentyy juuri taloudellisista syistä. Lisäksi haastateltava kertoo taloudellisten syiden vertautuvan yrityksen kokoon. Yhtä lukuun ottamatta aineistoni yritykset edustivat kaikki kooltaan mikroyrityksiä (alle 10 työntekijää, liikevaihto alle 2 milj. euroa), joten ymmärrettävää on, että palkkatuella oli todella taloudellista merkitystä näiden yritysten kohdalla. Yhdessä yrityksessä työskenteli haastatteluhetkellä 17 työntekijää, mutta myös tämän yrityksen edustaja kertoi palkkatuella olevan taloudellista merkitystä. Keskisuurissa (50–250 työntekijää, liikevaihto 10–50 milj. euroa) ja isommissa yrityksissä nuorten palkkatuella tuskin on yhtä suurta taloudellista vaikutusta, ja se ei näin ollen vaikuta niin suuresti yritysten kynnökseen palkata nuorta työvoimaa. Aineistooni ei kuitenkaan kuulunut yhtään niin suurta yritystä, joten asiaa ei voi varmuudella todeta.

#### 5.1.1 Sanssi-kortista tiedottaminen

Aineiston mukaan tieto Sanssi-kortista ja nuorten palkkatuesta on kulkeutunut työnantajille pitkälti internetin ja työnhakijoiden itsensä mukana. Tarkempia internet-osoitteita osana palkkatuen tiedonhaku kyseltäessä haastateltavat mainitsivat mm. ELY-keskuksen, työvoimatoimiston, Yritys-Suomen ja erilaiset yrittäjien sivut niitä tarkemmin erittelemättä. Osa haastateltavista oli kuullut Nuorisotakuusta ja Sanssi-kortista myös radiosta ja televisioista. Yksi kuudesta oli myös osallistunut TE-keskuksen järjestämään aihetta koskevaan info-tilaisuuteen.

Aineiston perusteella Nuorisotakuusta tiedottamisessa ja sen markkinoinnissa olisi parantamisen varaa. Haastateltavien mukaan tietoa palkkatuesta oli vaikea löytää internetistä, ja tiedonhaku jouduttiin suorittamaan monen eri osoitteen kautta. Moni haastatelluista uskoi, että monet yritykset palkkaisivat nykyistä enemmän palkkatuettua työvoimaa, jos tieto vain kulkeutuisi yrityksiin asti paremmin.

*H3: ”Sitä pitäisi markkinoida. Sitä pitäisi tuoda erilaisten yrittäjäjärjestöjen ja foorumeiden kautta, jossa on yrittäjiä. Se, että selkeyttää vielä, että ketkä siihen ovat oikeutettuja ja miten sitä haetaan.”*

Erilaisiksi kanaviksi tiedotuksen parantamiseksi mainittiin mm. yrittäjäjärjestöt, Pirkanmaan yrittäjät, kauppakamarit ja Yrittäjänaiset. Yksi haastateltava ehdotti myös kokonaan uuden, yrityssivujen ja ex-tranet-tyyppisen palkkatuki.fi -sivuston perustamista, johon tieto olisi kerätty kootusti.

### 5.1.2 Palkkatuki rekrytointiprosessissa

Haastateltavien puheessa nuorten palkkaaminen yrityksiin koettiin pääsääntöisesti positiivisena. Haastateltavat kertoivat yhteistyön nuorten työnhakijoiden ja työnantajan välillä sujuneen hyvin, ja yrityksissä oltiin tyytyväisiä mahdollisuuteen kokeilla palkkatukea. Yksi haastateltava oli jopa suositellut palkkatuetun nuorten työllistämistä muille yrityksille. Haastateltavien puhe siirtyi kuitenkin monessa haastattelussa usein nopeasti palkkatuetun nuoren rekrytointiprosessia koskevaan byrokraatiaan ja sen hankaluuteen. Palkkatuen byrokraattisuudesta saadut työnantajien huonot kokemukset ovat ristiriidassa Nuorisotakuun alkuperäisen idean (nuorten työelämään siirtymisen tukemisen) kanssa. Rekrytoinnista vastaavien työtä vaikeuttava ja heitä ärsyttävä byrokraattisuus tuskin luo jatkuvuutta palkkatuetun nuorten palkkaamiseksi yrityksiin jatkossa.

Haastattelemissani yrityksissä aloite työllistymisestä tuli useimmissa tapauksissa nuorilta työnhakijoilta itseltään. Yritysten viestintää rekrytoitavien nuorten sidosryhmään ei siis voi pitää kaksisuuntaisena.

Työvoimatoimistoilla ei tätä yhtä tapausta lukuun ottamatta ollut aktiivista roolia työnantajia kohtaan. Sen sijaan haastatteluissa ELY-keskus (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus) nähdään toimijana, joka päättää palkkatuen myöntämisestä, maksatuksesta ja aikatauluista. Yhteistyö ja yhteydenpito yritysten ja ELY-keskusten välillä näyttäytyi vaikeana. Aineiston perusteella ELY-keskus nähtiin kasvottomana ja vastuuta pakoilevana. Omaa rooliaan haastatellut yritykset eivät haluaa painaa alas

*H1: Kyllä olemme olleet tosi tyytyväisiä. Voin suositella kaikille ja olen suositellutkin palkkatukea. Ei mulla ole siitä huonoa sanottavaa. Paitsi paperitöistä voisi kertoa enemmänkin: ne ovat syvältä. Yleensä kaikki paperityöt ja byrokraatia ovat älyttömän monimutkaista ja hankalaa. Tiettyyn päivämäärään mennessä pitää saada tehtyä hakemukset ja muuta tai muuten et saa rahaa ollenkaan. Meilläkin meni kahden kuukauden palkkatuki sivu suun, kun muutaman päivän myöhästyi päivämääristä. Sitten täyttäminen on tehty vaikeaksi, vaikka sitä on helpotettu vissiin puolen vuoden-vuoden aikana. Silti se on semmoinen, että aina pitää laskeskella. Sen pitäisi olla tosi yksinkertainen.*

H6: Kyllä periaatteessa kaikki sujui hyvin, mutta sehän on kauhean byrokraattista juttua. Sehän meni tässä kohtaa näin, että ensin oli tarkoitus, että olisi aloitettu maaliskuun alusta, mutta halusimme aikaistaa sitä kuukaudella. Se sujui hyvin ELY-keskukseen kyllä ja sieltä tuli uudet paperit ja me aloitettiin se. Se hankaluus, mikä tässä oli, että kun sieltä tulee laput, joista on valikoitavissa, kuinka sä haet sitä palkkatukea eli sen maksatusta. Eli kerran kuussa tai puolivuositain. Valitsin sen sitten, että kerran kuussa. Sitten siinä on ne määräajat, missä laput pitää täyttää. Mulla ensimmäisestä maksatusjaksosta se meni päivän-pari yli. Se jäi saamatta. –

– Ja sitten sanotaan ensimmäisenä, että voit menettää tuen. Heti uhkaillaan. Mun mielestä kun siinä on kyse työllistämisestä, niin sen pitäisi olla jouhevaa. Siitä jäi suomeksi sanottuna paskan maku suuhun. Se oli niin byrokraattista.

Palkkatuki ja sen järjestämiseen liittyvä byrokrania nähdään ikään kuin irrallaan toisistaan olevina asioina. Esille nousee ELY-keskuksen joustamattomuus palkkatuetun nuoren työpäivistä ilmoittamisesta palkkatuen maksajille. Tuen maksatus edellyttää päivämääristä kiinnipitämistä. Aineistonäytteen perusteella palkkatuen suuruuteen vaikuttavien laskutöiden tekeminen on myös vaikeaa. Paperitöiden hankaluudesta johtuvat seikat tuskin jouhevoittavat ja joustavoittavat nuorten palkkaamista. Haastatellut eivät tuoneet puheessaan myöskään ilmi, mitä he itse tai muut työntekijät yrityksessä olisivat tai voisivat tehdä paremmin parantaakseen prosessia.

Toisessa aineistonäytteessä haastateltava erottaa jälleen puheessaan palkkatuen ja siihen liittyvän byrokranian. Haastateltava myös kertoo ELY-keskuksen uhkailleen häntä palkkatuen menetyksellä, mikä on jättänyt yrittäjälle happaman maun suuhun. Tästä aineistonäytteestä ei voida kuitenkaan päätellä, millainen suhde yrityksellä ja ELY-keskuksella on ennen palkkatukikokeilua ollut.

H3: Kyllä se on etu. Siinä on aina nuorien kanssa se, että niillä ei ole kokemusta ja siihen perehdyttämiseen menee aikaa. Se on rahaa kanssa. Pienempi riski kuitenkin sitten. Se nuori voi vapaammin kasvaa siinä yrityksessä sitten, ja rauhassa oppia. Kyllä se vaatii sellaista oppimista. Se vaatii monella tasolla oppimisista. Nuorten työkuultuuri on jo semmoinen. Sitä ei niin kun ole. Kun tullaan töihin, niin ei osata olla sen työyhteisön jäseniä. Se lähtee hyvin sellaisista perusasioista. Pienistä jutuista.

Aineiston mukaan palkkatuki on nuorelle etu työnhakutilanteessa verrattuna hakijoihin, joille palkkatukea ei ole myönnetty. Palkkatuen ei kerrottu leimaavan työntekijää millään tavalla. Kolmannessa aineistonäytteessä haastateltava vetoaa riskin pienentymiseen palkkatuetun henkilön kanssa verrattuna ilman tukea olevaan. Haastateltavan mukaan nuorten pitää rauhassa oppia ja kasvaa sisään yritykseen. Aineistonäytteen mukaan haastateltava vetoaa nuorten työkulutturin, ja sen puutteeseen. Näytteestä ei kuitenkaan käy ilmi, onko nuorten työkulutturissa tapahtunut muutos heikompaan suuntaan vai onko se haastateltavan mukaan ollut puutteellinen. Haastateltava puhuu nuorten kasvamisesta ja oppimisesta työhön, mutta yhtä aikaa puheenvuorossaan lyttää nuoret työntekijät, kun nämä eivät osaa olla heti työyhteisön täysivertaisia jäseniä.

Kolmannen aineistonäytteen haastateltava oli iältään 43-vuotias ja edusti haastateltavien nuorempaa ryhmää, joten valtavista sukupolvieroistakaan tuskin voitaneen puhua.

### 5.1.3 Palkkatuki osana yrityksen kasvua

Aineistoa varten haastattelemistani yrityksistä viisi kuudesta oli kooltaan ns. mikroyrityksiä, joissa työskenteli alle 10 henkilöä. Näistä kolmessa palkkatuki mahdollisti yrityksen kasvun, sillä aineiston mukaan kasvuun ei muuten olisi ollut yrityksissä taloudellisia realiteetteja. Kolmessa isoimmassa yrityksessä ei haastateltavien mukaan ollut huomattavaa taloudellista merkitystä sillä, oliko työnhakijalle myönnetty nuorten palkkatukea vai ei. Nämä yritykset olisivat palkanneet uuden työntekijän muutenkin. Kysyttäessä onko palkkatuki etu vai haitta työntekijälle rekrytointiprosessissa, yksi haastateltava kertoi suoraan yrityksen sen hetken taloudellisista resursseista:

H1: ”*Etu tietenkän. Me ei oltaisi voitu rekrytoida, ainakaan siinä vaiheessa ilman palkkatukea.*”

Palkkatuki myönnetään selkeäksi eduksi. Se myös mahdollistaa yrityksen kasvun. Jos valtio tarjoaa yritykselle selkää etua ja apua sen kilpailutilanteen parantamiseksi, voisi olettaa, että se tarjoaisi jotain myös takaisin yhteiskunnalle ja nuorille, mutta näistä asioista ei aineistossa puhuttu.

Saman haastateltavan mukaan yritys aikoo hyödyntää palkkatukea myös seuraavaa työntekijää etsiessään. Kahdessa muussa palkkatuettua työntekijää kasvun mahdollistamiseksi etsineessä yrityksessä toisessa ei tiedetty vielä yrityksen tulevista rekrytoinneista, ja toisessa haastateltava oli pettynyt palk-



katukeen taloudellisista-, byrokraattisista- ja verotussyistä niin paljon, ettei enää aikonut käyttää palkkatuetta työvoimaa.

H4: ”*Oli sellainen tilanne ja oli tarve yhdelle työntekijälle. Se on just siinä tällä liikevaihdolla, että ei oikeasti voi palkata vakituista henkilökuntaa. Sanssi-kortti antoi sen mahdollisuuden, kun siitä saa palkkatukea. Sekin osoittautui plusmiinus nollaksi – – Jos mää palkkaan tähän työntekijän, niin mun täytyy saada liikevaihto nousemaan, että mä saan pidettyä sen työntekijän. Mutta jos mä otan pystymetsästä työntekijän, niin sehän sitoo taas sitten mun resursseja, kun mä koulutan sitä ja muuta. Tällaisessa yksinyrityksessä se taloudellinen hyöty on aika plusmiinus nolla.*”

Haastateltava kertoo nuoren työntekijän sitovan omia resurssejaan mm. koulutuksen myötä. Haastateltava näkee nuoren koulutuksen lähinnä ajallisena haittana yritykselleen, eikä laske nuoren kouluttamiseen kuluva työaika esimerkiksi investoinniksi yrityksen tulevaisuuteen.

”Plusmiinus nollalla” haastateltava viittaa samassa aineistossa esiin tulleeeseen verokysymykseen. Palkkatuki lasketaan Suomessa yritykselle verotettavaksi tuloksi, joten se rasittaa yritystä taloudellisesti jälkikäteen. Kaikki haastateltavat olivat kuitenkin yhdessä sitä mieltä, että palkkatuella on ainakin vähäistä taloudellista merkitystä heidän yritykselleen. Tuki nähtiin myös valtion satsauksena yritysten ja nuorten tulevaisuuteen.

H1: ”– – *Yritys pystyy kasvamaan, kun saa valtiolta tukea. Se kantaa myöhemmin hedelmää.*”

Yksi haastateltava muistutti, että yrityksessä, joka ei ole palkkatuesta riippuvainen rekrytoidessaan, loppujen lopuksi työnhakijan kyvyt ja persoona vaikuttavat tukea enemmän. Kysyttäessä ovatko palkkatuettu ja tukematon työnhakija samalla viivalla:

H2: *Ei, ei noin mustavalkoinen asia ole. Enemmän persoona vaikuttaa. Toki jos muuten hakijat ovat lähellä, niin kortti ratkaisee. Mutta niin tärkeä se ei ole, että huonompi menisi paremman ohi sillä kortilla.*”

Aineistonäytteen perusteella Sanssi-kortti ei siis ns. normaaliolosuhteissa ratkaise työnhakutilanteita puoleen taikka toiseen, mutta saattaa vaikuttaa ratkaisevasti hakijoiden ollessa profiililtaan lähellä toisiaan. Yksikään haastateltava ei myöskään puheessaan kertonut Sanssi-kortin leimaavan työnhakijaa millään lailla.

Kaiken kaikkiaan haastattellut puhuivat ”Nuorten palkkauksesta ja palkkatuesta” kiittelevään sävyyn, mutta muistivat samalla kertoa tuen saamisen ja maksatuksen byrokraattisuuteen liittyvistä ongelmista. Tuki nähtiin yritysten, yhden sidosryhmän ja valtion satsauksina yrityksiin ja nuorten tulevaisuuteen. Yritysten oma rooli jäi hieman ulkopuoliseksi aineiston perusteella. Yritys ikään kuin vain tarjoaa puitteet nuorelle kasvaa ja kehittyä työelämässä ilman, että yrityksissä ilmaistaan suurta halua tukea ja kouluttaa nuorta niin, että myös yritykset hyötyisivät tästä pidemmällä tähtäimellä. Myös viestintä yrityksen sidosryhmien, valtion ja nuorten työntekijöiden välillä oli töksähtelevää. Aloite nuorten ja yritysten välillä lähti melkein kaikissa tapauksissa aina nuorten aloitteesta. TE-toimistot ja ELY-keskus taas nähtiin puheessa kasvottomina ja hitaina viestijöinä. Aktiivinen toimijuus lähti siis usein nuorista kulkien yritysten kautta valtiolle.

## 5.2 Suhtautuminen nuorisotyöttömyyteen ja Nuorisotakuun

### 5.2.1 Nuorisotyöttömyys huolettaa

Aineistoanalyysin toisena yläteemana oli yritysten suhtautuminen nuorisotyöttömyyteen ja Nuorisotakuuseen. Aineiston perusteella kävi selville, että työnantajat ovat tahoillaan varsin huolissaan nuorisotyöttömyydestä ja nuorten työllistymisestä. Kaikki tutkimukseen osallistuneet pitivät tilannetta ongelmallisena. Haastateltavien puheessa nuorten hyppy koulun penkiltä työelämään esiintyy haastavana siirtymänä. Ongelmina nähtiin nuorten työelämäkokemuksen puute, mutta toisaalta myös suomalaisnuorten ylikoulutus ja -kouluttautuminen. Esiin nousi myös kriittisiä kysymyksiä eduskunnan tekemistä eläkeikien nostoista tilanteessa, joissa nuorten on vaikea löytää itselleen töitä.

*H5: ”Oltiin juuri lomalla tuolla Kanarialla, ja siellä on 50% (nuorisotyöttömyys). Me ei ihan siinä olla. Sillä tasolla, mutta tässä omat lapset juuri päättävät koulujansa. Sitä saa miettiä, että mihinkähän nekin mahtavat päästä töihin.”*

Vastaajien puheessa huoli nuorten työllistymisestä toistui, mutta osa haastatelluista oli valmis systemmään vastuuta työllistymisestä enemmän nuorille itselleen. Yrityksissä ei myöskään osattu nähdä vielä opiskelevia nuoria heidän tulevaisuuden sidosryhmänään työntekijöinä tai asiakkaina.

*H1: ”Ainahan nuorilla on ollut sillä tavalla, että kun koulusta päästään, niin vähän aikaa pitää katsella. Kyllä mä silti uskon, että nuoria halutaan. Se on vaan usein nuoren omasta asenteesta kiinni. Kyllä töitä tekeväälle löytyy, kunhan oma asenne on kunnossa ja suostuu tekemään erilaisia hommia.”*

H2: ”En usko, että valtio pystyy työntämään nuoria töihin. – – Semmoisia ne kolme meillä on, jotka ymmärtävät, että työnteolla vasta ansaitaan se paikka. Ei oleteta mitään itseisarvona tai muuta.”

Ensimmäisessä aineistonäytteissä haastateltava vetoaa tosiasioihin vetoavaan retoriikkaan: ”Ainahan on ollut sillä tavalla...”. Puheessaan haastateltava toteaa, että nuorten olisi aina ollut vaikea löytää töitä valmistumisen jälkeen. Myös vanhaan sanontaan: ”Kyllä töitä tekevälle löytyy” vetoamalla haastateltava ikään kuin syrjäyttää oman ja roolinsa ja siirtää vastuuta muille toimijoille, vaikka tosiasiasa nuorten ikäluokkien on vaikeampi löytää töitä heti valmistumisensa jälkeen kuin esimerkiksi suurten ikäluokkien valmistuessa kouluistaan. Toisessa aineistonäytteessä haastateltava peräänkuuluttaa työnteon tärkeyden perään. Hän myös toteaa, että hänen yrityksessään työskentelevät nuoret eivät oleta valtion hankkivan heille työpaikkaa automaattisesti. Puheenvuorosta on luettavissa väheksyntää sellaisia nuoria kohtaan, joiden mielestä valtion tulisi järjestää työpaikka vaikkapa vastavalmistuneelle nuorelle. Tämä oudoksuttaa, sillä se juuri on Nuorisotakuun osaidea, jota myös kyseessä olevassa yrityksessä oli palkkatuen muodossa hyödynnetty. Yrityksellä on siis mahdollisuus hyödyntää tällaisissa tapauksissa valtiota sidosryhmänään, mutta vastaavasti nuorten ei näin soisi tehtävän.

Haastateltavat tarjosivat myös keinoja nuorisotyöttömyyden ehkäisemiseksi:

H1: ”Yrityksiä pitäisi tukea enemmän, ettei yrityksen perustaminen olisi niin vaikeata. Nyt yrittäjät ovat b-luokkaa verrattuna työntekijöihin. Nuoret pystyisivät työllistämään itsensä yrittämällä paljon helpommin. Kun saisi nuoria alkamaan yrittäjiksi. Ei tehtäisi valtion puolelta kaikkea vaikeaksi, ja sitten yleinen mielipide olisi sellainen, että sehän on helppoa. – – Semmoinen asenne olisi hyvä.”

Tässä aineistonäytteessä haastateltava tarjoaa yrittämistä keinoksi nuorisotyöttömyyden kitkemisessä. Hänen mukaansa juuri nuoret työllistyisivät helpoiten yrittäjinä. Nuorisotyöttömyyttä koskevan puheensa hän kuitenkin aloittaa toteamalla, että yrityksiä tulisi tukea enemmän. Kommentissaan haastateltava todennäköisesti koittaa häivyttää omat ja yrityksensä intressit. Mielenkiintoista on, että hän myös vetoaa yleiseen mielipideilmapiiriin yrittämisestä ja yrittäjistä kutsumalla itseään ”b-luokkalaiseksi” verrattuna työntekijöihin. Työntekijöiden hierarkkinen suhde valtioon nähdään siis yritysten sidosryhmää vahvempana ja paremmin tuettuna. Tästä huolimatta hän kehottaa nuoria ryhtymään mieluummin yrittäjiksi kuin hakeutumaan palkkatöihin.

## 5.2.2 Nuorisotakuussa riittää parannettavaa

Haastattelemillani työnantajilla oli runsaasti kritisoitavaa nykyisenkaltaisesta nuorisotakuujärjestelmästä sekä runsaasti kehitysideoita nuorisotyöttömyyden helpottamiseksi. Haastateltavien käsitys Nuorisotakuu- ja Sanssi-korttijärjestelmän nykymuodosta vaihteli suuresti. Osaltaan tämä saattoi johtua siitä, kuinka paljon haastateltavat olivat itse joutuneet hankkimaan tietoa Nuorisotakuusta tai Sanssi-kortista palkkatuetuista työntekijöistä rekrytoidessaan. Osalla vastaajista viimeisimmästä rekrytointiprosessista oli kulunut aikaa jo muutama vuosi, minkä aikana kokonaiskäsitys Nuorisotakuusta oli saattanut unohtua tai muuttua. Kaikki haastateltavat pitivät Nuorisotakuuta tarpeellisena ja osittain toimivana järjestelmänä nuorisotyöttömyyden ehkäisyssä, mutta he kaikki löysivät siitä myös kehitettävää. Toisaalta Nuorisotakuuta ei nähty yrityksissä työkaluna tai helpotuksena yrittää toteuttaa yritysten yhteiskuntavastuuta.

H6: ” – – *Ideana ihan hyvä. Ei varmaan haittasi, jos olisi isompikin se tuki. – – Yrittäjänä sä pyrit palkkaamaan nuorempia ihmisiä. Jos on tarve niin mieluummin nuorempi kuin vanhempi. Se ikäraja on siinä 30 vuotta. – – Jos haluittasi kohdentaa sitä, niin se ikäraja vois olla pienempikin. 25–40 vuotiaat kyllä työllistyvät muutenkin, jos on vähän kokemusta, näyttöä ja tarvetta. Näillä nuoremmilla ei ole kokemusta vielä, niin tämä palkkatuki on täkynä siinä.*”

Tässä aineistonäytteessä haastateltava pitää Nuorisotakuuta perusajatukseltaan hyvänä, mutta kohdentaa kritiikkinsä palkkatuen suuruuteen, ja tuen maksatuksen kohdentamiseen. Haastateltavan mukaan tukea tulisi kohdentaa tuen saajien nuorempiin ikäluokkiin 17–25 vuotiaat nykyisen 17–30-vuotiaiden ikähaarukan sijaan. Tiedusteltaessa haastateltavilta nuorten palkkatuen suuruudesta yli puolet haastateltavasta piti palkkatuen suuruutta kohtuullisena. Yhden haastateltavan mielestä sopiva työnantajalle maksettava tuki olisi noin 1300–1500 euroa kuukaudessa, ja yksi haastateltava olisi valmis ottamaan tukea niin paljon kuin valtio vain suostuisi maksamaan.

H1: ”*Mun mielestä on oikea (tuen suuruus). Ei voi olettaa että valtio maksaa kaikkea. Toisaalta se ei voi liian pienikään. Se pistää miettimään, pystyykö taloudellisesti palkkamaan.*”

H6: ”*Jos nyt vertaa normaalipalkkaan, niin eihän sillä (palkkatuella) kauheasti kateta siitä potista, kun tulee sosiaalimaksut ja muut päälle. Eihän se ole yhtä neljäsosaa varmaankaan siitä koko kustannuksesta. Vois se enemmänkin olla. Vaikuttasi siihen, kuinka yritykset palkkaavat. – – Mitä isompi sen parempi.*”

Haastateltavan mukaan ei voida olettaa, että valtio huolehtisi kokonaan nuorten työntekijöiden palkkakustannuksista. Yritysten maksamia työntekijöiden sosiaalimaksuja ei ainakaan tässä näytteessä pidetä osana yritysten vastuullisuutta tai sitä ei erikseen korosteta. Puheen perusteella sosiaali- ja muut maksut nähdään lähinnä yrityksen rasitteena.

Monet haastateltavat toivoivat, että palkkatuen hakeminen ja kuukausittainen tai puolivuotinen palkkatuen maksatuksen haku tapahtuisivat jatkossa nykyistä enemmän internetissä. Toisaalta nykyistä kirjallisesti toimivaa järjestelmää ehdotettiin muutettavan nykyistä henkilö- ja yrityskohtaisemmaksi osissa puheenvuoroista. Hakemusten käsittelyyn toivottiin myös lisää ripeyttä.

H3: ”*Esimerkiksi ELY-keskuksella voisi ihan hyvin olla siellä yrittäjäpuolella joku henkilö, joka paperiasiat hoitaisi: yksittäinen nimetty tai joku osasto, joka hoitaa ne yrityksen puolesta.*”

Aineistonäytteessä haastateltava toivoo ELY-keskuksen ottavan nuorten palkkatukeen liittyvän paperityön yritysten kontolta vastuulleen. Haastateltava siis toivoo sidosryhmältään parempaa viestintää yrityksiä kohtaan. Tutkimuksen kysymysten teemat haastattelun tässä kohtaa koskivat suhtautumista Nuorisotakuuseen ja nuorisotyöttömyyteen. Nuorisotyöttömyyttä helpottavia lisäpanostuksia toivottiin siis nimenomaan muilta sidosryhmiltä, ei yrityksiltä itseltään. Aineiston perusteella yrityksissä ollaan kyllä huolissaan nuorisotyöttömyydestä, mutta toivotaan, että tilannetta helpottavat panosresurssit tehtäisiin muualla tai jopa asiat hoidettaisiin kokonaan jopa yrityksiensä puolesta.

### 5.3 Yritysten yhteiskuntavastuu ja rooli

Aineistonalyysin kolmantena teemana on selvittää, minkälaisina yhteiskunnallisina toimijoina haastattelemani yritysten edustajat näkevät oman yrityksensä, ja minkälaisen roolin he näkevät yrityksellään olevan nuorten työttömyyden ehkäisyssä. Aineistooni kuuluvat yritykset edustivat otannaltaan pieniä ja keskisuuria yrityksiä, ja moni haastattelemani edustaja joutui pohtimaan yritysten yhteiskuntavastuun termiä hieman pidempään.

H4: *”Se on aika laaja termi. Jos yritys, tulosta tuottava yritys toimii kaikkien eettisten sääntöjen mukaan, niin se toteuttaa yhteiskuntavastuuta automaattisesti. Maksaa veronsa ja kaikki kulunsa. On sillä iso merkitys.”*

Aineistonäytteessä haastateltava toteaa yhteiskuntavastuun toteutuvan ikään kuin automaattisesti, kunhan yritys vain noudattaa kaikkia eettisiä sääntöjä. Tätä taustaa vasten voidaan sanoa, että yritys asettuu ensimmäiselle vastuutasolle yritysten vastuullisuusmallissa. Näytteen perusteella yritysten yhteiskuntavastuu toteutunee näin ikään kuin ylhäältä annettuna ilman, että haastateltava näkee yritystensä itsenäisenä aktiivisena toimijana. Yritystä ohjataan vastuulliseen toimintaan sääntöjen ja verotuksen kautta. Haastateltava ei tässä yhteydessä erikseen mainitse, mitä näihin ”kaikkiin eettisiin sääntöihin” kuuluu, mutta voitaneen olettaa, että hänen viittaukseensa kuuluvat esimerkiksi työnantajia koskevat lait ja asetukset. Haastateltava nostaa erikseen esille verojen ja kulujen maksun, jotka tietysti kuuluvat vastuullisen yrityksen tehtäviin ja torjuvat harmaata taloutta. Mielenkiintoista on, että haastateltava antaa yritysten yhteiskuntavastuulle ison merkityksen, vaikka ei pysty termiä tarkemmin määrittelemäänkään.

Myös toisessa aineistonäytteessä haastateltava näkee yritysten yhteiskuntavastuun lepäävän juuri verotuksessa. Kysyttäessä ajatuksia yritysten yhteiskuntavastuun termistä:

H1: *”Mun mielestä yrityksethän pyörittää Suomea. Ne vievät tavaraa ulkomaille ja tekee tuotannollista työtä. Siitä se raha tulee Suomeen. Valtio ei tuota itsessään mitään, eikä mitkään tällaiset palvelulaitokset. Ne ovat ne, jotka myyvät tavaraa uloskin, muuten mennään koko ajan alijäämässä myynnissä. Valtion tulisi ymmärtää, että yritykset pyörittävät Suomea eikä valtio itse itseään.”*

Haastateltava ei aineistonäytteessä suoraan edes vastaa kysymykseen yritysten yhteiskuntavastuun termistä. Sen sijaan hän näkee kyllä yritykset aktiivisina toimijoina, jotka toiminnoillaan pyörittävät koko Suomea ja sen taloutta. Viennin kautta yritykset tuottavat rahaa, joista osa valuu verojen kautta myös valtiolle. Haastateltava siis nähnee yritysten yhteiskuntavastuun sijoittuvan juuri talouden käynnissä pitämiseen ja sitä kautta verojen maksuun. ”Tuotannollisella työllä” viennin yhteydessä haastateltava viittaa myös yritysten työllistävään vaikutukseen, jota hän selventää tarkentavan kysymyksen yhteydessä. Myös tässä näytteessä yrityksen vastuullisuuden taso näyttäisi sijoittuvan teorimallin ensimmäiselle portaalle. Jos yritys näkee sidosryhmänsä tuottamattomana yksikkönä, eikä anna arvoa vaikkapa sen tuottamalla infralle, yhteiskuntarauhalle tai koulutukselle, on helppo ymmärtää vastaajan aikaisempi kritiikki korkeaa verotusta kohtaan.

H1: ” – – *no veroissa joo ja sitten se työllistäminen. Sellainen sosiaalinen aspekti. – –  
kuitenkin eletään tässä yhteiskunnassa ja käytetään sen varoja. Kyllä niistä pitää olla valmis maksamaankin. Toimitaan vastuullisesti ja rehellisesti. Ei yritetä pimittää ja vetää välistä, eikä teettää työtä siellä harmaalla vyöhykkeellä.”*

Haastateltava kertoo yrityksensä toimivan vastuullisesti ja rehellisesti, mutta ei erittele toiminnan muotoja muuten kuin kertomalla, ettei yrityksessä yritetä pimittää, vetää välistä tai käytetä pimeää työvoimaa. Tässäkin aineistoesimerkissä haastateltava näkee yritysten yhteiskuntavastuun toteutuvan, kunhan yritys vain suorittaa perustoimintojaan lain määrittämässä rajoissa ja maksaa sille kuuluvat veronsa. Pimeän työvoiman käyttämättä jättäminen on toki osa vastuullisuutta, mutta tässäkin tapauksessa vain osa ensimmäisen tason vastuullisuutta.

Haastatelluista vain pieni osa peilasi yritysten yhteiskuntavastuun termiä oman yrityksensä aktiiviseen toimijuuteen. Tässä aineistonäytteessä haastateltava kertoo yritysten yhteiskuntavastuun sisältyvän yrityksensä suunnitelmalliseen henkilöstöpolitiikkaan eli yrityksen ja sen sidosryhmän välisiin suhteisiin.

H2: ”Kyllä se kertoo suunnitelmallisesta henkilöstöpolitiikasta. Ei voi olla niin, että mä tänään otan ihmisiä (töihin) ja kahden kuukauden päästä pistän ne pois. Meidänkin firma ei seitsemäntoista vuoden aikana ole kertaakaan lomauttanut, eikä olla annettu yt-käskyä töiden vähyyden johdosta. Kyllähän se sillain menee, että jos huonot ajat koittaa, niin ei oltaisi ensimmäisenä potkimassa osaavia henkilöitä ulos.”

Haastateltava kertoo yrityksensä kohtelevan työntekijöitään kunnioittavasti ja solidaarisesti, eikä yrityksessä ole jouduttu vähentämään työntekijöiden määrää tai työtunteja lähes kahteen vuosikymmeneen, mikä on pitkä aika Suomen tilanteen huomioiden. Tämä voidaan tulkita niin, että yritys on valinnoillaan pyrkinyt rakentamaan pitkäjänteistä luottamuksen sidettä itsensä ja työntekijöidensä välille. Työntekijät voivat luottaa, etteivät säästötoimet ensimmäisenä kohdistu yritykset henkilöstöön. Tämä kertoo myös yrityksen arvoista.

Muut vastaajat eivät osanneet yritysten yhteiskuntavastuun termiä sen enempää avata tai vastasivat kysymykseen ympärilyövästi ja laveasti.

H6: ” *Kyllä kai sitä jonkinnäköistä vastuuta pitää olla tulevaisuutta ajatellen. Että hommat jatkuvat.* ”

Tässä näytteessä yrityksen vastuullisuus nähdään selvästi vakauttavana investointina tulevaisuuteen. Vastuullisuus on ainakin yksi työn jatkuvuuden vaikuttava tekijä.

Aineiston perusteella tutkimukseen osallistuneilla yritysten edustajilla ei ole yhtä selkeää tai yhtenevää käsitystä siitä, mitä yritysten yhteiskuntavastuun termi pitää sisällään.

### 5.3.1 Yhteiskuntavastuun paikka

Yhteiskuntavastuun hahmottaminen ja rajan määrittely yritysten muiden toimintojen välille oli aineiston perusteella hieman hankalaa tutkimuksessa haastatelluille. Monissa yrityksissä niitä toimintoja, jotka voidaan käsittää tai määrittellä yhteiskuntavastuun alle, ei oltu erikseen tehty näkyviksi osaksi yrityksen yhteiskuntavastuuohjelmaa. Osassa yrityksiä, joissa jo tehtiin yhteiskuntavastuullista toimintaa, ei oltu vielä nähty tarpeelliseksi kirjata näitä toimintoja ylös.

H2: “ – – *Meillä on päihdeohjelmia ja tehdään arkisessa työssä hyvinvoinnin eteen, kuten vaikkapa savuttomuutta tuetaan. On paljon pieniä juttuja. Kyllä ne varmaan yhteiskuntavastuun sateenvarjon alle vois leipaista, mutta ei olla vielä tehty niin. – – (yhteiskuntavastuuohjelmaa) tarvitaan ainakin viimeistään siinä vaiheessa, kun tarjouspyynnöissä tulee, että pitää olla tällöinen yrityksen vastuu voimassa.* ”



Haastateltava kertoo, että heidän yrityksessään on käytössä päihdeohjelmia ja muita hyvinvointia lisääviä ohjelmia, joita ei tässä mainita. Erikseen hän mainitsee yrityksen savuttomuuden tukemisen, jolla tuetaan työntekijöiden tupakoinnin vähentämistä tai kokonaan lopettamista. Savuttomuuden tukemiseen liittyy eittämättä esimerkiksi kansanterveydellinen näkökulma. Siinä näkyy myös yrityksen sosiaalisen elämän arvoperusta, jossa työntekijöitä halutaan kannustaa kohti terveellisempiä elämäntapoja. Lisäksi haastateltava kertoo, että yrityksessä tehdään paljon pieniä asioita, jotka voisi käsitteellistää tai kirjata yhteiskuntavastuuohjelman alle. Nämä yrityksen työntekijöiden hyvinvointia ja terveyttä lisäävät toimet ovat esimerkkejä korkeasta vastuullisuuden tasosta. Tulokinnasta riippuen vastuullisuus voidaan sijoittaa tasoille kolme tai neljä riippuen siitä, nähdäänkö panosresurssit vaikkapa savuttomuuteen yrityksen kilpailuvalttina. Periaatteessa sen voidaan ajatella lyhentävän ainakin työntekijöiden pitämiä palkallisia taukoja, ja täten nostavan työtehokkuutta.

Julkaistua tai yrityksen sisäiseen käyttöön kirjattua yhteiskuntavastuuohjelmaa ei vielä ollut käytössä yhdessäkään aineistoon kuuluvassa yrityksessä. Vain yhdessä näistä kuudesta yrityksessä nähtiin, ettei yhteiskuntavastuuohjelmalle ole tarvetta. Muutamassa yrityksessä yhteiskuntavastuuohjelma nähtiin ajankohtaiseksi tai mahdolliseksi yrityksen kasvun myötä, jolloin vastuullisemmalle toiminnalle ja erillisten ohjelmien laadinnalle jäisi enemmän aikaa ja resursseja yrityksen päätoiminnoista. Muutamassa yrityksessä haastattelut mainitsivat, että yhteiskuntavastuuohjelman laadinnalle ei ollut jäänyt aikaa tai se oli unohtunut, mutta toisessa näistä yrityksissä yhteiskuntavastuuohjelma aiottiin laatia kirjallisina pikimmiten, kenties haastattelun innoittamana. Haastateltava kertoi, että yhteiskuntavastuuohjelmasta halutaan tehdä yrityksen sisäinen kehitystyökalu, jota kehitettäisiin aktiivisesti yhdessä yrityksen yhteistyökumppaneiden kanssa.

Tutkimuksessa tiedusteltiin haastateltavien mielipiteitä yhteiskuntavastuuohjelman mahdollisesti mukanaan tuomasta hyödystä yritykselle. Kysymykseen vastanneista vain alle puolet oli sitä mieltä, että yhteiskuntavastuuohjelmasta ei ole hyötyä yritykselle. Erityisesti yhteiskuntavastuuohjelman uskottiin tuovan uskottavuutta yrityksen toiminnan jatkuvuudelle. Yksi vastanneista uskoi yhteiskuntavastuuohjelmalla olevan myös pr-arvoa yrityksen asiakkaiden silmissä.

### 5.3.2 Yritysten arvot ja yhteiskuntavastuu

Osassa aineistoon sisältyvissä yrityksissä yhteiskuntavastuun nähtiin sisältyvän yrityksen arvoihin, tai se kulki yrityksen sisällä suullisena tai ns. hiljaisena tietona, haastateltavien mukaan sinällään kuitenkin merkittävänä asiana.

H4: *”Ei ole mitään. Ei yrityksen arvoja mihinkään seinätauluihin ole lyöty. Kyllä se yhteiskuntavastuu tarvitsee niissä arvoissa kuitenkin olla. Näin se vaan menee.”*

Yrityksen arvot näkyvät yrityksen toiminnassa ja heijastuvat työntekijöiden toiminnassa. Ne voivat ohjata yrityksen tapaa kohdata asiakkaitaan, yhteistyökumppaneitaan ja muuta yhteiskuntaa. Yrityksen arvot nousevat pinnalle aika-ajoin, vaikeivat ne päivittäisessä toiminnassa juuri näkyvikään. Kaikissa aineiston yrityksissä oli laadittu yrityksen arvot, mutta niitten vaikutus tai näkyvyys yritysten päivittäiseen toimintaan vaihteli. Yli puolessa yrityksistä oli voimassa olevat kirjatut arvot haastateltuhetkellä.

H1: *”Ne on kirjattu. Kirjasin ne silloin, kun yritystä perustin. Arvot, vision ja missio yrityssuunnitelmaan. Enpä ole lukenut niitä pitkään aikaan. Rehellisyys, palvelu...en edes muista. Siitä on kolme ja puoli vuotta, kun niitä olen kattelut.”*

H4: *”Palvella asiakkaita niillä resursseilla, mitä on. Hoitaa yhteiskuntavastuut, verot ja maksut ja tehdä oikein ne asiat. Siinä on nimenomaan yhteiskunnan asettamat vaatimukset. Tämän on pakko pyöriä rehellisellä pohjalla tämän firman.”*

Toisessa aineistonäytteessä haastateltava kertoo yhteiskuntavastuun sisältyvän yrityksen arvoihin verojen ja pakollisten maksujen hoidon ohella. Yhteiskuntavastuu on selvästi näihin rinnastettava asia. Haastateltava ei kuitenkaan erikseen kerro, mitä hänen mainitsemiinsa ”yhteiskuntavastuuihin” kuuluu. Myös tässä aineistonäytteessä toistuu haastateltavan näkemys siitä, että yhteiskuntavastuu tulee yrityksille yhtäältä annettuna, yhteiskunnan asettamina vaatimuksina. Yhteiskunnan vaatimukset ulottuvat siis jopa yrityksen sisäisten arvojen tasolle, eikä yritys ainakaan tämän aineistonäytteen perusteella näyttäyty kovin aktiivisena toimijana yhteiskuntavastuun aspektissa. Yritysten ei myöskään välttämättä tarvitse kiinnittää paljoakaan huomiota vastuullisuuskysymyksiin sillä oletuksella, että menestyksellisen liiketoiminnan seurauksena yrityksen tuottama hyvinvointi ikään kuin automaattisesti leviää sen vaikutuspiirille ja laajemmalle yhteiskuntaan.

Haastatelluilta kysyttiin myös, miten nuorten tukeminen työllistämisen kautta sopii yrityksen arvoihin. Haastateltavat kertoivat nuorten tukemisen soveltuvan yrityksen arvomaailmaan hyvin, joskaan sitä ei erityisesti painotettu missään aineiston yrityksessä. Aineiston perusteella yrityksissä ei aktiivisesti pyritty kehittämään arvoja tai valvomaan niiden toteutumista. Aineiston perusteella yritysten arvot nousevat käytännön tasolla esiin lähinnä asiakaskohtaamisissa, joissa asiakkaat pyritään palvelemaan hyvin ja rehellisesti.

Tutkimusanalyysissa tarkasteltiin myös yritysten suhtautumista omaan sosiaaliseen toimijuuteensa. Aineistonäytteessä haastatellulta kysyttiin, tulisiko yritysten osallistua sosiaaliseen toimintaan.

H1: *”Mun mielestä yrityksillä ei ole aikaa ylimääräiseen. En tiedä, miten isommissa yrityksissä toimintaan, mutta ainakin meillä kaikki aika menee täällä. Ainoa sosiaalinen toiminta, mihin olemme osallistuneet on se, että tuettiin jotain esikoululaisten ja ekaluokkalaisten liikuntajuttuja ja pihaleikkejä. Kirjanen, jota jaettiin ala-asteella. Siihen lähdettiin mukaan. Se auttaa nuoria liikkumaan.”*

Haastateltava ei näe omalla tai vastaavan kokoisilla muilla yrityksillä olevan riittävästi aikaa muuhun kuin toimiston sisällä tapahtuviin yrityksen perustoimintojen pyörittämiseen. Mielenkiintoista on, että haastateltava nimeää yritysten sosiaalisen toiminnan nimenomaan ”ylimääräiseksi”. Juuri tällainen ylimääräinen toiminta katsotaan yritysvastuun tasoa teoreettisesti arvioitaessa merkiksi korkeasta vastuullisuuden tasosta. Haastateltava kuitenkin väheksyy toimintaa puheessaan, eikä näytä antavan sille juurikaan arvoa. Haastatteleva kertoo, että yritys on ”lähtenyt mukaan” liikuntaan rohkaisevaan toimintaan. Tässä tapauksessa yritys itse tuskin on aloittanut tai järjestänyt toimintaa itse, vaan on sijoittanut siihen joko rahallisesti tai työpanoksellaan.

Haastattava mainitsee myös, että ei tiedä, miten isommissa yrityksissä toimitaan. Kommentti voidaan käsittää niin, että yrityksen koon kasvaessa jää yritykselle enemmän aikaa muuhunkin kuin pelkkien perustoimintojen pyörittämiseen. Haastateltava kertoo, että ainoa sosiaalisen toiminnan muoto, johon yritys on lähtenyt mukaan, on ollut esikouluikäisten ja alakoululaisten liikunnan tukeminen. Yritys on rahallisesti osallistunut liikunnasta kertovan kirjaseen painattamiseen. Pieneksi arvioitu taloudellinen tuki painokuluja varten ei kuluta paljoa yrityksen aika- tai taloudellisia resursseja. Yrityksen edustaja mainitsi myös käyneensä puhumassa yläasteella oppilaille yrittämisestä. Tämä on myös viestintää yrityksen tulevaisuuden sidosryhmiä kohtaan.

H3: ” *(Sosiaalisen toiminnan rajat) ovat ensisijaisesti ihmiskohtaisia, mutta taloudellisia ja ajallisia myöskin. Ne ovat sama asia. Aika on rahaa. Se on enemmän se kokonaisuus. On paljon sellaista, mitä ei voi rahassa mitata. – – Joku ihminen ei ole esimerkiksi kovin tuottava, eikä tuottavuusmomentti ole kärkiluokkaa, mutta hän voi olla merkittävä työyhteisön jäsen ja motivoida muita. Hän on merkittävä muulla tapaa.”*

Toisessa aineistonäytteessä haastateltu yrityksen myynti- ja markkinointijohtaja ja yrityksen osakas ikään kuin ulkoistaa oman yrityksensä sosiaalisen toiminnan yrityksensä työntekijöille kertomalla sosiaalisen toiminnan olevan lähinnä henkilökysymys yrityksen sisällä. Sosiaalinen toiminta osana yritysvastuuta lepää siis yrityksen henkilöstön keskinäisissä suhteissa, eikä yrityksen ja sen työntekijöiden vuorovaikutussuhteissa. Haastateltavan vastauksesta saa sen kuvan, että yrityksessä sosiaalinen toiminta ymmärretään pitkälti yrityksen sisäiseksi viestinnäksi, eikä välttämättä ulospäin muihin sidosryhmiin kohdentuvaksi toiminnaksi.

Samalla haastateltava muistuttaa olemassa olevista taloudellisista ja ajallisista rajoituksista. Tämä voidaan ymmärtää niin, että yrityksessä on mahdollista harjoittaa oma-aloitteisesti erilaista sosiaalista toimintaa niin, että se ei vaikuta liikaa yrityksen muihin resursseihin. Tällaisen kehyksen toimivuutta on vaikea hahmottaa pelkän aineiston perusteella. Toisaalta haastateltava kertoo myös yrityksensä inhimillisestä puolesta. Yrityksessä merkittäväksi arvostetun työntekijän ei välttämättä tarvitse olla taloudellisesti tuottoisimmasta päästä hänen ollessaan muuten motivoiva ja tärkeä työyhteisön jäsen. Kaikkia arvoja ei voida mitata rahassa. Työntekijöitä siis arvotetaan myös muulla tapaa.

H2: ” *Mehän ollaan itseasiassa ...korkeakoulujen neuvottelukunnassa. Ohjataan, että miten koulutus täällä menee. – – Koulutusrungoista pyydetään lausuntoja ja kommentteja. Tarvittaessa niitä muutetaan. Elinkeinoelämä pääsee laukomaan, mitä se putki tuottaa. Se on hemmetin tärkeitä. Toinen on kuntien kanssa yhteistyö. Tämmöisen alueen kehittäminen on tärkeää.”*

Kolmannessa aineistonäytteessä haastateltavan yrityksen toimitusjohtaja näkee yrityksensä sosiaalisen toiminnan erilaisena kuin ensimmäisen aineistonäytteen vastaaja. Kuten aineistonäytteestä ilmenee, yrityksen sosiaalisen toiminnan ei välttämättä tarvitse olla sponsorointia tai suoraa taloudellista tukea. Haastateltava kertoo olevansa mukana yrityksensä toiminta-alueella toimivien korkeakoulujen neuvottelukunnassa, jossa yritys muiden sidosryhmien ja toimijoiden kanssa keskustelee ja vaikuttaa oman toimialansa korkeakoulutusrunkojen rakenteeseen ja kehitykseen. Voidaan ajatella, että yritys haluaa

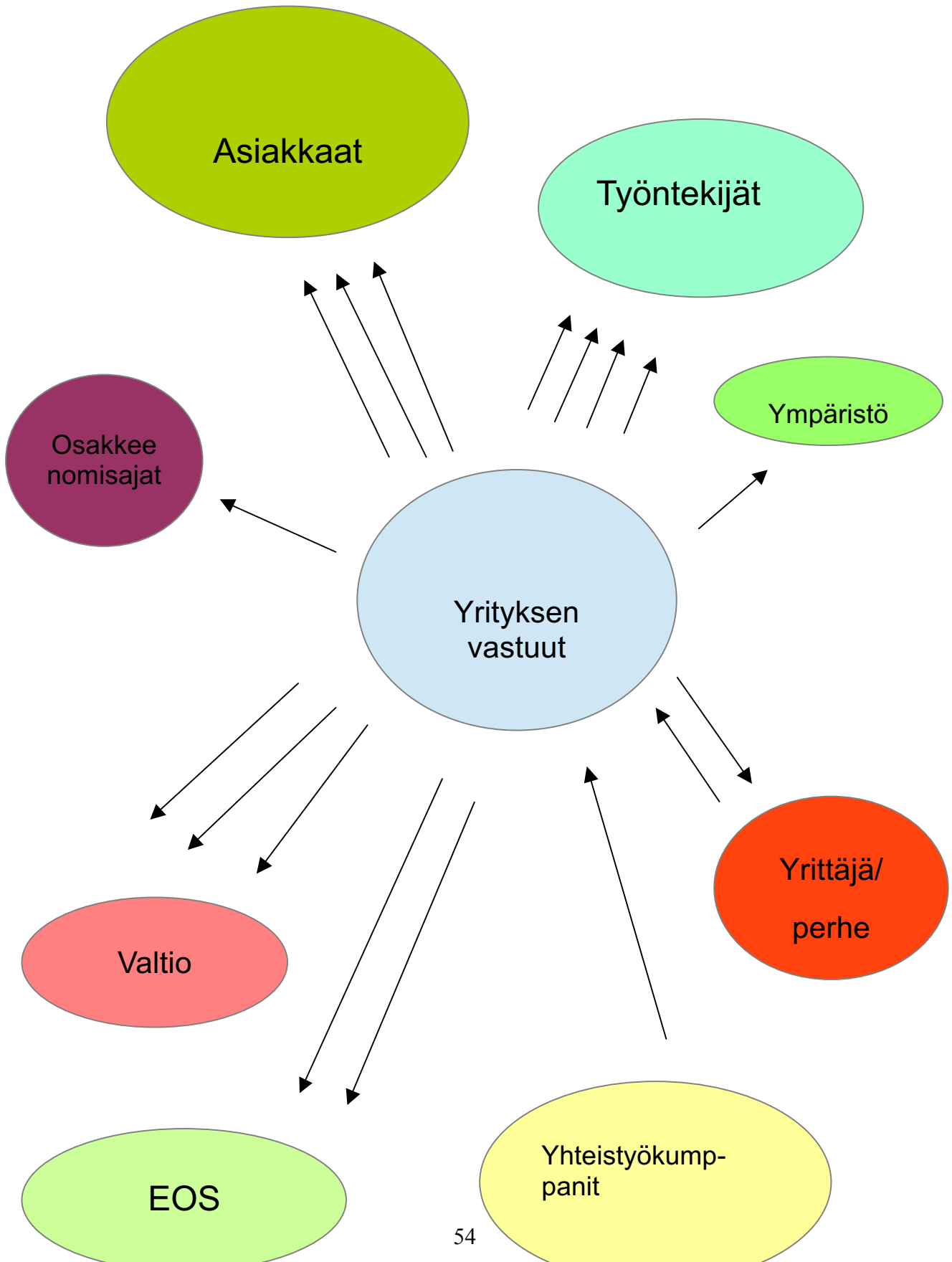
varmistaa nuorten koulutuksen onnistumisen, mutta todennäköisesti se samalla haluaa olla mukana tuottamassa uutta entistä osaavampaa työvoimaa omiin tarpeisiinsa. Vastavuoroisuus sidosryhmien suhteissa hyödyttää täten molempia osapuolia.

Oppilaitossteistyön ohella haastattelija painottaa myös kuntayhteistyön merkitystä. Vastatessaan kysymykseen yrityksen sosiaalisesta toiminnasta haastattelija tulee maininneeksi samalla myös ainakin kaksi yritykselle tärkeää sidosryhmää. Sosiaalisesta toiminnasta viestittäminen osana yrityksen yhteiskuntavastuullisuutta on keino vakuuttaa yritykselle tärkeäksi koetut sidosryhmät siitä, että yritys toimii vastuullisesti.

#### 5.3.4 Yrityksen vastuut

Haastatelluilta kysyttiin myös ”Millaisia vastuita yritykselle kuuluu ja keitä kohtaan?”. Haastateltujen vastauksista on alle piirretty kaavio, jossa mainitut yritysten vastuunkohteet on osoitettu nuolella ulospäin kohdasta ”yrityksen vastuut”. Jos yrityksen vastuun kohde mainittiin useammassa vastauksessa, on kaavioon piirretty niin monta nuolta vastuuta kohtaan kuin se aineistossa mainittiin. Muutamassa vastauksessa ilmeni myös muiden toimijoiden vastuita haastateltujen yrityksiä kohtaan ilman, että niitä erikseen olisi aineistolta kysytty. Näistä toimijoista on jälleen vedetty nuoli kohti ”yrityksen vastuut” -otsikkoa. Yrityksen vastuun kohteista useimmiten mainittiin yrityksen omat työntekijät. Toiseksi eniten haastattelijat näkivät, että yritys on vastuussa palvelun muodossa asiakkailleen ja verojen maksun muodossa valtiolle. Yksittäisiä mainintoja saivat myös yrityksen osakkeenomistajat, ympäristö ja yrittäjän perhe. Kahden vastanneen oli vaikea määrittellä yrityksen vastuun kohteita. Kukaan vastanneista ei maininnut erikseen nuoria sidosryhmänään tai erikseen nostanut heitä esiin työntekijöinä tai edes asiakkaina.

**Piirros 1: Yrityksen vastuut sidosryhmiään kohtaan**



Aineistosta yritysten vastuullisuuden keskeisimmiksi kohteiksi osoittautuivat odotetusti yritysten perinteisimmät sidosryhmät, kuten asiakkaat, työntekijät ja valtio. Yleisimmät vastaukset ovat linjassa sidosryhmäteorian kanssa.

Haastatteluissa ei pyydetty arvottamaan yrityksen vastuun kohteita, joten aineistosta ei selviä, kokevatko haastatellut yritysten edustajat jotkut vastuullisuuden kohteet toisia tärkeämmiksi.

#### 5.4. Yhteenveto tutkimuksen tuloksista

Tässä tutkimuksessa haettiin vastauksia kolmeen eri kysymykseen. Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli, miten työnantajat ovat kokeneet työvoiman rekrytoinnin palkkatuen avulla. Toiseksi tarkoitus oli selvittää, minkälaisen sosiaalisen roolin työnantajat näkevät itsellään nuorisotyöttömyyden ehkäisyssä. Ja viimeinen kysymys oli, miten Nuorisotakuu ideana istuu yritysten yhteiskuntavastuullisuuteen haastateltavien mielestä. Tutkimuskysymyksiin olen hakenut vastauksia nuorten työttömyyttä ja yritysten yhteiskuntavastuuta käsittelevän tutkimuskirjallisuuden ja teemahaastatteluina toteutetun empiirisen aineiston avulla. Aineistosta muodostui analyysivaiheessa kolme seuraavanlaista yläteemaa: Nuorten palkkaus ja palkkatuki, Suhtautuminen Nuorisotakuuhun ja nuorisotyöttömyyteen ja Yritysten yhteiskuntavastuu ja niiden rooli. Luvussa kuusi on avattu, miten haastatellut puhuvat noista kolmesta yläteemasta.

Tarkastellun aineiston perusteella haastatellut työnantajat ovat kokeneet palkkatuen yrityksen kannalta hyödylliseksi ja positiiviseksi erityisesti palkkatuen taloudellisen merkityksen takia. Toisekseen aineistosta nousi esiin, että palkkatukea pidetään rekrytointiprosessia joustavoittavana työkaluna. Nämä kaksi tekijää ovat madaltaneet kynnystä uusien nuorien työntekijöiden palkkaamiseen tutkituissa yrityksissä. Samoja tuloksia on saatu aikaisemmin Työ- ja elinkeinoministeriön tuottamassa Nuorisotakuuta koskevassa raportissa (2012). Siinä tutkittiin työnantajien ja TE-toimistojen näkemyksiä Sanssi-kortin käytöstä. Kyselyssä tiedusteltiin, miten Sanssi-kampanja oli vaikuttanut työnantajien palkkatuen hyödyntämiseen ja nuorten rekrytointiin. Työnantajien mukaan Sanssi-kortin merkitys rekrytoinnissa on liittynyt etenkin siihen, että se on helpottanut ja mahdollistanut nuoren työllistämisen työpaikkaan. Sanssi-kortin avulla työnantajalla on ollut matalampi kynnys työllistää ilman työkokemusta oleva nuori. Palkkatukiaikaa on käytetty ilman työkokemusta olevan nuoren kouluttamisessa työtehtäviin, ja siten nuoria on palkattu yritykseen pysyvämmiin. Oma aineistoni vahvistaa aiemman tutkimuksen tuloksia myös kouluttamiseen liittyvien työtehtävien osalta.

Palkkatuki on nuorelle etu rekrytointiprosessissa, eikä aineiston perusteella leimaa työnhakijaa ainaakaan muita samaa työpaikkaa tavoittelevia etukäteen huonommaksi. Toisaalta haastatellut kielsivät rekrytointipäätöksiensä perustuneen pelkästään palkkatuetun ja -tukemattoman työvoiman eroon, vaikka muuten haastattelujen yhteydessä kertoivat Nuoren palkkatuen vaikuttavan ratkaisevasti esimerkiksi yrityksen uusien rekrytointien mahdollistamiseen.

Haastateltujen puheenvuorojen perusteella Nuorisotakuusta ja Sanssi-kortista löytyy myös kehitettävää. Erityistä kritiikkiä saivat osakseen palkkatuesta tiedottaminen ja tarjolla oleva informaatio. Palkkatuen hakemiseen ja maksatukseen liittyvä byrokratia ja paperityö koettiin aineiston perusteella myös suuritöiseksi ja hankalaksi ehkä juuri tarjolla olevan informaation puutteen vuoksi. Vastaajat toivoivat myös Nuorisotakuuseen varattujen varojen kohdentamista enemmän suoraan yrityksille ja nuorille työnhakijoille kuin hallintorakenteiden ja byrokratian pyörittämiseen. Hieman ristiriitaisesti vastaajat arvostelivat samaan aikaan mm. ELY-keskuksen toiminnan ripeyttä ja hankalaa tavoitettavuutta.

Työnantajien itselleen antama sosiaalinen rooli osoittautui vaikeammin käsitettäväksi asiaksi, mutta kysymykseen saatiin vastauksia tyydyttävästi. Työnantajien suhtautuminen nuorisotyöttömyyteen ja Nuorisotakuuseen sen ehkäisykeinona on yksi tämän tutkimuksen merkityksellisimmistä tuloksista. Tässä tutkimuksessa kysymystä tarkasteltiin yritysten omien arvojen ja sidosryhmien kanssa toimimisen ja sosiaalisen toimijuuden kautta. Aineiston yrityksistä kaikissa oli laadittu yrityksen arvot, mutta niitten vaikutus tai näkyvyys yritysten päivittäiseen toimintaan vaihteli.

Yritysten yhteiskuntavastuun nähtiin sisältyvän yrityksen arvoihin alle puolessa aineiston yrityksistä. Monessa yrityksessä oltiin keskustelun perusteella huolissaan nuorten työllistymisestä ja Suomen tulevaisuudesta. Nuorten tukemisen katsottiin soveltuvan hyvin yritysten arvoihin. Yhteiskuntavastuun nähtiin tulevan yrityksen arvoihin ylhäältä annettuna yhteiskunnan asettamana vaatimuksena. Hyvän yrityksen yhteisvastuun ei aineiston yrityksissä nähty vaativan kovin aktiivista toimijuutta, vaan yhteiskuntavastuu nähtiin sisältyvän verojen ja pakollisten maksujen hoitoon.

Yritysten toimijuuskin nähtiin pääosan epäsuorana toimintana, jossa menestyksellisen liiketoiminnan seurauksena yrityksen tuottama hyvinvointi ikään kuin automaattisesti leviää sen vaikutuspiirille ja laajemmalle yhteiskuntaan ja tätä kautta myös nuorille.



Usein työnantajien ja yritysten johtajien inhimillinen puoli hukkuu puheessa talousdiskurssin alle. Myös työnantajien joukoissa on äitejä, isiä ja ehkä itsekkin nuoria henkilöitä. Nuorisotyöttömyys varmasti koskettaa ainakin jonkun tuttavan kautta suurta osaa haastateltavistani ja suomalaisista työnantajista yleensä muun muassa väestörakenteesta johtuvista syistä. Tästä huolimatta osa vastaajista oli valmis kierrättämään vastuuta nuorten työllistymisestä enemmän nuorille itselleen. Haastatellut eivät suoraan uskoneet valtion pystyvän suoraan tarjoamaan lääkkeitä nuorisotyöttömyyteen, vaan uskoivat yritysten tukemisen helpottavan epäsuorasti myös nuorisotyöttömyyttä. Yritysten tukeminen ajaisi tietysti myös vastaajien ja heidän edustamiensa organisaatioiden omia intressejä. Haastatellut myös ulkoistivat puheenvuoroissaan vastuuta omasta työllistymisestään takaisin nuorille vetoamalla muun muassa ”kyllä työtä tekeväälle löytyy” kaltaisiin kuluneisiin sananparsiin. Oman yrityksensä sosiaalisen toiminnan rajat haastateltavat näkivät kulkevan talous- ja aikaresurssien mahdollistamissa rajoissa. Samalla haastateltavat viittasivat usein puheessaan Suomea koettelemaan talouden laskusuhdanteeseen, joka aineiston mukaan sitoo yritysten käsiä sosiaaliseen toimintaan osallistumisessa. Esimerkkeinä tällaisista diskursseista esiin nousivat ”kovat ajat” ja ”pienyrittäjän arki”, joiden avulla haastatellut asemoituivat etäämmälle yritysten sosiaalisista vastuista. Näissä puheenvuoroissa yritysten heikot ajat yritettiin saada näyttämään ikävältä, mutta kiistattomalta faktalta, joka poissulkee laajemman sosiaalisen osallistumisen. Muita vahvoja diskursseja aineistoista ei löytynyt, joten niistä on turha tehdä kategorisointeja. Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen tutkimustyö toteutettiin sisällönanalyysillä diskurssianalyysin sijaan.

Palkkatuen ei aineiston perusteella nähty yrityksissä tuovan mukanaan vastuuta nuorten palkkatuetun jakson yli kestävästä pysyvämmästä työllistämisestä. Yritysten vastuut nuoria kohtaan nousivat aineiston perusteella esiin lähinnä asiakassuhteissa yrityksen ja nuorten välillä. Nuoria haluttaan kohdella tasa-arvoisesti muihin asiakasryhmiin nähden. Nuoria ei niinkään osata nähdä osana työntekijöiden sidosryhmää tai sitten heitä ei vielä nähdä tuon sidosryhmän täysivaltaisina jäseninä tukijakson aikana. Sidoryhmäteoreettisen näkökulman mukaan yrityksen taasen tulee toimia niin, että pidemmällä aikavälillä kaikki sidoryhmät pysyvät tyytyväisenä toteutuneeseen vaihtosuhteeseen. Teorian mukaan yrityksen tavoitteena on yksinkertaisesti säilyminen sidoryhmien tarpeita täyttämällä. Molemmat näkökulmat nousivat esiin ja lomituitivat aineistossa.

Aineiston perusteella sosiaalinen toimijuus kulminoituu yrityksen sisäisiin henkilöihin ja heidän arvomaailmaansa ja tekoihinsa. Organisaatiotasolla on haluttu ulkoistaa toiminta työntekijöille ilman, että heidän työaikaansa tätä osaa on kuitenkaan resursoitu. Paljon riippuu siis näiden vastuullistettujen henkilöiden suhtautumisesta sosiaaliseen toimintaan.

## 6. Johtopäätökset ja pohdintaa

### 6.1 Johtopäätökset

Tutkimuksessa saatiin vastauksia kaikkiin kolmeen tutkimuskysymykseen. Kahteen ensimmäiseen, ”työvoiman rekrytoinnin palkkatuen avulla” ja ”yritysten rooliin nuorisotyöttömyyden ehkäisyssä”, saatiin viimeistä tutkimuskysymystä konkreettisempia vastauksia. Yritysten yhteiskuntavastuun määrittäminen ja sen rajojen piirtäminen osoittautuivat haasteellisemmaksi tehtäväksi. Pääosin yhteiskuntavastuun nähtiin yrityksissä sijoittuvan lakisääteisten asetusten noudattamiseen ja verojen maksamiseen. Tällainen yhteiskuntavastuullisuuden taso sijoittuu Kari Neilimon (2004, 131) mallissa yhteiskuntavastuun minimitasolle. Toisaalta muutamassa yrityksessä toteutettiin myös kahden ylimmän mallitason kaltaista vastuullisuutta, jossa omaehtoinen eettisyys on toiseksi korkeimman tason ehtojen edellytyksenä, ja korkeimmalla tavoitetasolla vaaditaan yhteiskuntavastuu-ajattelun hyödyntämistä kilpailukykyä edistävällä tavalla.

Yksi haastateltavista kertoi, ettei yritysvastuuohjelmia ollut vielä kirjattu yrityksen yhteiskuntavastuuohjelmaan, koska tarvetta kirjaamiselle ei ole ollut. Haastateltava näkivät, että tarve ohjelman luomiselle tai kirjaamiselle syntyisi viimeistään siinä vaiheessa, kun yrityksen yhteistyökumppanit yrityksille esittämässään tarjouspyynnössään sitä edellyttävät. Tällöin ehto Neilimon (2004, 131–132) mallin mukaisesta neljännen tason vastuullisuudesta täyttyy viimeistään. Vastuullisuuden merkityksen voi arvella olevan kasvussa myös yritysten sisäisessä viestinnässä tulevaisuudessa. Tutkimuksen tarkoituksena ei kuitenkaan ollut arvioida yritysten yhteiskuntavastuullisuuden tasoja, vaan selvittää työantajien omia näkemyksiä aiheesta. Yhteiskuntavastuun porrasmalli antaa vain perspektiiviä puheenvuorojen peilaamiseen teoriaa vastaan.

Yhteiskuntavastuun käsitteen sisällön ja laajuuden määrittäminen on teoreettisesti ongelmallista, sillä rajan vetäminen yhteiskuntavastuun ja muiden vastuiden välille on hankalaa. Tällaista rajaa kuitenkin tarvitaan, jotta yhteiskuntavastuun käsite säilyttää merkittävyytensä. Kaksi perusvaihtoehtoa on määrittellä yhteiskuntavastuuta joko sen sisällön tai laadullisen ulottuvuuden kautta. Ari-Veikko Anttiroiko (2004, 22–23) määrittelee yhteiskuntavastuun toimijan vastuuna yhteiskunnalle eli vastuuna sosiaaliselle viitetaustalle, jonka toimija jakaa muiden toimijoiden kanssa. Vastuu on näin normatiivinen sosiaalinen konstruktio. Yhteiskuntavastuun käsitteellistäminen edellyttää relationaalisia ja kontekstuaalisia määrittämiä. Yhteiskuntavastuun voidaan katsoa olevan kaikkeen sosiaaliseen toimintaan liittyvä

laadullinen ulottuvuus. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yhteiskuntavastuu on jonkun tahon tai toimijan määrätynlaista vastuuta toiselle taholle jonkun asian tai sisällön suhteen.

Kaikki sellaiset vastuullisuuden ulottuvuudet, joilla on yhteiskunnallinen luonne, kuuluvat siten yhteiskuntavastuun käsitteen alle niiden konkreettisuudesta tai sitovuudesta huolimatta. Tältä kannalta yhteiskunnalliseksi määräytyvät sellaiset vastuut, joiden määrittelyssä ja argumentaatiossa on merkittävä yhteiskunnallinen ulottuvuus. Yhteiskuntavastuussa on kyse yleisen tason yhteiskunnalliseksi määriteltävissä olevassa vastuusta. Yhteiskuntavastuu kytkeytyy nimenomaan inhimillisen ja sosiaalisen elämän materiaalisiin ehtoihin ja arvoperustaan (mts. 22–23).

Yrityksen vastuuta sen eri sidosryhmiä kohtaan voidaan tarkastella joko tilivelvollisuuden kautta tai yrityksen toiminnan edellytysten turvaamisen kautta. Ensimmäinen ajattelutapa lähtee siitä, että yrityksellä on tiettyjä velvollisuuksia niitä sidosryhmiä ja toimijoita kohtaan, joihin yrityksen toiminta vaikuttaa. Tällöin yrityksen tulisi huomioida omassa toiminnassaan ja päätöksenteossaan sidosryhmiensä näkemykset toimiakseen moraalisesti oikein. Toisaalta voidaan ajatella, että sidosryhmien tavoitteiden ymmärrys on yrityksen oman taloudellisen edun mukaista. Yrityksen sidosryhmien ymmärtäminen auttaa yritystä hallitsemaan riskejä ja ehkä toimimaan paremmin. Päätöksiin liittyy tietysti aina myös erilaisia intressejä, jolloin yrityksessä on ratkaistava, minkä sidosryhmät intressit painavat eniten ja minkälaisiin kompromisseihin yrityksellä on mahdollisuus. Moraalisesti oikea tapa toimia jonkun sidosryhmän näkökulmasta voi olla myös yrityksen taloudellisen edun mukaista. Tällöin arvioidaan useimmiten eri kysymysten merkittävyyttä yrityksen liiketoiminnalle ja toisaalta yrityksen eri sidosryhmille. (Niskala ym. 2013, 75–78.)

Tutkimusta varten haastateltujen puheenvuoroista ilmeni selkeä mielipiteiden ja näkemysten hajonta. Tämän voi tulkita merkiksi yritysten näkemysten moniäänisyydestä. Yrityksiä ei tulisi käsittää samoilla arvoilla ja toimintatavoilla toimivana homogeenisena kokonaisuutena. Erityisen merkittävää on, että tässä tutkimuksessa käsitellyt yritykset edustivat mikro- ja pienyrityksiä. Suuryrityksiä tutkittaessa olisivat tuloksetkin todennäköisesti olleet erilaisia. Tutkimustulosten perusteella ei voi lähteä tekemään liian suoria yleistyksiä suomalaisten yritysten suhtautumisesta Sanssi-korttiin, nuorisotyöttömyyden ehkäisyyn tai arvioida kategorisoiden yritysten yhteiskunnallista vastuullisuutta. Tässä tutkimuksessa on kuitenkin yritetty luoda yhdenlainen katsaus Nuorisotakuuseen osana nuorten työvoiman helpottamista ja samalla osana yritysten yhteiskunnallista vastuullisuutta – yritysten näkökulmasta. Tutkimus antaa oman pienen panoksensa keskusteluun teoreettisiin malleihin nojaavasta näkökulmasta. Kattavampi analyysi vaatisi laajempaa aineistoa useammasta yrityksestä mielellään ympäri Suomea, mikä

kuitenkin tuntuu luontevammalta väitöskirjatyölle kuin pro gradu -tutkielman laajuiselle työlle. Tutkimuksesta nousi esiin kuitenkin hyödyllisiä jatkotutkimusaiheita ja kehitysehdotuksia.

Tässä tutkimuksessa käyttämäni sisällönanalyysi tarjoaa metodina tutkijalle laajan vapauden, joka jättää kuitenkin pelivaraa aineiston tulkinnanvaraisuudelle. Tutkimuksessa olen pyrkinyt välttämään liian suoria yleistyksiä ja johtopäätöksiä käsiteltävästä aiheesta. Tutkimuksessa esitetyt ylä- ja alakategoriat olen nimennyt ja määrittänyt omasta näkökulmastani, joita toinen tutkija olisi saattanut löytää kenties enemmän tai vähemmän tai nimetä ne aivan toisin. Saman pääkategorian alta voisi löytää useitakin alakategorioita, mutta niiden suhteet vaihtelet tapauskohtaisesta. Analyysiosion päähuomioni keskittyi kuitenkin näihin nyt esiin nostettuihin kategorisointeihin.

## 6.2 Pohdintaa

Yritysten yhteiskuntavastuu on käsitteenä kompleksinen, joten aiheena se vaatii tutkijalta paljon. Käsitteen määrittäminen ja sen rajojen piirtäminen on hankalaa. Tutkimuksen aineiston analyysin perusteella voidaan todeta, että haastattelut henkilöt näkevät edustamansa yritykset enemmän itsensä erillisenä valtion sidosryhmänä osana Nuorisotakuuta kuin aktiivisena toimijana, joka toteuttaa yritysten yhteiskuntavastuuta työvoimapoliittisia tukia hyödyntäen.

Tutkimuksen tulosten mukaan yritykset eivät edusta suoraa aktiivista toimijuutta: yritysten toimijuus nähtiin epäsuorana toimintana, jossa hyvinvointi leviää verojen, sosiaaliturvamaksujen ja yritysten tuottamien palvelujen kautta ikään kuin automaattisesti yrityksen vaikutuspiiriin, sidosryhmille ja laajemmalle yhteiskuntaan. Nuorille hyvinvointi ikään kuin valuu menestyksen mukana. Tätä ajatusmaailmaa voidaan pitää varsin oikeistolaisena.

Koulutus- ja työmarkkinakilpailun koventuessa yhä useampi nuori jää normatiivisten elämänkulkujen ulkopuolelle. Nykyinen trendi, jossa nuoret sukupolvet kärsivät vanhempia ikäluokkia enemmän, ruokkii ylijäämäisen työvoimareservin muodostumista. Nuorten yhteiskuntatakuu sukupolvisopimuksellisenä elementtinä näyttäytyy kaksiteräisenä miekkana: nuorten integrointiin pyritään, mutta uusien reunaehdoin yksilöä aiempaa enemmän vastuuttamalla. (Harrikari 2014, 119.) Toisesta näkökulmasta voidaan kysyä, miten suuri vaikutus on vallitsevalla apaattisella Suomen ja maailman taloustilanteella. Saadaanko nuoret siirtymään normaalin työelämään palkkatuen loputtua, jos kysyntää työvoimalle ei yksinkertaisesti ole? Yritysten yhteiskuntavastuulle ei juuri löydy aikaa ja resursseja, jos yritykset joutuvat käymään jatkuvaa kamppailua selviytymisestään. Toivottavaa on, että talouden kääntyessä jälleen kasvuun löytyy yrityksessä halua myös kohentaa suhteita sidosryhmiinsä ja kantaa enemmän vastuuta heistä, itsestään ja ympäristöstä. Mielenkiintoista olisi myös tietää, muokkaako yrityksen työkuulttuuri nuoria vai ovatko he irrallaan siitä. Omasta kokemuksestani osaan kertoa, että nuorelle työntekijälle ei ole aina helppoa tulla osaksi työyhteisöä, jossa nuorimmatkin muut työntekijät saattavat olla yli kaksi kertaa nuorta itseään vanhempia.

Tutkimuksessa haastattelut yritysten edustajat toivat sidosryhmäteoreettiseen yhteiskuntavastuumääritelmään linkittyviä ajatuksia esiin suoraan sekä rivien välistä. Maailmassa, jossa on nykyään loputtomasti informaatiota tarjolla, on globaalien suuryritysten lähes mahdotonta irtisanoutua sidosryhmäteoreettisesta ajattelusta eli vastuusta sidosryhmiään ja ympäristöään kohtaan. Jos yritys on

kohdellut työntekijöitään huonosti, leviää tieto siitä yleensä nopeasti internetin, Facebookin ja Twitterin välityksellä kuluttajille, mikä poikii usein vastakampanjoita ja boikotteja yrityksiä kohtaan. Nähtävästi Suomessa pienten ja jopa keskisuurien yritysten on vielä mahdollista toimia ilman, että ne tuovat itse aktiivisesti esiin arvomaailmaansa ja eettisyyttään tai sanoutuvat kokonaan irti neoklassisesta ajattelusta. Yritysten eettinen vahvuus näkyy sen tavassa kohdella paitsi asiakkaitaan, mutta myös työntekijöitään ja muita sidosryhmiään. Yrityksen etiikka näkyy yrityksessä toimivissa ihmisissä ja kehittyy heidän mukanaan. (Vrt. Kannianen, 2003.)

Mielenkiintoista on se, miten arvot ja eettisyys näkyvät tai eivät näy sen viestinnässä. Yrityksen synnyttämät mielikuvat ovat tärkeitä varsinkin lopputuotemarkkinoilla. Vaikka nykyään on olemassa erilaisia yrityksen etiikasta kertovia sertifikaatteja, tieto esimerkiksi siitä, kuinka yritys suhtautuu nuoreen työvoimaan, kulkeutuu toistaiseksi arvioni mukaan vain suusta suuhun -tietona. Nuorilla työntekijöillä on periaatteessa vapailla työmarkkinoilla myös mahdollisuus välttää huonoiksi koettuja yrityksiä ja äänestää jaloillaan. Tällöin kuitenkin yleisesti katsotaan, että julkinen sektori ja yritys ovat täyttäneet osansa Nuorisotakuulupauksesta, ja nuori voi leimaantua nirsoksi tai saamattomaksi. Kuluttajien asema korostuu tulevaisuudessa heidän toivottavasti pyrkiessään suosimaan eettiseksi ja reiluksi toimijoiksi tunnustettuja tuotteita ja palveluita markkinoilla ja jopa boikotoimaan huonomaineisia yrityksiä. Internet ja sosiaalinen media mahdollistavat nopean tiedonkulun myös kuluttajien parissa. Yhteiskuntavastuu ja korkeatasoinen yrityskulttuuri voi jopa näin ollen nousta yrityksen kilpailueduksi. (Kannianen & Pietarila 2010, 20.) Myös sijoittajilla on oma roolinsa. Toivottavasti vastuullisuuden trendi lisääntyy myös sijoitusmaailmassa.

Aina kuitenkin yrityksen ja sen sidosryhmien saavuttamat hyödyt eivät ole taloudellisia, vaan ne voivat ilmetä myös taloudellisina, aineettomina lisäarvomuojoina, kuten esimerkiksi maineena, tukiverkoston laajenemisena tai tietopääoman kasvuna (Maignan ym. 2005, 973–975). Tämänkin trendin on helppo uskoa kasvavan tulevaisuudessa.

Millaisia tutkimusaiheita tämän työn tuloksien pohjalta voisi sitten suositella? Muissa Pohjoismaissa nuorten yhteiskuntaan kiinnittymistä ollaan tutkittu huomattavasti suomalaista koulutus- ja työelämäosallisuutta laajemmin; sosiaalisesta, koulutuksellisesta, taloudellisesta, oikeudellisesta, terveydellisestä ja työelämän näkökulmasta (Ahonen-Walker & Pietikäinen 2014, 69). Nuorisotakuuta olisi mielenkiintoista tarkastella eri näkökulmista myös Suomessa. Tutkimisen aihetta olisi lisää myös nuorten itsensä kyvystä käsittää Nuorisotakuuta, vaikka yritysten yhteiskuntavastuun kontekstissa.

Mielenkiintoista olisi tutkia myös, miten Nuorisotakuu vaikuttaa yritysten kasvuun ja kehittymiseen pidemmällä aikavälillä, ja löytävätkö nuoret lopulta ”oikean” työpolkunsu Nuorisotakuun kautta tai sen avulla. Nuorisotakuu on kohdannut käynnistysvaikeuksia. Voidaan kysyä, olivatko sille asetetut tavoitteet alunperinkään realistisia ja kaikkien osapuolten yhteisesti hyväksymiä.

Nuorisotakuu tuntuu yleensä julkisessa keskustelussa olevan vain keino parantaa Suomen kilpailukykyä tehostamalla nuorten siirtymistä opiskeluista työelämään. Oman oppiaineeni sosiaalipolitiikan näkökulmasta olisi mielenkiintoista kuulla lisää näkemyksiä Nuorisotakuun onnistumisen sosiaalisesta aspektista. Myös yritysten suhtautumista nuoreen työvoimaan ja Nuorisotakuun kaltaisiin yhteiskuntasopimuksiin pitäisi tehdä näkyvämmäksi varsinkin julkista keskustelua ajatellen. Tärkeätä on, että yhteiskuntatietelijöiden ääni kuuluu ja näkyy talouspoliittisen diskurssin rinnalla Nuorisotakuun kaltaisia yhteiskuntasopimuksia arvioitaessa myös jatkossa.



## 7. Lähteet & Liitteet

### 7.1 Lähteet

Ahonen-Walker, Mari & Pietikäinen, Reetta (2014) Nuorisotakuu – kermankuorintaa ja tyhjiä lupauksia. Teoksessa Gretshel, Anu & Paakkunainen, Kari & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (toim.) Nuorisotakuun arki ja politiikka. Nuorisotutkimusseura: Helsinki. Julkaisuja 150.

Alastalo, Marja (2005) Tutkimushaastattelun historia yhteiskuntatieteissä. Teoksessa Ruusuvoori, Johanna, & Tiittula, Liisa (toim.) Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 57 - 77.

Alastalo, Marja & Åkerman, Maria (2010) Asiantuntijahaastattelun analyysi: faktojen jäljillä. Teoksessa Ruusuvoori Johanna, Nikander Pirjo & Hyvärinen Matti (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 372 - 373

Alasuutari, Pertti (2011) Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino: Tampere

Anttiroiko, Ari-Veikko (2004) Yhteiskuntavastuu ja sen määrittelyprosessi. Teoksessa: Järvinen. R. (toim.) 2004. Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen. Tampere University Press. Vammala

Asplund, Rita & Koistinen, Pertti (2014) Onko työmarkkinoilla tilaa kaikille? Katsaus erityisryhmiin kohdistetun politiikan tuloksiin ja haasteisiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.

Basu, Kunal & Palazzo, Guido (2008). Corporate Social Responsibility. A Process Model of Sensemaking. The Academy of Management Review. Vol. 33, No. 1. 122-136

Blowfield, Michael & Murray, Alan (2011) Corporate responsibility. Oxford University Press. Oxford.

Borbély-Pecze, Tibor Bors & Hutchinson, Jo (2013) The Youth guarantee and lifelong guidance. University of Jyväskylä, Finnish Institute for Educational Research European Lifelong Guidance Policy Network: Jyväskylä [http://ktl.jyu.fi/img/portal/23552/Borbely-Pecze and Hutchinson Youth Guarantee concept note web2.pdf?cs=1383657435](http://ktl.jyu.fi/img/portal/23552/Borbely-Pecze%20and%20Hutchinson%20Youth%20Guarantee%20concept%20note%20web2.pdf?cs=1383657435) ( viitattu 2.3.2015)

Bowen, H. (1953) Social Responsibilities of the Businessman. Harper, New York

Bowie, Norman (1991) New directions in corporate social responsibility. Business horizons, vol. 34, Issue 4, 56-65.

- Bryman, Alan & Burgess, Robert G. (1994) Developments in qualitative data analysis: an introduction. Teoksessa Bryman, Alan & Burgess, Robert G. (toim.) *Analyzing Qualitative Data*. Routledge: New York
- Carroll, A. & Buchholtz, A. (2006). Business and Society. *Ethics & Stakeholder Management*. Mason, Thomson South-Western.
- Crane, Andrew & Matten, Dirk (2005) Corporate Citizenship: Toward an Extended Theoretical Conceptualization. *The Academy of Management Review*. Vol. 30. No. 1. 166-179.
- Crane, A. & Matten, D. (2007). Corporate Social Responsibility as a Field of Scholarship. *Corporate Social Responsibility*, Vol 2. Sage, London
- Desjardins, Joe (1998) Corporate Environmental Responsibility. *Journal of Business Ethics*. 17. 825 – 838.
- Elo-Pärssinen, Krista (2007) Arvot ja yhteiskuntavastuullinen toiminta suurissa suomalaisissa perheyriyksissä. Omistajan näkökulma. Jyväskylän yliopisto: Jyväskylä
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino: Tampere
- Freeman, Edward (1984) Strategic Management. Stakeholder Approach. Cambridge University Press.
- Friedman, Milton (1970) The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits, *The New York Times Magazine*, 13.9. 1970.
- Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta, He 133/2012 vp, <http://www.eduskunta.fi/valtiopaivaasiat/he+133/2012> (viitattu 18.3.2014)
- Hammer, Torild (2002) Mental health and social exclusion among unemployeoyd youth in Scandinavia. A comparative study. *International Journal of Social Welfare*. Vol. 9, Issue 1. 53-53.
- Harrikari, Timo (2014) Nuorisotakuu sukupolvipoliittisena hallintana – hiljaisia reunaehtoja. Teoksessa Gretshel, Anu & Paakkunainen, Kari & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (toim.) *Nuorisotakuun arki ja politiikka*. Nuorisotutkimusseura: Helsinki. Julkaisuja 150
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2008) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press

Hjerppe, Reino (2003) Luottamus yhteiskunnan moraalin ilmentymänä ja sen vaikutus taloudelliseen menestykseen. Teoksessa Kanninen, Vesa & Sintonen, Matti (toim.) Etiikka & Talous. WSOY: Helsinki

Hämäläinen, Kari & Hämäläinen, Ulla & Tuomala, Juha (2014) Takuulla nuorten työttömyyttä vastaan. Työpoliittinen aikakauskirja. 1/2014. 18-29.

International Labour Office (ILO) (2004): Economic Security for a Better World. Geneva.

Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (1993) Diskurssianalyysin aakkoset, Vastapaino: Tampere

Jokinen, Arja (1999) Vakuuttelevan ja suostuttelevan retoriikan analysoiminen. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (1999) Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino: Tampere. 126-156.

Julkunen, Raija (2006) Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu. Stakes: Helsinki

Juutinen, Sirpa & Steiner, Maj-Lis B. (2011) Strateginen yritysvastuu. WSOY Pro: Juva

Järvenoja, Janne (2003) Sopimus ja vaatimukset oikeudenmukaisuudesta. Teoksessa Kanninen, Vesa & Sintonen, Matti (toim.) Etiikka & Talous. WSOY: Helsinki

Kalpala, Matti (2004) Johdantopuheenvuoro. Teoksessa Järvinen, Raija (toim.) Yhteiskuntavastuu. Tampere University Press: Tampere

Kanninen, Vesa (2013) Talouden moraalit, markkinavoimat ja yritysten yhteiskuntavastuu. Teoksessa Kanninen, Vesa & Sintonen, Matti (toim.) Etiikka & Talous. WSOY: Helsinki

Kanninen, Vesa & Pietarila, Elisa (2006) Corporate social responsibility: can markets control. Homo Oeconomicus, issue 23, 153-179.

Koivuporras, Titta-Liisa (2008) Ihmiset ja pankki samaa maata? Yhteiskuntavastuun toteutuminen pankkisektorilla. Universitas Wasaensis: Vaasa

Kuvaja, Sari (2010) Hyvä raha. Ihmiset ja yhteisöt maailmaa parantamassa. Kirjapaja: Helsinki

Kirje nuorisotakuun alueellisille ja paikallisille toimijoille (2013) Nuorten Yhteiskuntatakuu -työryhmä.

[http://www.nuorisotakuu.fi/files/36290/Nuorisotakuun\\_tavoitteet\\_ja\\_sisalto\\_-](http://www.nuorisotakuu.fi/files/36290/Nuorisotakuun_tavoitteet_ja_sisalto_-)

[Kirje\\_nuorisotakuun\\_alueellisille\\_ja\\_paikallisille\\_toimijoille.pdf](#). (Viitattu 15.1.2014)

Kylmä, Jari & Vehviläinen-Julkunen, Katri & Lähdevirta, Juhani (2003) Laadullinen terveystutkimus – mitä, miten ja miksi? *Duodecim* (119). 609–615.

Varto, Juha (2005) Laadullisen tutkimuksen metodologia. Kirjayhtymä: Helsinki.  
[http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto\\_laadullisen\\_tutkimuksen\\_metodologia.pdf](http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto_laadullisen_tutkimuksen_metodologia.pdf) (viitattu 10.9.2015)

Larja, Liisa (2013) Nuorten elinoloja ei voi kuvata pelkän työttömyysasteen avulla. *Hyvinvointikatsaus* 1/2013. 9-17.

Leipälä, Sari (2012) Yrityksen yhteiskuntavastuun ymmärtäminen suomalaisessa kontekstissa. Case: Nokia Oyj vuosilta 2002-2010. Pro Gradu. Johtamiskorkeakoulu. Tampere

Lindtman, Antti (2014) Nuorisotakuu on suomalainen malli. Teoksessa Gretshel, Anu & Paakkunainen, Kari & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (toim.) Nuorisotakuun arki ja politiikka. Nuorisotutkimusseura: Helsinki. Julkaisuja 150.

Ollikainen, Reijo (2004) Yhteiskuntavastuusta ja yhteiskuntavastuusta. Teoksessa Järvinen, Raija (toim.) Yhteiskuntavastuu: Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen. Tampere University Press.

Osakeyhtiön toiminnan keskeiset periaatteet ja lain soveltaminen 21.7.2006/624

Pitkänen, Sari & Aho, Simo & Syrjä, Sanna (2012) Markkinointia ja uusia mahdollisuuksia – Tutkimus Sanssi-kortin käytöstä, käyttöön liittyvistä kokemuksista ja vaikutuksista nuorten työllistymiseen. *Työ ja yrittäjyys* 25/2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja (TEM).

Porter, Michael & Kramer, Mark (2006). *Strategy & Society. The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility*. Harvard Business Review. 12/2006

Päivärinta, Tuija (1996) Positioning the young unemployeedy. Teoksessa Helve, Helena & Bynner, John (toim.) *Youth and life management*. Yliopistopaino: Helsinki

Maignan, Isabelle & Ferrell, O.C. (2001) Corporate citizenship as a marketing instrument - Concepts, evidence and research directions. *European Journal of Marketing*, Vol. 35 Issue 3/4. 457 - 484.

Maignan, Isabelle. & Ferrell, O.C. (2005) A Stakeholder Model for Implementing Social Responsibility in Marketing. *European Journal of Marketing*, 39 (9/10), 956–977.

Maignan, Isabelle & Ferrell, O.C. & Ferrel, Linda (2005). A Stakeholder Model for Implementing Social Responsibility in Marketing. *European Journal of Marketing*. 39(9/10). 956 – 977.

Markkinointia ja uusia mahdollisuuksia – Tutkimus Sanssi-kortin käytöstä, käyttöön liittyvistä kokemuksista ja vaikutuksista nuorten työllistymiseen (2012) Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu- ja. 25/2012

Metsämuuronen, Jari (2000) Laadullisen tutkimuksen perusteet. Methelp: Helsinki

Myrskylä Pekka (2011a) Nuorten työttömyyden mittaaminen on vaikeaa, *Tieto&trendit* 8/2011, Helsinki

Myrskylä, Pekka (2011b) Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ- ja yrittäjyys 12/2011. Helsinki

Neilimo, Kari (2004) Yrityksen yhteiskuntavastuu ja hyvä yrityksen johtaminen: Käytännön johtamisen asettaminen teoreettisen viitekehyksen yhteyteen. Teoksessa Järvinen, Raija (Toim.) Yhteiskuntavastuu: Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen. Tampere University Press.

Niskala, Mikael & Pajunen, Tommi & Tarna-Mani, Kaisa (2013) Yritysvastuu. Raportointi- ja laskentaperiaatteet. KHT-Media: Helsinki

Niskala, Mikael & Tarna, Kaisa (2003) Yhteiskuntavastuun raportointi. KHT-Media: Helsinki

Nuorten Yhteiskuntatakuu 2012 (2012) Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [http://www.nuorisotakuu.fi/files/34024/Nuorten\\_yhteiskuntatakuu\\_2013\\_-raportti.pdf](http://www.nuorisotakuu.fi/files/34024/Nuorten_yhteiskuntatakuu_2013_-raportti.pdf). (viitattu 31.1.2014)

Nuorisolaki 2006/72

Näsi Juha (1995) What is stakeholder thinking? Teoksessa. Näsi Juha (1995) Understanding stakeholders thinking. LSR-Julkaisut Oy: Helsinki.

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) (2000). Guidelines for Multinational Enterprises.

Rohweder, Liisa (2004) Yritysvastuu: kestävä kehitys organisaatiotasolla. WSOY: Helsinki

Routio, Pentti 2005: Kyselevät tutkimustavat. . <http://www2.uiah.fi/projekti/metodi/064htm>. (viitattu 15.9.2015)

Ronkainen, Jussi (2014) Mikä nuorisotakuussa ei toimi? Teoksessa Gretshel, Anu & Paakkunainen, Kari & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (toim.) Nuorisotakuun arki ja politiikka. Nuorisotutkimusseura: Helsinki. Julkaisuja 150.

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

Suomen Kuntaliitto (2013) Nuorisotakuu – Uusi tapa toimia. Saatavilla: [http://www.nuorisotakuu.fi/files/36638/nuorisotakuukyselyn\\_loppuraportti.pdf](http://www.nuorisotakuu.fi/files/36638/nuorisotakuukyselyn_loppuraportti.pdf) (viitattu 4.11.2014)

Syrjälä, Leena & Ahonen, Sirkka & Syrjäläinen, Eija & Saari, Seppo (1996) Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Kirjayhtymä: Helsinki

TEM:n linjaukset nuorisotakuun toteuttamisesta TE-hallinnossa (2013) Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM/2905/03.01.04/2012. [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/nuorten\\_yhteiskuntatakuu\\_ohje.pdf](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/nuorten_yhteiskuntatakuu_ohje.pdf). (Viitattu 15.1.2014)

Tiainen, Pekka (2014) Palkkatukien merkittävä lisääminen on välttämätön osa nuoriso- ja pitkäaikaistyöttömyyden hoitoa – viivyttely kasaa ongelmia. Teoksessa Gretshel, Anu & Paakkunainen, Kari & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (toim.) Nuorisotakuun arki ja politiikka. Nuorisotutkimusseura: Helsinki. Julkaisuja 150.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Tuusa, Matti. & Pitkänen, Sari. ym. (2014) Kuntoutussäätiön Nuorisotakuun tutkimuksellisen tuen loppuraportti, Yhdessä tekeminen tuottaa tuloksia, TEM/14

Työvoimatutkimus 2013 (2014) Tilastokeskus. [https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2013/12/tyti\\_2013\\_12\\_2014-01-21\\_tie\\_001\\_fi.html](https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2013/12/tyti_2013_12_2014-01-21_tie_001_fi.html). (Viitattu 10.2.2014)

Visser, Wayne (2012) Quest for sustainable business: An epic journey in search of corporate responsibility. Greenleaf Publishing: Sheffield.

Wallace, Claire (2001) Youth, Citizenship and Empowerment. Teoksessa Helve, Helena & Wallace, Claire. (toim.) Youth, Citizenship and Empowerment. Ashgate: Aldershot.

Weil, Susan Waner & Wildemeersch, Danny & Jansen, Theo (2005) Unemployedyouth and social exclusion in Europe. Learning for inclusion? Aldershot: Ashgate

### **Haastattelut**

Yrittäjän (H1) haastattelu, nauhoitus ja haastattelun litterointi tekijän hallussa.

Toimitusjohtajan (H2) haastattelu, nauhoitus ja haastattelun litterointi tekijän hallussa.

Myynti- ja markkinointijohtajan / yrittäjän (H3) haastattelu, nauhoitus ja haastattelun litterointi tekijän hallussa.

Toimitusjohtajan / yrittäjän (H4) haastattelu, nauhoitus ja haastattelun litterointi tekijän hallussa.

Toimitusjohtajan (H5) haastattelu, nauhoitus ja haastattelun litterointi tekijän hallussa.

Toimitusjohtajan / yrittäjän (H6) haastattelu, nauhoitus ja haastattelun litterointi tekijän hallussa.

## 7.2 Liitteet

### Liite 1: Teemahaastattelun runko

Haastattelupäivä ja aika: Yritys: (toimiala: teollisuus/kauppa/ravintola/rakennus/muu ala)

Haastateltavan tehtävänimike: Mistä tehtäväalueesta haastateltava vastaa? Haastateltavan asema organisaatiossa ja uusien työntekijöiden rekrytoinnissa.

Haastattelun nauhoitukseen on saatu haastateltavan lupa: Kyllä/Ei

Taustatietoja

Toimiala: Toimialue: Työntekijämäärä: Liikevaihto?

ONKO YRITYKSEEN REKRYTOITU NUORTEN PALKKATUELLA TUETTUA TYÖVOIMAA?

Kuinka monta henkilöä? Koska viimeksi? Miksi ajaksi ja millaisella (tunti)sopimuksella henkilöt on palkattu? Mitä kautta henkilöt on hankittu? Mikä on ollut työvoimatoimiston rooli palkkauksessa?

MITEN PALKKATUETUN TYÖVOIMAN REKRYTOINTI ON KOETTU YRITYKSESSÄNNE?

Onko palkkatuki/nuorisotakuu etu vai haitta hakijalle rekrytointiprosessissa? Onko vaikutusta saako hakija tukea työnhakuunsa? Ovatko kaikki hakijat tasapuolisia?

MILLAISIA KOKEMUKSIA YRITYKSESSÄNNE ON PALKKATUETUISTA TYÖNTEKIJÖISTÄ SAATU?

Miten palkkatuettu työvoima vertautuu työntekijöihin muihin? Onko heistä saatu erityisen positiivisia/negatiivisia kokemuksia? Millaisia? Mitkä asiat ovat vaikuttaneet tähän? Voiko työntekijän taustan tunnistaa? Onko palkkatuettujen työpanos vastannut odotuksianne?



## MITEN SUHTAUDUTTE NUORTEN PALKKATUKEEN?

Mistä kuulitte nuorten palkkatyöstä ensimmäisen kerran? Oletteko hankkinut tietoa palkkatuesta ja jos niin mistä? Onko tuesta ollut hyötyä yrityksellenne? Entä työvoimalle itselleen? Onko palkkatuen suuruus oikea ja jos ei mikä tuen suuruuden tulisi olla? Kuinka suuri on taloudellinen vaikutus yrityksellenne? Miten palkkatuki mielestänne vaikuttaa nuorisotyöttömyyteen? Miten sitä voisi kehittää?

## MITÄ MIELTÄ OLETTE NUORISOTYÖTTÖMYYDESTÄ?

Onko nuorisotakuu/palkkatuki tarpeellinen? Miten nuorisotyöttömyyttä muuten voitaisiin helpottaa? Minkälaisen roolin nuorten työttömyyden/syrjäytymisen ehkäisyssä näette a) yrityksellenne b) valtiolla c) työvoimapalveluilla?

## MITEN SUHTAUDUTTE YRITYSTEN YHTEISKUNTAVASTUUHUN?

Mitä ajatuksia termi teissä herättää? Onko yrityksellenne erillistä yhteiskuntavastuuohjelmaa/-lupaus/-strategiaa? Mitä ohjelma sisältää? Tarvitseeko yritys yhteiskuntavastuuohjelmaa? Mitä hyötyä yhteiskuntavastuulupauksista yrityksellenne on/on ollut/on tulevaisuudessa? Millaisia ovat yrityksenne arvot? Miten arvot näkyvät yhteiskuntavastuuohjelmassanne? Miten arvot ja ohjelma on laadittu? Miten yrityksenne yhteiskuntavastuuohjelmaa a) valvotaan b) kehitetään? Soveltuuko nuorten tukeminen ohjelmaan/arvoihinne? Millaista pr-arvoa yrityksenne eettisillä lupauksilla on/on ollut/on tulevaisuudessa? Millaista on hyvä yritysten yhteiskuntavastuu?

- – Tulisiko yritysten osallistua sosiaaliseen toimintaan?
- – Millaisia sosiaalipoliittisia intressejä yrityksellenne on?
- – Mitä vastuita yritykselle mielestänne kuuluu ja keitä kohtaan?
- – Missä kulkevat yrityksenne sosiaalisen toiminnan rajat?
- – Millainen toimija yrityksenne mielestänne on?
- – Kuinka vastuullista yrityksenne toiminta on mielestänne arvoasteikolla 4 – 10?