

## **Sosiaalisia yrityksiä koskevan 1.5.2007 annetun lakiuudistuksen vaikutus alan yritysten toimintaan**

Satu Mononen

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

2012





Liiketalouden koulutusohjelma

<p><b>Tekijä tai tekijät</b> Satu Mononen</p>	<p><b>Ryhmätunnus tai aloitusvuosi</b> 2007</p>
<p><b>Raportin nimi</b> Sosiaalisia yrityksiä koskevan 1.5.2007 annetun lakiuudistuksen vaikutus alan yritysten toimintaan</p>	<p><b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 49+ 2</p>
<p><b>Opettajat tai ohjaajat</b> Tarja Jokinen</p>	
<p>Laki sosiaalista yrityksistä tuli voimaan 1.1.2004. Sosiaalinen yritys poikkeaa normaalista yrityksestä siinä että sen palveluksessa olevista työntekijöistä on vähintään 30 prosenttia vajaakuntoisia tai yhteensä vähintään 30 prosenttia vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä. Lakia uudistettiin Työministeriön toimesta 1.5.2007. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten lakiuudistus vaikuttaa alan yritysten toimintaan. Työllä ei ollut toimeksiantajaa. Päädyin tähän tutkimusaiheeseen, koska aihe on ajankohtainen ja kiinnostava.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuus jakautuu kolmeen osaan. Ensimmäisenä esitellään sosiaalista yrittäjyyttä Suomessa ja Euroopassa. Toiseksi pyritään avaamaan työn kannalta keskeisiä käsitteitä. Kolmantena keskitytään sosiaalisten yritysten lakiin ja lakiuudistukseen. Luki-jalle pyritään selvittämään lakiuudistuksen taustaa sekä uuden lain keskeisimmät muutokset. Teoriaosassa käytettiin lähteinä lainsäädäntöä, kirjallisuutta ja aiheeseen liittyviä Internet-lähteitä.</p> <p>Opinnäytetyössä käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Vastausten keräämiseen käytettiin kokonaisotantaa. Tutkimuksen perusjoukon muodostivat kaikki ne sosiaaliset yritykset, jotka olivat aloittaneet yritystoiminnan ennen 1.5.2007.</p> <p>Tutkimus toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella ja kysely lähetettiin 38 sosiaaliselle yritykselle kevään 2011 aikana. Kyselylomakkeen teossa käytettiin Webropol –ohjelmaa. Kyselyssä oli 28 kysymystä, joista neljä oli avoimia kysymyksiä. Kaikkiaan 16 sosiaalista yritystä vastasi kyselyyn ja vastausprosentiksi muodostui 42 prosenttia.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittavat, ettei lakimuutoksella ole ollut kovin merkittävää vaikutusta yritysten toimintaan tai toiminnan laajentumiseen. Tutkimuksen avulla saatiin vastaajilta myös kehittämisajatuksia liittyen lakiin sosiaalisista yrityksistä.</p>	
<p><b>Asiasanat</b> sosiaalinen yritys, vajaakuntoinen, pitkäaikaistyötön, palkkatuki</p>	

Business Administration

<p><b>Authors</b> Satu Mononen</p>	<p><b>Group or year of entry</b> 2007</p>
<p><b>The title of thesis</b> The effect of the renewal on 1 May 2007 of The Act on Social Enterprises on the operation of social firms</p>	<p><b>Number of pages and appendices</b> 49+ 2</p>
<p><b>Supervisor(s)</b> Tarja Jokinen</p>	
<p>The Act on Social Enterprises came into force on 1 January 2004. A social firm differs from a normal company in that at least 30 percent of employees must be disabled persons, or both disabled persons and long-term unemployed. The Ministry of Employment and the Economy renewed the Act on 1 May 2007. The aim of this thesis was to find out how the renewal of the Act affected the operations of social firms. This thesis was not commissioned. This subject was chosen because it is topical and interesting.</p> <p>The theoretical part of this study is divided in three chapters. The first chapter introduces social entrepreneurship in Finland and in Europe. The second chapter aims to open up the key concepts of this study. The third chapter concentrated on The Act on Social Enterprises. It tries to clarify to the reader the legislative reform background and the most significant changes in the new Act. Legislation, current literature and Internet sources related to the topic have been used as sources of information.</p> <p>In this thesis both quantitative and qualitative research methods were used. Total sampling was used to collect data. The target group of the study consisted of all the social firms that started up before 1 May 2007.</p> <p>The survey was carried out by an electronic questionnaire and sent to 38 social firms in the spring 2011. The questionnaire was made by using Webropol – software and It included 24 questions and four open questions. Totally 16 social firms answered to the survey making the response rate 42 percent.</p> <p>The result of the thesis revealed that the reform of legislation did not have any significant effect on the social firms' business operations or their expansion. The survey also collected the respondents' development ideas for the present law.</p>	
<p><b>Key words</b> social firm, disabled, long-term unemployed, wage subsidy</p>	

# Sisällys

1 Johdanto.....	1
1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusongelma .....	2
1.2 Tutkimuksen rakenne ja aiheen rajausta.....	2
2 Mikä on sosiaalinen yritys? .....	4
2.1 Sosiaalinen yritys Suomessa.....	4
2.2 Sosiaalinen yritys Euroopassa .....	6
3 Työn keskeiset käsitteet.....	8
3.1 Vajaakuntoinen.....	8
3.2 Pitkäaikaistyötön .....	9
3.3 Vaikeasti työllistyvä .....	9
3.4 Palkkatuki.....	9
3.5 Työllisyyspoliittinen avustus .....	10
4 Laki sosiaalisista yrityksistä .....	12
4.1 Laki sosiaalisista yrityksistä 30.12.2003 .....	12
4.2 Lakiuudistuksen valmistelu.....	13
4.3 Laki sosiaalisista yrityksistä annetun lain muuttamisesta 13.4.2007. ....	15
4.3.1 Palkkatuen muutokset.....	16
4.3.2 Työllisyyspoliittinen avustus .....	17
4.3.3 Muita työllistämistä helpottavia uudistuksia.....	17
5 Tutkimuksen toteutus .....	19
5.1 Tutkimusmenetelmän valinta .....	19
5.2 Lomakkeen suunnittelu.....	19
5.3 Tutkimusaineiston kerääminen ja aineiston analysointi.....	20
5.4 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti.....	21
6 Tutkimustulokset .....	23
6.1 Yritysten taustatiedot.....	23
6.2 Yhteistyökumppanit ja kehittämishankkeet.....	27
6.3 Palkkatuki ja yhteistyö työvoimatoimiston kanssa .....	28
6.4 Työllistettävän työvoiman saatavuus.....	32
6.5 Työvoiman edelleensijoittaminen .....	33
6.6 Lain kohderyhmien laajentaminen.....	34

6.6.1 Mielenterveyskuntoutajat uutena kohderyhmänä .....	34
6.6.2 Kielitaidottomat maahanmuuttajat uutena kohderyhmänä.....	36
6.7 Sosiaalisten yritysten tunnettuus .....	40
6.8 Yritystoiminnan laajentuminen .....	40
6.9 Lain muuttamisen tarpeet.....	42
6.10 Yritysten tulevaisuuden näkymät.....	44
7 Johtopäätökset.....	46
7.1 Opinnäytetyön tekemisen ja oman oppimisen arviointi.....	49
Lähteet.....	50
Litteet.....	52
Liite 1. Kyselyn saatekirje .....	52
Liite 2. Kyselylomake.....	53

# 1 Johdanto

Opinnäytetyön aihe löytyi suorittaessani kurssia Sosiaalisesti vastuullinen johtaminen. Teimme kurssilla harjoitustyönä FIBS-tehtävän Komppis-yhtiöt Oy:stä, joka on ravintola, catering- ja siivouspalveluja tarjoava espoolainen yritys. Se aikoi hakea mahdollisesti sosiaalisen yrityksen statusta lähitulevaisuudessa. Tästä syntyi ajatus, että tutkisin opinnäytetyössäni jotain aihetta, joka liittyy sosiaalisiin yrityksiin. Opinnäytetyön aihetta miettiessäni kävin läpi aiheeseen liittyviä julkaisuja ja vanhoja opinnäytetöitä. Löysin HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun kirjastosta opinnäytetyön Sosiaalisen yrityksen palvelutuotannon mahdollisuudet ja haasteet (Jukka Forsberg & Olli Metsä 2007). Työssä oli esitelty jatkotutkimusehdotuksia, jonka pohjalta löysin sopivan aiheen omaan opinnäytetyöhöni. Lähdin siis tutkimaan, miten sosiaalisten yritysten lakiuudistus, joka tuli voimaan 1.5.2007, vaikuttaa alan yritysten toimintaan. Aihe tuntui ajankohtaiselta.

Sosiaaliset yritykset ovat Suomessa vielä kohtalaisen tuore ilmiö. Sosiaalisen yritystoiminnan periaatteet tulivat Suomeen työministeriön EU-hankkeiden myötä ja nähtiin mahdollisuus sosiaalisen yritystoiminnan avulla purkaa pitkäaikaistyöttömyyttä. Laki sosiaalisista yrityksistä saatettiin alulle ja se astui voimaan 1.1.2004. (Pajari 2005, 4.)

Sosiaalinen yritys toimii muuten normaalin yrityksen tapaan, mutta sillä on laissa määritelty työllistämistehtävä. Sosiaalisen yrityksen työntekijöistä on vähintään 30 prosenttia oltava työhallinnon määrittelyn mukaisia vajaakuntoisia eli osatyökykyisiä tai pitkäaikaistyöttömiä. (Kerttula 2011.)

Työllistyminen yrityksiin valittiin lain lähtökohdaksi, sillä kiristyvässä kilpailussa työpaiikat eivät synny julkiselle sektorille vaan yrityksiin. Lain tavoitteena oli saada perustettavia yrityksiä aloittamaan sosiaalisina yrityksinä ja saada jo olemassa olevia yrityksiä muuntumaan sosiaalisiksi yrityksiksi. Lain avulla odotettiin myös kansalaisjärjestöjen yritysluonteisten mutta pääosin julkisista varoista rahoitettujen työllistämisyksiköiden muuntautuvan sosiaalisiksi yrityksiksi. (Työministeriön tiedote 2004.)

Lakiin kohdistui suuria toiveita ja arveltiin, että sosiaalisten yritysten palveluksessa voisi olla joitakin tuhansia vajaakuntoisia ja pitkäaikaistyöttömiä, mutta kahdessa vuodessa syntyneiden sosiaalisten yritysten pienehkö määrä osoitti, että lakiin on tehtävä muutoksia. (Syfo – manifesti 2006, 8; Karjalainen ym. 2008, 14.) Lain muutos astui voimaan 1.5.2007.

## **1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusongelma**

Tutkimuksen päätavoite on selvittää, miten 1.5.2007 voimaan astunut sosiaalisia yrityksiä koskeva lakiuudistus vaikuttaa alan yritysten toimintaan?

Alaongelmiksi muodostuivat:

- Onko lakiuudistuksen sisältämä mahdollisuus valita itse työllistettävät henkilöt helpottanut sopivien työntekijöiden löytämistä?
- Onko lakiuudistus lisännyt maahanmuuttajien ja mielenterveyskuntoutujien mahdollisuutta työllistyä sosiaalisissa yrityksissä?
- Onko uusi laki vaikuttanut toiminnan laajenemiseen?
- Toimivatko työvoimatoimistot lain hengen mukaisesti?
- Millaisia muutoksia nykyiseen lakiin toivotaan?

Henkilökohtainen tavoitteeni on tuottaa tutkimustietoa yleiseen käyttöön. Tutkimukseni voisi olla avuksi yrityksille, jotka harkitsevat ryhtyvän sosiaaliseksi yritykseksi. Ne voisivat saada kokemustietoa sosiaalisena yrityksenä toimimisesta. Olen avannut auki tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ja lainsäädäntöä pyrkien esittämään asiat helposti avautuvassa muodossa. Tutkimuksestani voisivat hyötyä myös työvoimatoimistojen (TE-toimistojen) palveluneuvojat. Tutkimus on osoittanut, että kaikissa tapauksissa lain hengen ymmärtäminen ja turhan byrokratian karsiminen eivät ole edenneet riittävästi.

## **1.2 Tutkimuksen rakenne ja aiheen rajaus**

Opinnäytetyöni jakautuu seitsemään päälukuun. Ensimmäisessä luvussa, johdannossa, esitellään opinnäytetyön lähtökohtia, tavoitteet ja tutkimusongelma. Samoin esitellään



tutkimuksen rakennetta ja aiheen rajausta. Opinnäytetyön luvut 2, 3 ja 4 muodostavat työn teoreettisen viitekehyksen. Toisessa luvussa kerrotaan lyhyesti, mitä sosiaalisilla yrityksillä Suomessa ja Euroopassa tarkoitetaan. Luvun tarkoituksena on antaa sosiaalisesta yrittäjyydestä selkeä kokonaiskuva. Kolmas luku selventää työhön liittyviä keskeisiä käsitteitä. Sosiaalisten yritysten lainsäädäntöä käsitellään tämän jälkeen luvussa neljä. Luvussa kerrotaan lisäksi lakiuudistuksen valmistelusta ja käydään läpi lakiuudistuksen keskeisimmät kohdat. Luvussa viisi esitellään tutkimuksessa käytetyt menetelmät, tutkimuksen toteutus ja arvioidaan tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta. Kuudennessa luvussa esitellään tutkimuksen tulokset. Viimeisessä luvussa seitsemän esitetään lopuksi johtopäätökset.

Tutkimus rajattiin koskemaan ennen 1.5.2007 lakimuutosta rekisteröityneitä sosiaalisia yrityksiä. Perusteena rajaukselle on, että tällä tutkimuksen kohdejoukolla on kokemusta sosiaalisena yrityksenä toimimisesta sekä vanhan että uuden lain aikana ja näin ollen yrityksille voidaan esittää näitä lakeja vertaileva kysymyksiä.

## 2 Mikä on sosiaalinen yritys?

### 2.1 Sosiaalinen yritys Suomessa

Sosiaalinen yritys on tavallinen, kaupparekisteriin merkitty voittoa tavoitteleva likeyritys, joka tuottaa palveluja tai tavaroita markkinoille. Tavanomaisesta yrityksestä sosiaalinen yritys poikkeaa siinä, että sen työntekijöistä vähintään 30 prosenttia on työ- ja elinkeinotoimiston kautta yritykseen työllistyneitä vajaakuntoisia eli osatyökykyisiä, vaikeasti työllistettäviä tai pitkäaikaistyöttömiä henkilöitä. Sosiaalinen yritys on merkitty työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämään rekisteriin ja sen tunnus on vihreä perhoslogo. (Moisio 2010.)



Kuva 1 Sosiaalisen yrityksen tunnus (TEM 2012.)

Sosiaalinen yrittäjyys sopii minkä tahansa alan yrittäjälle palvelualoista maatalouteen. 30 prosentin kiintiön vuoksi malli soveltuu kuitenkin parhaiten pieniin yrityksiin. Toimialarajoitteita ei ole, eikä rajoituksia yritysmuodon suhteen. Työntekijöille maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Etuna sosiaalisen yrityksen statuksesta on mahdollisuus saada muita yrityksiä paremmin ehdoin taloudellista tukea työntekijöiden työllistämiseen. (Moisio 2010.)

Yleisimpiä sosiaalisten yritysten toimialoja ovat pienteollisuus, kiinteistöhoito, kotipalvelut, pesulatoiminta, vähittäiskauppa (kioskit, myymälät), työllistämispalvelut, sosiaali- ja terveyspalvelut, matkailu- ja ravintola-ala sekä ympäristönhoito ja kierrätys. Toimialojen kirjosta voi päätellä, että sosiaaliset yritykset eivät ole toimialariippuvaisia. Sosiaalisten yritysten rekisterissä on joitakin urheiluseuroja, mutta sieltä puuttuvat kokonaan kulttuurialan yritykset tai yhdistykset. (Grönberg ym. 2012, 42,53.)

Ensimmäiset suomalaiset sosiaaliset yritykset vuonna 2004 olivat sosiaalisten yhteisöjen taustalta perustettuja yrityksiä, muun muassa entisiä tuotannollisia työkeskuksia, jotka olivat yhtiöittäneet koko toimintansa tai osan toiminnastaan. Myöhemmin perustetuista sosiaalisista yrityksistä suurin osa oli pienehköjä, jo ennen rekisteröitymistään toimintansa vakiinnuttaneita yrityksiä. Uutena ilmiönä ovat kuntien perustamat ja omistamat sosiaaliset yritykset. (Kujanpää 2007, 3,9.)

Suomessa työnantaja voi saada työllistämisen kustannuksiin palkkatukea, joka on tarkoitettu kompensoimaan alentuneesta työkyvystä johtuvaa tuottavuuden vajetta. Sosiaalinen yrittäjyys on kehitetty alun perin osatyökykyisten henkilöiden työllistämistä varten, ja siksi sosiaalisen yrityksen työntekijöistä vähintään yhden tulee olla osatyökykyinen. Jos osatyökykyinen työntekijä tarvitsee työllistyäkseen erityisiä työvälineitä tai työympäristöön täytyy tehdä muutoksia, voi työnantaja hakea työolosuhteiden järjestelytukea työ- ja elinkeinotoimistosta. Jos yrityksen toimialaksi on määritelty työllistäminen, on sosiaalisella yrityksellä mahdollisuus hakea myös TE-keskuksesta työllisyyspoliittista avustusta toimintansa vakiinnuttamiseen. (Moisio 2010.)

Sosiaalista yrittäjyyttä ohjaa laki sosiaalisista yrityksistä, joka tuli Suomessa voimaan 1.1.2004. Lakia kritisoitiin paljon heti sen voimaantulon jälkeen. Kritiikkiä saivat ennen kaikkea palkkatuen vähyys ja lyhytkestoisuus. Sosiaalisia yrityksiä oli lain voimaantulon jälkeisenä kahtena vuotena merkitty rekisteriin vain joitain kymmeniä. Sen katsottiin kertovan lain epäonnistumisesta. Yrityksistä ei ollut muodostunut niin merkittävää erityistyöllistäjää kuin oli ajateltu. Kritiikki johti lakimuutokseen, joka astui voimaan 1.5.2007. Toinen laki, joka koskee osittain sosiaalisia yrityksiä, on nimeltään laki julkisesta työvoimapalvelusta. (Moisio 2010; Pyykkönen 2010.)

Laki sosiaalisista yrityksistä on ollut voimassa kahdeksan vuotta. Lain voimassaoloaikana on rekisteröity yli 250 sosiaalista yritystä, joista tällä hetkellä rekisterissä on noin 160 yritystä. Yritys voidaan poistaa rekisteristä elinkeinonharjoittajan omasta pyynnöstä tai kun se ei enää täytä rekisteröinnin edellytyksiä. (Grönberg ym. 2012, 60,27.)

Työ- ja elinkeinoministeriö kartoitti syksyllä 2009 työntekijöiden määriä sosiaalisissa yrityksissä. Kyselyyn vastanneet 168 sosiaalista yritystä työllistivät tuolloin yhteensä 1236 henkilöä, joista pitkäaikaistyöttömiä oli 364, vajaakuntoisia 339 ja sosiaalihuoltolain mukaisia vammaisia henkilöitä 18. (Sosiaalinen yritys 2012.)

Sosiaalisten yritysten lainsäädäntöä ollaan uudistamassa mahdollisesti lähitulevaisuudessa. Työ- ja elinkeinoministeriö arvioi sosiaalisista yrityksistä annetun lain muutostarpeet. Mahdolliset muutokset on suunniteltu toteutettavaksi syysistuntokaudella 2013 annettavalla hallituksen esityksellä. (Grönberg ym. 2012, 32.)

## **2.2 Sosiaalinen yritys Euroopassa**

Sosiaalisen yrityksen määritelmä poikkeaa eri maissa. Toistaiseksi yhteisesti hyväksyttyä ja yleispätevää määritelmää ei ole edes Euroopan unionissa (Saikkonen 2004, 132). Eräissä maissa sosiaalisiksi yrityksiksi luetaan myös tuotannolliset työkeskukset, työpaikat sekä erilaiset toimintakeskukset. Toista ääripäätä edustaa suomalainen tulkinta jossa sosiaalinen yritys on määritelty yritykseksi joka toimii avoimessa kilpailutilanteessa muiden yritysten tapaan. (Kujanpää 2007,4.)

Sosiaalisen yritystoiminnan kentällä on 1990-luvulta lähtien vallinnut kaksi mallia: toisessa mallissa on korostettu sosiaalista perustarkoitusta (työllistäminen ja paikallinen peruspalvelutuotanto) ja toisessa toiminnan liiketaloudellista ulottuvuutta. Ensin mainittua mallia on kutsuttu palveluja tuottavaksi sosiaaliseksi yritykseksi (social enterprise) ja viimeksi mainittua työllistäväksi sosiaaliseksi yritykseksi (social firm). Palveluja tuottavissa sosiaalisissa yrityksissä liiketoiminnan tuotot palautetaan suoraan yhteisön toiminnan ylläpitämiseen, tähdätään paikallisen tai alueellisen peruspalvelutuotannon vahvistamiseen ja työllistämistä tuetaan merkittävin julkisin tuin. Työllistävän sosiaalisen yrityksen mallissa korostetaan liiketoiminnan tärkeyttä palkkatulojen ensisijaisena lähteenä. Molemmissa malleissa painotetaan, että työllistetyt ovat sosiaalisissa yrityksissä samassa asemassa kuin muutkin työntekijät ja nauttivat sopimusten mukaista normaali-palkkaa. (Pyykkönen 2010.)

Erityisesti sosiaalista yritystoimintaa säätelevää lainsäädäntöä on Euroopassa ollut vuodesta 1991 alkaen, jolloin Italiaan tuli voimaan laki sosiaalisista osuuskunnista (Laki 381/91). Laki sosiaalisista osuuskunnista identifioi kahden tyyppisiä sosiaalisia yrityksiä: a-tyyppin eli sosiaali- ja terveystalvveluja vähäosaisille tuottavat osuuskunnat ja b-tyyppin eli työelämään integroivat sosiaaliset osuuskunnat. (Huotari ym. 2008, 34.)

Italian lainsäädännön jälkeen erityisesti sosiaalisia yrityksiä koskevaa lainsäädäntöä on säädetty useisiin EU-maihin. Näistä ensimmäisenä astui voimaan Belgiassa vuonna 1995 laki sosiaalisen tarkoituksen yhtiöistä. Tämän jälkeen on voimaan tullut Ranskassa laki integraatioyrityksistä ja -osuuskunnista, Portugalissa integraatioyhtiölainsäädäntö, Kreikassa erityisen tarkoituksen osuuskuntalaki, sekä Liettuassa ja Suomessa lait sosiaalisista yrityksistä. Saksassa on voimassa laki vakavasti vammaisia työllistävästä yrityksistä. Britanniassa tuli voimaan heinäkuussa 2005 Community Interest Company-laki (CIC), joka on erityisesti sosiaalisille yrityksille suunniteltu yhtiömuoto. Vuoden 2006 alussa Puolassa hyväksyttiin laki sosiaalisista osuuskunnista. (Huotari ym. 2008, 35.)

Keskeisenä tekijänä näiden lakien takana ovat vaikeasti työllistettävien ryhmien vaikeudet saada työtä tavanomaisilta työmarkkinoilta. Jopa Tanskassa, jossa on julkisesti esitetty, että sosiaalisia yrityksiä ei tarvita Pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa, on viime aikoina kolmannen sektorin organisaatioissa herännyt kiinnostus työllistäviin sosiaalsiin yrityksiin. (Huotari ym. 2008, 35-36.)

Suomessa sosiaalisesta yrityksestä haettiin vaihtoehtoa vammaisten ja vajaakuntoisten työtoiminnalle ja lain valmistelun yhteydessä mainittiin, että sosiaalisen yrityksen on tarkoitus olla viimeinen vaihe tukityöllistämässä ennen tavalliseen työpaikkaan sijoittumista. Laman vaikutuksesta johtuen sosiaalisten yritysten kohderyhmänä Suomessa ovat myös pitkäaikaistyöttömät toisin kuin yleensä muissa Euroopan maissa, joissa sosiaaliset yritykset työllistävät vammaisia ja osatyökykyisiä. (Grönberg ym. 2012, 21.)

## 3 Työn keskeiset käsitteet

### 3.1 Vajaakuntoinen

TE-hallinnon soveltama vajaakuntoisuuden määritelmä otettiin käyttöön vuoden 1988 työllisyysasetuksessa. Työhallinnon käyttämä määritelmä perustuu YK:n alaisen Kansainvälisen työjärjestön (ILO) vajaakuntoisuusmääritelmään. Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) 1 luvun 7 §:n 6) kohdan mukaan ”vajaakuntoisella tarkoitetaan henkilöä, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia.” Vajaakuntoiseksi määrittelemisen edellyttää lääkärin tai muun asiantuntijan lausuntoa vammasta, sairaudesta tai vajavuudesta. (Vedenkannas ym. 2011,13; Ilmonen ym. 2011,8. )

Termillä ei siis tarkoiteta mitään yleistä vajavaisuutta, vaan työhön tai työolosuhteisiin liittyviä rajoittavia tekijöitä. Näistä henkilöistä voi myös käyttää käsitettä ”osatyökykyinen”, joka korostaa henkilön jäljellä olevaa työkykyä ja mahdollisuuksia. (EK- Opas työnantajille 2007.)

Työhallinnon ja ILO:n määritelmän mukaan työkykyä alentava vajaakuntoisuus voi aiheutua:

- 1) äkillisestä tapaturmasta tai sairaudesta.
- 2) vähitellen etenevästä sairaudesta,
- 3) sosiaalisista syistä, esim. elämänhallinnan ongelmasta, yleisestä jaksamattomuudesta tai haluttomuudesta,
- 4) työorganisaatiosta tai työyhteisöstä, esim. työuupumuksesta ja
- 5) yhteiskuntapoliittisista asenteista tai syistä, esim. ikärasismista tai pitkäaikaistyöttömyydestä

(Rytkönen ym. 2003.)

### **3.2 Pitkäaikaistyötön**

Pitkäaikaistyöttömällä tarkoitetaan työtöntä työnhakijaa, joka on ollut yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä työnhakijana sekä työtöntä työnhakijaa, joka on ollut useammassa työttömyysjaksossa yhteensä vähintään 12 kuukautta työttömänä työnhakijana ja joka työttömyyden toistuvuuden ja kokonaiskeston perusteella on rinnastettavissa yhtäjaksoisesti 12 kuukautta työttömänä olleeseen työnhakijaan. (Sosiaalinen yritys 2012.)

### **3.3 Vaikeasti työllistyvä**

Vaikeasti työllistyvällä tarkoitetaan työmarkkinatukeen oikeutettua työtöntä työnhakijaa, joka on saanut työmarkkinatukea työttömyytensä perusteella vähintään 500 päivältä tai jonka oikeus työttömyyspäivärahaan on päättynyt työttömyysturvalain 6 luvun 7 tai 9 §:ssä tarkoitetun enimmäisajan johdosta. (Sosiaalinen yritys 2012.)

### **3.4 Palkkatuki**

Työnantaja voi saada työ- ja elinkeinotoimistosta (TE-toimistosta) tietyin edellytyksin tukea palkkauskustannuksiin ottaessaan töihin työttömän työnhakijan. Palkkatuella järjestettävän työn tarkoituksena on parantaa työttömän työnhakijan ammattitaitoa, osamista ja työmarkkina-asemaa sekä edistää pitkään työttömänä olleen pääsemistä avoimille työmarkkinoille.

Palkkatuella työllistetään ensisijassa pitkäaikaistyöttömiä, vajaakuntoisia, alle 25-vuotiaita nuoria ja työttömiä, joita uhkaa pitkäaikaistyöttömyys tai syrjäytyminen työmarkkinoilta.

Tukea voivat saada valtion virastot ja laitokset, kunnat, yritykset ja muut yksityisen sektorin työnantajat, kuten esim. yhdistykset, säätiöt ja kotitaloudet. Palkkatuki myönnetään työsopimussuhteessa tehtävään työhön tai oppisopimuskoulutukseen. Työnantajan tulee noudattaa työlainsäädännön ja alan työehtosopimuksen määräyksiä. Työnantajan on sitouduttava maksamaan ko. työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mu-

kaista palkkaa. Ellei sovellettavaa työehtosopimusta ole, kyseisestä työstä on maksettava tavanomaista ja kohtuullista palkkaa. (Palkkatuki – tukea palkkakustannuksiin 2010.)

Palkkatuki muodostuu kahdesta osasta, perustuesta ja lisäosasta. Vuonna 2011 perustuen suuruus on 25,74 euroa/päivä. Lisäosan suuruus vaihtelee tapauksittain työ- ja elinkeinotoimiston harkinnan mukaan. Lisäosan suuruus on enintään 60 % perustuen määrästä, joissakin tapauksissa enintään 90 % perustuen määrästä. Tuen määrään vaikuttavat työnhakijaan ja työnantajaan liittyvät seikat.

Sosiaalisille yrityksille voidaan myöntää palkkatukea muista yrityksistä poikkeavin ehdoin. Sosiaaliselle yritykselle vaikeasti työllistyvän työllistämiseksi voidaan myöntää perustuki korotettuna enintään 90 prosentin lisäosalla kahdeksi vuodeksi. Vajaakuntoisen tai pitkäaikaistyöttömän työllistämiseksi voidaan myöntää palkkatuki korotettuna lisäosalla niin, että perustuen ja lisäosan yhteenlaskettu määrä on 50 prosenttia palkkauskustannuksista, kuitenkin enintään 1 300 euroa kuukaudessa. (Työ- ja Elinkeinotoimisto 2012.)

Palkkatukea voidaan maksaa pitkäaikaistyöttömän palkkauskustannuksiin vuoden ajan ja vajaakuntoisen palkkauskustannuksiin kolmen vuoden ajan. Vajaakuntoinen voidaan osoittaa palkkatuetuun työhön uudelleen kolmen vuoden jälkeen ilman väliin jäävää työttömyyttä, mikäli se on hänen tilanteensa kannalta tarkoituksenmukaista. Sosiaalisen yrityksen ei tarvitse tehdä toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta työllistettävän kanssa tukea saadakseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

Vajaakuntoinen työllistyy sosiaaliseen yritykseen vähintään puoliaikatyöhön (yli 50 prosenttia alan enimmäistyöajasta) ja pitkäaikaistyötön kokoaikatyöhön (yli 75 prosenttia alan enimmäistyöajasta). (Merenmies 2008.)

### **3.5 Työllisyyspoliittinen avustus**

Työhallinto voi myöntää työllisyyspoliittista avustusta sosiaalisten yritysten perustamiseen ja toiminnan vakiinnuttamiseen. Avustusta ei myönnetä liiketoiminnasta aiheutuviin kustannuksiin eikä investointeihin, lukuun ottamatta vähäisiä käyttöomaisuuden



hankintamenoja. Avustuksen myöntämisen ehtona on yhtiöjärjestyksessä oleva maininta yrityksen tavoitteesta työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä.

Sosiaaliset yritykset voivat saada avustusta enimmillään 75 prosenttia hyväksyttävistä kokonaiskustannuksista, kunnat ja kuntayhtymät 50 prosenttia. Avustusta voidaan myöntää enintään viiden vuoden ajaksi kerrallaan. Sosiaaliselle yritykselle voidaan yritystoiminnan käynnistämisen- ja vakiinnuttamiskustannuksiin myöntää avustusta vain ajaksi, jonka yritystoiminnan käynnistämisen ja vakiinnuttamisen arvioidaan kestävän. Avustusta voidaan maksaa enakkoon enintään 50 prosenttia. Kullekin kalenterivuodelle tehdään oma rahoituspäätös. Pitkäaikaistyöttömien ja vaikeasti työllistyvien työllistämistoiminnan kustannuksia voidaan tietyin edellytyksin korvata täysimääräisesti samoin kuin työttömien yhdistysten toiminnanjohtajien palkkauskustannuksia. Avustuksen myöntää TE-keskuksen työvoimaosasto. ( Sosiaalinen yritys 2012.)

## 4 Laki sosiaalisista yrityksistä

### 4.1 Laki sosiaalisista yrityksistä 30.12.2003

Laki sosiaalisista yrityksistä (L1351/2003) astui voimaan 1.1.2004. Laki on sisällöltään melko suppea. Laissa määritellään sosiaalisen yrityksen tunnusmerkit, toiminnan periaatteet ja sosiaalisiin yrityksiin liittyvät taloudelliset tuet.

Lain yksityiskohtaisissa perusteluissa käsitellään mm. sen tarkoitusta. "Lain tavoitteena olisi osaltaan alentaa rakenteellista työttömyyttä tarjoamalla työllistymismahdollisuuksia erityisesti vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille. Sosiaalisen yrityksen käsitteen määrittelyllä ja taloudellisella tuella pyritäisiin vakiinnuttamaan olemassa olevaa sosiaalista yritystoimintaa ja edistämään uusien sosiaalisten yritysten perustamista." (Pöyhönen 2004, 5.)

Laissa (4 §) sosiaalisen yrityksen pääpiirteet määritellään seuraavasti:

Sosiaalinen yritys toimii kuten normaali liikeyritys. Se on liiketaloudellisin perustein elinkeinotoimintaa harjoittava yhteisö, säätiö tai muu elinkeinonharjoittaja. Se tuottaa tavaroita ja palveluja markkinoille ja tavoittelee voittoa kuten muutkin yritykset. Sosiaalisen yrityksen työntekijöistä vähintään 30 % tulee olla työttöminä työnhakijoina olevia vajaakuntoisia, pitkäaikaistyöttömiä tai molempia. Yritys maksaa kaikille työntekijöilleen työehtosopimuksen mukaista täyttä palkkaa työntekijöiden tuottavuudesta riippumatta tai jollei tällaista työehtosopimusta ole, tavanomaisen ja kohtuullisen palkan kyseisestä työstä. Sosiaalinen yritys on merkitty kaupparekisteriin. Lisäksi yrityksen tulee olla merkitty työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämään sosiaalisten yritysten rekisteriin. (L1351/2003.)

Rekisteröinti edellyttää, että sitä hakeva täyttää lisäksi seuraavat edellytykset:

1) elinkeinonharjoittaja ei ole liiketoiminnassaan menetellyt olennaisesti lain tai hyvän liiketavan vastaisesti;

2) elinkeinonharjoittajalla ei ole maksamattomia veroja, sosiaaliturvamaksuja tai muita maksuja valtiolle; eikä maksamattomia eläke-, tapaturma- tai työttömyysvakuutusmaksuja. (L1351/2003.)

Ainostaan työministeriön rekisteriin merkitty yritys voi käyttää liiketoiminnassaan ja markkinoinnissaan sosiaalisen yrityksen nimeä ja saada siten hyödykseen yritystoimintaansa sosiaalisen ulottuvuuden imago- ja goodwillarvon.

(Karjalainen ym. 2008,29.)

Julkisen rahoituksen ja tukien osalta sosiaaliset yritykset ovat lähtökohtaisesti samassa asemassa muiden yritysten kanssa. Työministeriön ylläpitämään rekisteriin merkityille sosiaalisille yrityksille voidaan kuitenkin maksaa työllisyysmäärärahoista palkkatukea (entinen työllistämistuki tai yhdistelmätuki) ja työllisyyspoliittista avustusta (entinen työllisyyspoliittinen projektituki) muille yrityksille maksettavaa tukea väljemmin ehdoin ja pidemmäksi ajaksi. Palkkatukena maksettavan tuen avulla kompensoidaan työttömän vajaakuntoisen tai pitkäaikaistyöttömän muita työntekijöitä alempaa tuottavuutta ja työpanosta. (Karjalainen ym. 2008.)

Sosiaalisten yritysten toimintaa ohjaa lisäksi joukko muita lakeja. Laissa julkisesta työvoimapalvelusta (1295/2002) on säädetty esimerkiksi palkkatuesta sekä pitkäaikaistyöttömän, vaikeasti työllistyvän ja vajaakuntoisen määritelmät. (Sosiaalinen yritys 2012.)

Lain toteutumisen kannalta tärkeimmät toimijat ovat työvoimatoimistot sekä työvoima- ja elinkeinokeskukset. Työvoimatoimistot tekevät päätökset vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistämisestä palkkatuella sosiaaliin yrityksiin. TE-keskukset päättävät työllisyyspoliittisesta avustuksesta. (Työministeriön tiedote 2004.)

## **4.2 Lakiuudistuksen valmistelu**

Hyväksyessään hallituksen esityksen laiksi sosiaalisista yrityksistä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 132/2003 vp) eduskunta edellytti, että hallitus antaa lainsäädännön seurannan ja arvioinnin tuloksista selvityksen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle vuoden 2006 alkupuolella. (HE 275/2006.)

Työministeriön teettämä tutkimus sosiaalisiin yrityksiin liittyvän lain toimivuudesta ja toimeenpanosta (Karjalainen, Andersen, Kuosa & Pättiniemi 2006) tehtiin taustaineistoksi hallituksen eduskunnalle annettavaa selvitystä varten ja se toimi omalta osaltaan pohjana lain uudistukselle. Tutkimus on julkaistu Työpoliittinen tutkimus -sarjassa (N:o 307) ja se on luettavissa työministeriön internetsivuilla osoitteessa [www.mol.fi/julkaisut](http://www.mol.fi/julkaisut).

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta sai kesäkuussa 2006 työministeriöltä kirjallisen selvityksen lain toimeenpanosta ja toimivuudesta. Selvityksessä todettiin, että palkkatuen tason ei katsottu korvaavan riittävästi vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työkunnon alenemaa. Palkkatuen alhainen taso vähentää halukkuutta sosiaalisten yritysten perustamiseen. Tukien jatkuvuuden ja ennakoitavuuden puute sekä lain epäyhtenäinen tulkinta paikallistasolla vaikeuttivat yritysten mahdollisuuksia suunnitella toimintaansa.

Sosiaaliset yritykset toivoivatkin pidempikestoisia tukijaksoja sekä korkeampaa tukitasoa, jotta niiden toiminta voitaisiin turvata ja uusia yrityksiä perustaa. Tuet kattoivat useimmissa sosiaalisissa yrityksissä henkilöstömenoista vajaat kymmenen prosenttia.

Työministeriön selvityksessä korostettiin, että yritysten neuvontapalveluita tulisi tehostaa. Selvitys viittasi mahdolliseen uuteen, erityisesti sosiaalisille yrityksille räätälöidyn käynnistämisyhteistyön tarpeellisuuteen ja torjui käsitykset mahdollisesta kilpailun vääristymisestä. (Työministeriön tiedote 2006.)

Valiokunta antoi syyskuussa 2006 selvityksen johdosta lausunnon, jossa valiokunta yhtyi eräin täsmennyksin ja huomautuksin ministeriön selvityksessä esitettyihin suosituksiin. (HE 275/2006.)

Lausunto sisälsi useita ehdotuksia lainsäädännön muutoksiksi. Keskeisiä sosiaalisiin yrityksiin ja niitä koskeviin säännöksiin liittyviä parannusehdotuksia olivat palkkatuen korotus, palkkatuen ennakoitavuuden parantaminen, rahoituksen saannin helpottaminen, projektituen kehittäminen, sosiaalisten kriteereiden käyttäminen julkisissa hankinnoissa, sosiaaliselle yritykselle annettava mahdollisuus saada korvausta työntekijän edelleen sijoittamisesta, sosiaalisten yritysten tunnettavuuden lisääminen ja lain kohderyh-

mien laajentaminen. Valiokunta korosti lisäksi tarvetta valmistella lainsäädäntömuutokset ja saattaa ne voimaan pikaisesti. (HE 275/2006.)

Hallitus päätti sosiaalisten yritysten lakia koskevasta sisällöstä 21.12.2006. Tasavallan presidentti antoi hallituksen esityksen eduskunnalle 22.12.2006. Asiasta käytiin lähetekeskustelu eduskunnassa 9.1.2007. (HE 275/2006.)

Ennen lain voimaantuloa eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta käsitteli asian uudelleen kuultuaan asiantuntijatahoja. Tämän jälkeen valiokunta antoi eduskunnalle asiasta mietinnön 6.2.2007, jossa se ehdotti lakiehdotuksen hyväksymistä valiokunnan ehdottamin muutoksin. Lisäksi valiokunta liitti ehdotukseen kaksi lausumaa ja ilmaisi myös näkemyksensä sosiaalisten yritysten kehitysnäkymistä. (TyVM 18/2006.)

Eduskunta hyväksyi täysistunnossaan 13.2. lakiehdotukset työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan ehdottamassa muodossa ja niin ikään valiokunnan ehdottamat lausumat (PTK 158/2006 vp.)

#### **4.3 Laki sosiaalisista yrityksistä annetun lain muuttamisesta 13.4.2007.**

Lain muutos tuli voimaan 1.5.2007. Keskeisiä muutoksia laissa olivat palkkatukien tason korotus, projektituen ehtojen muuttaminen sosiaalisille yrityksille paremmin sopiviksi sekä kohderyhmän laajentaminen. Muutoksilla pyritään helpottamaan sosiaalisten yritysten perustamista ja lisätä vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistymistä. (TEM 2007.)

Hallituksen esitys sosiaalisten yritysten laista 21.12.2006 (HE 275/2006) oli osa laajempaa kokonaisuutta, johon liittyi myös julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain tarkistus sekä asetus työllisyyspoliittisen projektituen korvaamisesta työllisyyspoliittisella avustuksella.

Seuraavaksi esittelen keskeisimmät sisältöuudistukset tästä sosiaaliin yrityksiin liittyvästä asiakokonaisuudesta.

### 4.3.1 Palkkatuen muutokset

Vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien osalta palkkatuki muuttui prosenttiperustaiseksi siten, että työllistämistuen perus- ja lisäosan yhteenlaskettu määrä on 50 prosenttia palkkauskustannuksista eli palkasta sivukuluineen, kuitenkin enintään 1300 euroa kuukaudessa. Aiemmin palkkatuen enimmäismäärä on ollut keskimäärin 822 euroa kuukaudessa. (TyVM 18/2006 vp; Vates 2007.)

Palkkatuen laskentaperusteena voidaan käyttää joko uutta prosenttiperusteista tai vaihtoehtoisesti entistä laskentatapaa. Tämä johtuu siitä, että jos työntekijän palkka on vähemmän kuin 1 100-1 200 euroa kuukaudessa, niin palkkatuen prosenttiperusteinen laskentatapa tosiasiallisesti heikentäisi pienipalkkaisten vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien saamaa tukea entiseen verrattuna. (TyVM 18/2006 vp.)

Työministeriön ohjeessa (O/7/2007) työvoimatoimistoja ohjeistettiin palkkatuen maksamisesta seuraavasti:

”Palkkatukipäätöstä tehtäessä suoritetaan vertailu kahdella tavalla määräytyvän tukisumman välillä. Euromäärää, joka on 50 % palkkauskustannuksista, verrataan euromäärään, joka on perustuki korotettuna 60 %:n lisäosalla. Jos ensin mainittu summa (50 % palkkauskustannuksista) on suurempi kuin perustuki + 60 % lisäosa, maksetaan tukena 50 % palkkauskustannuksista.

Jos jälkimmäinen summa (perustuki + 60 % lisäosa) on suurempi kuin 50 % palkkauskustannuksista, maksetaan tukena perustuki + 60 % lisäosa. Päätökseen valitaan siis aina hakijalle ”edullisempi” eli korkeamman tuen vaihtoehto. Tuki voi kuitenkin aina olla enintään 1 300 euroa kuukaudessa.” (Työministeriö O/7/2007.)

Vaikeasti työllistyvän, toisin sanoen työttömyysetuutta vähintään 500 työttömyyspäivältä saaneen työttömän työnhakijan palkkaamiseen myönnettävän korkeimman korotetun palkkatuen (entinen yhdistelmätki, enimmäismäärä 975 euroa kuukaudessa) laskenta-perustetta ei muutettu. Sitä voidaan kuitenkin myöntää sosiaaliselle yritykselle enimmäismääräisenä entisen vuoden sijasta kahden vuoden ajalta. (HE 275/2006 vp.) Tällöin tuki nousee toisena vuotena noin 150 euroa kuukaudessa entiseen tasoon verrattuna (Vates 2007).

Sosiaalinen yritys saa palkkatukea pidemmille jaksoille kuin tavallinen yritys.

Työvoimatoimisto voi harkintansa mukaan poiketa niistä alaspäin (Lilja 2010, 12).

Palkkatukien enimmäisjaksot ovat sosiaaliselle yritykselle lakiuudistuksen jälkeen seuraavanlaisia: Palkkatukea myönnetään edelleen vajaakuntoiselle enintään kolmeksi vuodeksi. Eräin edellytyksin tukea voidaan jatkaa seuraavaksi kolmivuotiskaudeksi keskeytyksettä. Pitkäaikaistyöttömälle ja vaikeasti työllistyvälle palkkatukea voidaan myöntää kahdeksi vuodeksi. (Sosiaalinen yritys 2012; Työministeriön tiedote 2007.) Lakia julkisesta työvoimapalvelusta muutettiin tämän jälkeen 1.1.2010. Uudistuksen myötä kesto pitkäaikaistyöttömän työllistämiseen sosiaalisissa yrityksissä lyheni takaisin kahdesta vuodesta vuoteen. (Grönberg ym. 2012,31.)

#### **4.3.2 Työllisyyspoliittinen avustus**

Asetus työllisyyspoliittisesta avustuksesta tuli voimaan 1.1.2007. Avustus korvasi ja yhdisti aiemmat työllisyyspoliittisen projektituen ja omatoimisuusavustuksen. Työllisyyspoliittisen avustuksen asetuksessa on joitain muutoksia aiempaan verrattuna. Sosiaalisille yrityksille avustuksen enimmäismäärä nousi 75 prosenttiin entisestä 50 prosentista. Sosiaalisille yrityksille avustusta myönnetään ajaksi, jonka yritystoiminnan käynnistämisen ja vakiinnuttamisen arvioidaan kestävän. Yleinen maksimitukiaika on viisi vuotta, aiemman kolmen vuoden sijasta. (Vates 2007.)

### 4.3.3 Muita työllistämistä helpottavia uudistuksia

Työllistettävän henkilön ei enää tarvitse olla työvoimatoimiston osoittama (eli valmiiksi nimeämä). Näin yrityksellä on paremmat mahdollisuudet valita itse oma henkilöstönsä. Uuden lain mukaan riittää, että henkilö on ollut työhakijana työvoimatoimistossa. (Vates 2007.)

Sosiaaliselle yritykselle tuli mahdollisuus periä korvaus edelleen sijoitettaessa työntekijä töihin yrityksen ulkopuolelle. Edelleensijoittaminen tarkoittaa sitä, että työnantaja eli sosiaalinen yritys jolle palkkatuki on myönnetty ja joka on tehnyt työntekijän kanssa työsopimuksen, siirtää tuella palkatun työntekijän tämän suostumuksella toisen työnantajan käyttöön. Henkilö voidaan sijoittaa työhön yritykseen, yhdistykseen, säätiöön tai yksityiselle henkilölle. Sijoittaminen on mahdollista siten, että lähettävä työnantaja on oikeutettu hänelle jo myönnettyyn palkkatukeen. Varsinainen työnantaja ja käyttäjäyritys voivat vapaasti sopia työntekijän sijoittamisesta ja työllistämisestä mahdollisesti maksettavista palkkioista. (TE-keskus 2009.)

Työllistettäviä kohderyhmiä laajennettiin mielenterveyskuntoutujiin ja maahanmuuttajiin. Lainsäädäntöä tarkistettiin siten, että mielenterveyskuntoutujat, kuntoutustuella olevat henkilöt ja eläkkeen lepäämään jättäneet henkilöt voisivat työllistyä sosiaalisiin yrityksiin entistä paremmin. Lisäksi maahanmuuttajien, joilla ei ole kielitaitoa, ei tarvitse odottaa 500 työttömyyspäivän täyttymistä, vaan heidät voidaan sijoittaa korkeimmalla palkkatuella töihin sosiaalisiin yrityksiin jo ennen sitä ja heidät lasketaan lain tarkoittaman 30 %:n piiriin. (HE 275/2006 vp.)

Palkkatuen riittävyyden ja sen ennakoitavuuden parantamiseksi sosiaalisten yritysten määrärahat kiintiöidään erikseen työllisyysmäärärahojen alueellisessa jaossa. Tällä uudistuksella helpotetaan sitä, että palkkatuet voidaan myöntää niin kestoaltaan kuin tukitaltaankin yhtenäisin kriteerein koko maassa. (HE 275/2006 vp; Vates 2007.)



## 5 Tutkimuksen toteutus

### 5.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta nimitetään tilastolliseksi tutkimukseksi. Sen avulla selvitetään prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä sekä tutkittavassa ilmiöissä tapahtuneita muutoksia tai eri asioiden välisiä riippuvuuksia. Aineiston keruussa käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla ja tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoin tai kuvioin. (Heikkilä 2008, 16)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta ja selittämään sen käyttäytymistä ja päätösten syitä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa rajoitetaan yleensä pieneen määrään tapauksia, mutta ne pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti. Tutkittavat valitaan usein harkinnanvaraisesti, eikä edes pyritä tilastollisiin yleistyksiin. (Heikkilä 2008, 16)

Valitsin tähän opinnäytetyöhön pääasiassa kvantitatiivisen tutkimusotteen, koska tarkoituksena oli tarkastella koko perusjoukkoa. Kyseessä oli siten kvantitatiivinen kokonaistutkimus. Perusjoukon koko oli tutkimushetkellä 38 sosiaalista yritystä. Halusin tarkasteluun on vain ne sosiaaliset yritykset, jotka ovat rekisteröityneet ennen 1.5.2007. Tutkimus sisälsi myös kvalitatiivisia piirteitä, koska siinä oli avoimia kysymyksiä, joilla halusin saada esille vastaajan näkemyksiä.

### 5.2 Lomakkeen suunnittelu

Tutkimusta suunniteltaessa olin sitä mieltä, että kyselyn lähettäminen sähköpostitse vastaajille eli internetkysely olisi järkevä vaihtoehto. Koska asun eri paikkakunnalla kuin missä tutkimukseen osallistuvat yritykset pääasiassa sijaitsevat, ei haastattelututkimuksen tekeminen olisi ollut mielekäästä tehdä. Tarkoituksena oli suunnitella kyselylomake, joka sopii hyvin Internet-kyselyä varten.

Kysymyslomakkeen suunnittelu tiedonkeruuta varten oli haastavinta tämän opinnäytetyön tekemisessä ja vaati melko paljon työtä, sillä sosiaalisten yritysten lainsäädäntöön oli perehdyttävä huolellisesti. Tutkimuksen kysymykset laadin itsenäisesti taustamateriaalin pohjalta.

Kyselyssä oli taustatietokysymysten lisäksi 20 kysymystä. Kysely sisälsi suurimmaksi osaksi strukturoituja monivalintakysymyksiä eli kysymyksiä, joihin annetaan valmiita vastausvaihtoehtoja. Tällöin saadaan tarkkaa tietoa, jota on mahdollista esittää kaavioissa ja kuvioissa. Osa kysymyksistä oli avoimia kysymyksiä ja niistä saatiin tutkimukseen arvokasta lisätietoa.

### **5.3 Tutkimusaineiston kerääminen ja aineiston analysointi**

Toteutin tutkimusaineiston keräämisen Webropol –internetkyselypalvelun avulla. Internetin käytön edut tutkimuskäytössä ovat ilmeisiä. Kyselyn toteuttaminen Internetin avulla on nopeampaa ja edullisempaa kuin posti- tai puhelinkyselyinä. Tuloksien tallentamisesta johtuvat virheet vähenevät, koska erillistä tallennusta ei tarvita. Kysely tavoittaa vastaajat heti, ja tulokset ovat heti vastaamisen jälkeen nähtävissä. Vastausten keräämistä voi seurata reaaliaikaisesti, ja ensimmäiset johtopäätökset tehdä nopeammin. (Tilastokeskus 2004) Testasin lomakkeen toimivuuden lähettämällä sen aluksi opinnäytetyöparilleni ja lomake toimi kuten pitikin. Tämän jälkeen lomake oli valmis julkaistavaksi.

Kyselytutkimus tehtiin helmi-maaliskuussa 2011. Lomake lähetettiin sähköpostitse kaikille kohderyhmään kuuluville 38 yritykselle. Sähköpostiviestissä oli mukana saate ja linkki, josta pääsi vastaamaan kyselyyn. Vastausaikaa annoin kolme viikkoa. Määräaikaan mennessä vastauksia oli tullut 9 kappaletta. Tämän jälkeen lähetin uusintakyselyn vielä vastaamattomille yrityksille ja osaa yrityksistä lähestyin myös puhelimitse noin viikon kuluttua kyselyn lähettämisestä. Kaikki tavoitetut yritykset eivät olleet kiinnostuneita vastaamaan kyselyyn. Uusintakyselyn ja puhelusoittojen jälkeen lomakkeita palautui vielä 7 kappaletta. Kyselyyn vastasi 16 yritystä, jolloin vastausprosentiksi muodostui 42,1 prosenttia.

Vastaukset saatua tarkistin jokaisen Webropol-lomakkeen. Palautuneissa lomakkeissa ei ollut huonosti täytettyjä lomakkeita eikä yhtään lomaketta tarvinnut hylätä.

Tutkimuksen kysymykset kävin läpi kysymyksittäin. Aineiston analysointi tapahtui käytämällä Excel -taulukkolaskentaohjelmaa ja taulukot tehtiin Word-ohjelmaa käyttäen.

Tällä tavalla aineisto voidaan graafisten kuvioiden ja taulukoiden avulla visualisoida siten, että se on helposti ymmärrettävässä muodossa.

#### **5.4 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti**

Validiteetti eli pätevyys kertoo missä määrin on onnistuttu mittaamaan sitä, mitä piti mitata. Ensisijaisesti kysely- ja haastattelututkimuksissa siihen vaikuttaa se, miten onnistuneita kysymykset ovat ja saadaanko niiden avulla ratkaisu tutkimusongelmaan. Karkeasti ilmaistuna validius tarkoittaa systemaattisen virheen puuttumista. Jos mitattavia käsitteitä ja muuttujia ei ole tarkoin määritelty, niin mittaustuloksetkaan eivät voi olla valideja. Validin tutkimuksen toteutumista edesauttavat muun muassa myös perusjoukon tarkka määrittely, edustavan otoksen saaminen sekä korkea vastausprosentti. Validiteetin täydellinen puuttuminen tekee tutkimuksesta arvottoman. Tällöin tutkitaan jotain aivan muuta kuin oli tarkoitus tai alun perin on ollut tarkoitus. Puutteellinen validiteetti tarkoittaa sitä, että empiiriset havainnot ja koko tutkimus kohdistuu sivuun siitä, mikä oli tarkoitus. (Jyväskylän Yliopiston www-sivut 2011.)

Kohderyhmävalinta oli tässä tutkimuksessa tarkoituksenmukainen. Internet-sivustolta [www.sosiaalinenyritys.fi](http://www.sosiaalinenyritys.fi) löytyivät Sosiaalisten yritysten rekisteriin merkityt yritykset excel-tiedostona ja sieltä sain selville tutkittavan kohderyhmän eli ennen lakimuutosta rekisteröidyt yritykset. Rekisterissä ei ollut valmista listaa sähköpostiosoitteista, vaan ne löytyivät yritysten kotisivuilta. Suuntasin kyselyn yritysten toimitusjohtajille tai muille toiminnasta vastaaville henkilöille, joten näin ollen vastaajat olivat kykeneviä vastaamaan kyselyyn ja heillä oli riittävä tietoa kyselyn alalta. Vastaajille useimmissa tapauksissa löytyi henkilökohtainen sähköpostiosoite.

Tutkimuslomake oli suunniteltu huolellisesti ja tutkimuskysymykset olivat aiheen mukaisia. Tosin muutamia kysymyksiä olisi voinut muotoilla toisin. Kaiken kaikkiaan sain

mielestäni tutkimusongelmaan vastauksia valittujen kysymysten avulla, joten tämän tutkimuksen voidaan sanoa olevan validi.

Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta. Mittauksen tai tutkimuksen reliabelius tarkoittaa siis sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Reliabelius voidaan todeta monella eri tavalla. Esimerkiksi jos samaa henkilöä tutkitaan eri tutkimuskerroilla ja tulos on sama, voidaan tulosta pitää reliabelina. Puutteellinen reliabiliteetti johtuu yleensä satunnaisvirheistä.

Erilaiset mittaus- ja käsittelyvirheet sekä otanta aiheuttavat satunnaisvirheitä.

Tulosten tarkkuus riippuukin tiettyyn rajaan asti otoksen koosta. Mitä pienempi otos on, sitä sattumanvaraisempia ja epätarkempia tuloksia saadaan. (Heikkilä 2004, 186–187)

Yksi reliabiliteetin mittareista on saatu vastausprosentti. Tutkimuksen vastausprosentti oli melko hyvä, 42,1 prosenttia ja tulokset ovat yleistettävissä tällä vastausmäärällä.

Tutkimuksen reliabiliteettia lisää myös se, että tutkimustulosten tallennusvaiheessa on tulokset on syötetty tarkasti ja huolellisesti Excel – taulukkolaskentaohjelmaan.

Tutkimustulosten reliabelius on mielestäni melko korkea.

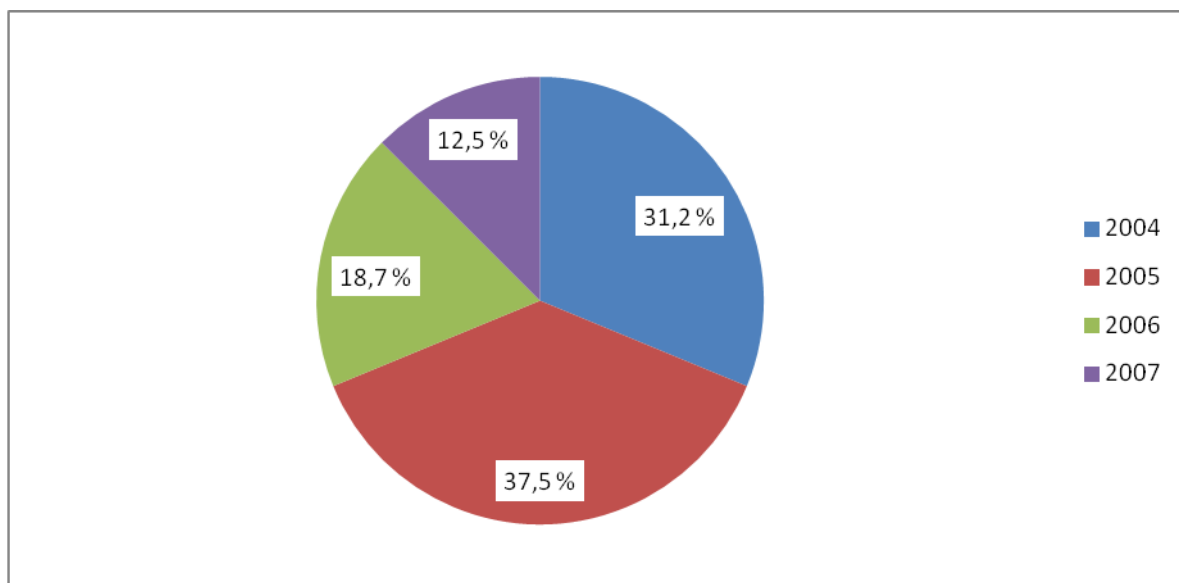
## 6 Tutkimustulokset

Tässä kappaleessa esittelen tutkimustuloksia. Kyselylomake oli jaettu kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa kysyin yritysten taustatietoja, koska tutkimuksessa on tällöin mahdollista tehdä vertailuja esimerkiksi eri toimialojen tai erikokoisten yritysten välillä. Toisessa osassa kysyin varsinaisia tutkimuskysymyksiä. Kyselyn tulokset jaoin lukemista selkeyttäviin alalukuihin. Esittelen tuloksia sanallisesti sekä havainnollistan myös erilaisten kuvioiden ja taulukoiden avulla.

### 6.1 Yritysten taustatiedot

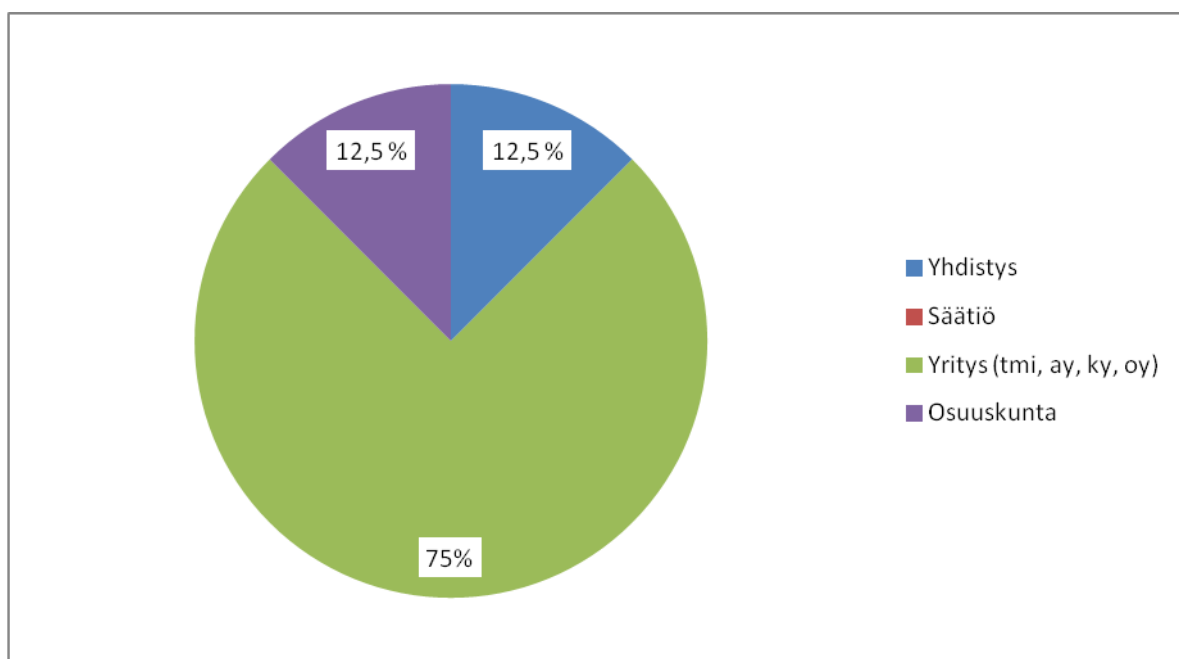
Kyselyn aluksi kartoitin vastaajayritysten perustamisvuotta, yhtiömuotoa, toimialaa, henkilöstömäärää ja työllistettyjen osuutta. Kaikki taustatiedot ovat vuoden 2011 arvoja.

Kysyin aluksi sosiaalisen yrityksen perustamisvuotta. Yritysten perustamisvuodet sijoituivat vuosien 2004 – 2007 välille, sillä kyselyssä oli mukana vain ennen 1.5.2007 lakimuutosta perustettuja yrityksiä.



Kuvio 1. Sosiaalisen yrityksen perustamisvuosi (n=16)

Kuviossa 1 kuvasin yritysten jakautumisen perustamisvuoden mukaan. Siitä voidaan havaita, että suurin osa tarkasteltavista yrityksistä eli 68,7 prosenttia oli jo yli viiden vuoden ajan toimineita sosiaalisia yrityksiä eli sosiaalisiksi yritykseksi varsin ”pitkäikäisiä”. Vastaukset jakoutuivat siten, että vuonna 2004 perustettuja yrityksiä oli 31,2 prosenttia, vuonna 2005 perustettuja 37,5 prosenttia, vuonna 2006 perustettuja 18,7 prosenttia ja vuonna 2007 perustettuja 12,5 prosenttia.

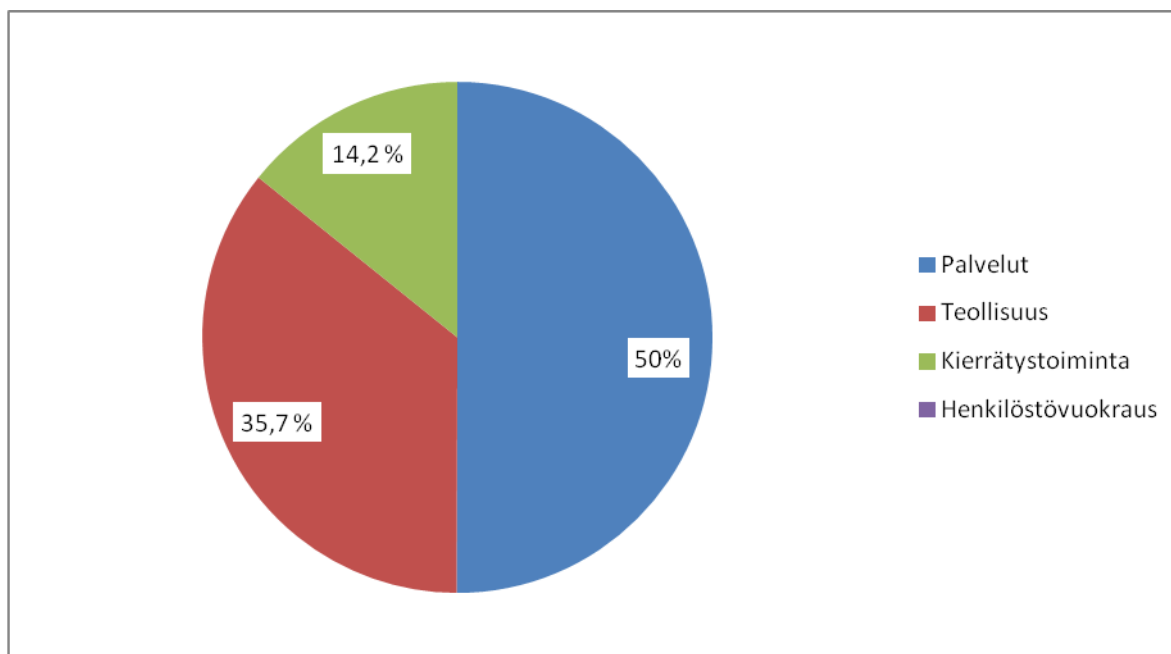


Kuvio 2. Yrityksen yhtiömuoto (n=16)

Seuraavassa kohdassa kysyin yritysten yhtiömuotoa. Kuviosta 2 ilmenee, kuinka yritysten yhtiömuodot ovat jakautuneet. Yrityksistä valtaosa eli 75 prosenttia oli yritysmuotoisia (tmi, ay, ky, oy). Yhdistysten osuus oli 12,5 prosenttia ja osuuskuntien osuus samoin 12,5 prosenttia. Yksikään vastaaja ei ilmoittanut yrityksensä yhtiömuodoksi säätiötä.

Selvittäessäni yritysten toimialaa, käytin kyselyssä samanlaista toimialajaottelua kuin toimialakysymyksen sisältävässä Yhteiskunnallinen yritys - luova ja yhdistävä toimintatapa -raportissa (Lilja Inka 2010, 12), jolloin valittavana oli neljä erilaista toimialavaihtoehtoa. Näitä olivat karkeasti jaoteltuna kierrätys, palvelut, teollisuus ja henkilöstövuokraus.

Kuviosta 3 nähdään, että toimialoista eniten edustettuna olivat palvelut, jonka ilmoitti toimialakseen 50 prosenttia yrityksistä. Seuraavaksi eniten, 35,7 prosenttia oli teollisuuden alalla toimivia yrityksiä. Kierrätystoimintaa harjoittavien yritysten osuus oli 14,2 prosenttia. Yksikään yritys ei ilmoittanut toimialakseen henkilöstövuokrausta. Kaksi vastaajaa ei ilmoittanut yrityksensä toimialaa.



Kuvio 3. Yrityksen toimiala (n=14)

Taustatietoina kyselyssä halusin selvittää myös yrityksen kokoluokkaa henkilöstön määrällä mitattuna sekä työllistettyjen osuutta. Taulukossa 1. on kuvattu yritysten jakautuminen koko henkilöstömäärän mukaan. Siitä voidaan havaita, että vastauksia tuli melko tasaisesti eri kokoluokkia edustavista yrityksistä, tosin merkille pantavaa on, että 50 prosenttia yrityksistä oli pieniä alle kymmenen henkilön yrityksiä eli mikroyrityksiä. Pienyrityksiä (10 – 49 henkilöä) oli 37,5 prosenttia vastanneista. Yli 50 henkilöä työllistäviä yrityksiä eli keskisuuria yrityksiä on vastanneista vain 12,5 prosenttia.

Taulukossa 2. esitin työllistetyn työvoiman määrän. Siitä nähdään, että vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti työllistettyjen määrän suhteen. 25 prosenttia yrityksistä ilmoitti työllistävänsä yhden henkilön. Suurin osa yrityksistä, 62,5 prosenttia työllisti enintään viisi henkilöä. Yrityksiä, jotka työllistivät yli 20 työllistettyä henkilöä oli kuitenkin jopa 25 prosenttia vastanneista yrityksistä.

Taulukko 1. Yritysten koko henkilöstömäärän mukaan (n=16)

<b>Yrityksen henki- löstömäärä</b>	<b>Lukumäärä (Yritykset)</b>	<b>Osuus prosent- teina</b>
1-2 henkilöä	2	12,5 %
3-5 henkilöä	4	25 %
6-9 henkilöä	2	12,5 %
10-19 henkilöä	1	6,3 %
20-29 henkilöä	3	18,8 %
30-39 henkilöä	1	6,3 %
40-49 henkilöä	1	6,3 %
50 tai yli henkilöä	2	12,5 %

Taulukko 2. Yritysten työllistettyjen työntekijöiden määrät (n=16)

<b>Työllistetyt henkilöt</b>	<b>Lukumäärä (Yritykset)</b>	<b>Osuus prosent- teina</b>
1 henkilö	4	25 %
2 henkilöä	2	12,5 %
3-5 henkilöä	4	25 %
6-9 henkilöä	2	12,5 %
10-19 henkilöä	0	0 %
20 tai yli henkilöä	4	25 %



## 6.2 Yhteistyökumppanit ja kehittämishankkeet

Pyysin vastaajia nimeämään yrityksen tärkeimmät yhteistyökumppanit. Tähän kysymykseen sai valita yhden tai useamman vastausvaihtoehdon yhdeksästä valmiina annetusta vaihtoehdosta. Kysymykseen vastasivat kaikki kyselyyn vastanneet. Vastauksista selvisi, että tärkeimmiksi yhteistyökumppaneiksi koettiin työ- ja elinkeinotoimisto ja muut yritykset. Lisäksi muina tärkeinä yhteistyökumppaneina mainittiin muun muassa työvoiman palvelukeskus, ELY-Keskus ja kunta tai kaupunki.

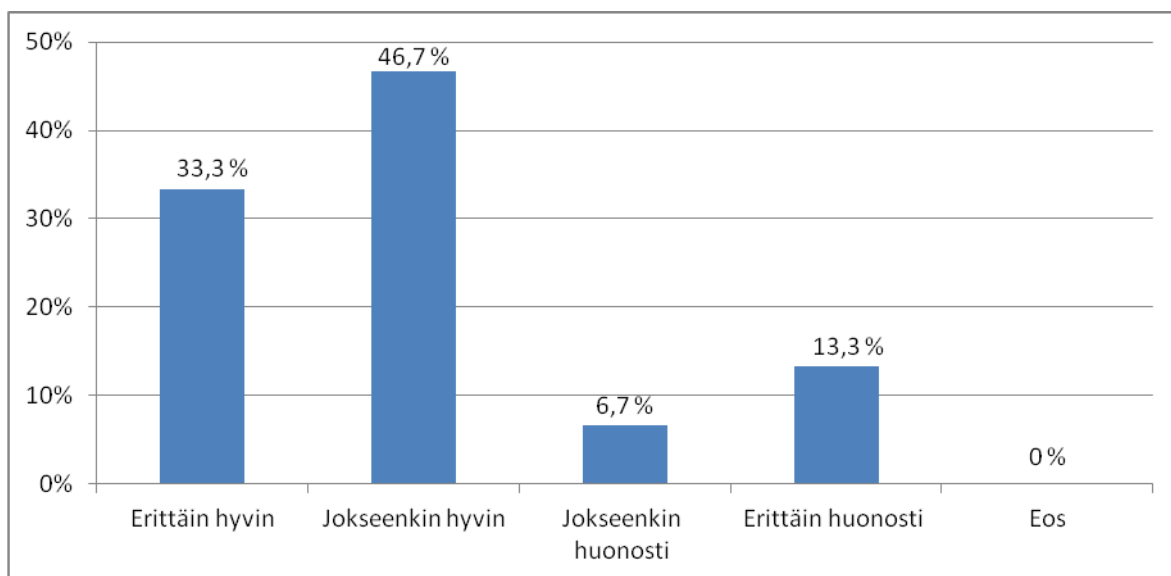
Taulukko 3. Tärkeimmät yhteistyökumppanit (% = yhteistyökumppanin maininneiden prosentuaalinen osuus vastanneista)

<b>Yhteistyökumppani</b>	<b>%</b>
Työ- ja elinkeinotoimisto	75
Muut yritykset	56,3
Työvoiman palvelukeskus	31,3
ELY-keskus	31,3
Kunta/kaupunki	18,8
Muu	18,8
Sosiaalisten yritysten kehittämishankkeet	12,5
Muut sosiaaliset yritykset	6,3
Alueelliset uusyrityskeskukset	0

Kysyin kyselyssä myös ovatko yritykset osallistuneet sosiaalisten yritysten kehittämishankkeisiin. Avoimessa kysymyksessä kysyttiin millaisia kokemuksia tai hyötyä hankkeeseen osallistumisesta on ollut yrittäjälle tai organisaatiolle. Suurin osa vastaajista eli 66,7 prosenttia ilmoitti, ettei ole osallistunut kehittämishankkeisiin. Loput 33,3 prosenttia yrityksistä olivat osallistuneet erilaisiin hankkeisiin. Nimeltä näistä mainittiin HOT-hanke (3 vastaajaa), Sytrim-hanke (2vastaajaa), SOSVOIMA-projekti (1 vastaaja), Response-projekti (1 vastaaja), Kestävää työllisyyttä sosiaalisissa yrityksissä-projekti (1 vastaaja), Välke-projekti (1 vastaaja) sekä RAKET-Equal-projekti (1 vastaaja). Hyödyksi hankkeeseen osallistumisesta mainittiin ”Lähinnä tiedon jakamista” sekä ”Yritystä ei olisi ilman RAKET-Equal-projektia (päättynyt 1/2008).”

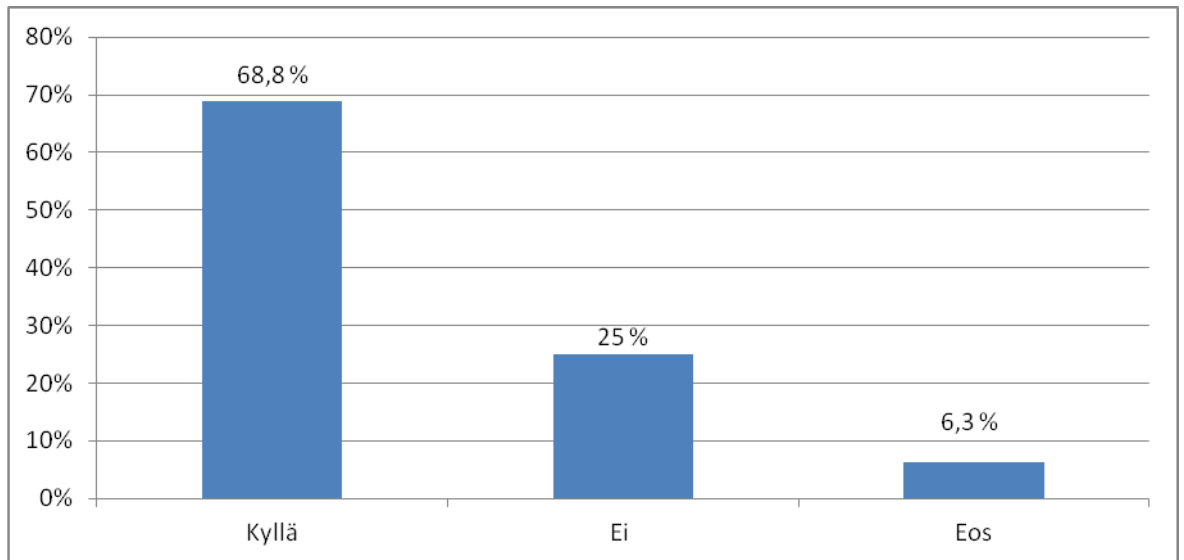
### 6.3 Palkkatuki ja yhteistyö työvoimatoimiston kanssa

Tässä luvussa kartoitan yritysten tyytyväisyyttä työvoimatoimiston palveluun tukityöasioissa ja tehtyihin palkkatukipäätöksiin. Palkkatuen uudistukseen liittyen pyysin vastaajia laittamaan kolme tukeen tullutta parannusta tärkeysjärjestykseen. Tarkoituksena oli myös selvittää, onko palkkatuen uudistus lisännyt mahdollisuuksia palkata lisää työntekijöitä sosiaaliseen yritykseen.



Kuvio 4. Onko työvoimatoimisto palvellut tukityöasioissa?<sup>2</sup>(n=15)

Kun kysyin tyytyväisyyttä työvoimatoimiston palveluun tukityöasioissa, kysymykseen vastanneista 33,3 prosenttia ilmoitti työvoimatoimiston palvelleen erittäin hyvin ja 46,7 prosenttia koki saaneensa jokseenkin hyvää palvelua. Vastaajista 6,7 prosenttia oli saanut mielestään jokseenkin huonoa palvelua ja 13,3 prosenttia oli kokenut työvoimatoimiston palvelut erittäin huonona. Yksi vastaajista ei vastannut kysymykseen lainkaan.



Kuvio 5. Tyytyväisyys TE-keskusten tekemiin palkkatukipäätöksiin? (n=16)

Kuviosta 5. käy ilmi vastaajien mielipiteet siitä, ovatko he olleet tyytyväisiä saamiinsa palkkatukipäätöksiin eli onko esimerkiksi palkkatukea myönnetty lain mahdollistama maksimimäärä ja maksimikesto. Pääsääntöisesti palkkatukipäätöksiin on oltu tyytyväisiä. 68,8 prosenttia oli tätä mieltä. Tukipäätöksiin tyytymättömiä oli 25 prosenttia kyselyyn vastanneista. 6,3 prosenttia ei osannut sanoa mielipidettään.

Avoimessa kysymyksessä pyysin kertomaan siitä, millaisia ongelmia vastaajat olivat kohdanneet liittyen tukipäätöksiin. Vastauksissa nousi esiin, että lain suomiin mahdollisuuksiin nähden työllistämisyksiköt oli määritelty liian lyhytkestoisiksi tai palkkatuen enimmäismäärää ei oltu suostuttu myöntämään. Myös tukipäätösten hitaus oli koettu ongelmalliseksi.

”Virtain työvoimatoimiston asenne on se, että tukea ei myönnetä ellei ole aivan pakko. Ja lain sallimaa maksimiaikaa ei anneta tukea koskaan. Oma-aloitteisesti työvoimatoimisto ei hoida asioita, vaan itse täytyy ottaa selvälle työntekijän asiat ja oikeudet. Eniten rassaa työvoimatoimiston ja lain asenne, että PYSYVÄSTI vajaakuntoisen työntekijän tuki kun lopetetaan, PYSYVÄSTI vajaakuntoinen muuttuukin yht äkkiä täysin terveeksi ja 100% työpanokseen kykeneväksi. Laki on täysi susi siltä osin, että tuella ei ole jatku-moa PYSYVÄSTI vajaakuntoisten kohdalla. Pieni yritys ei voi kantaa yhteiskunnan vastuuta ja palkata vajaata työpanosta tekevää 100% palkalla, kun tuki loppuu. Ja työvoimatoimiston asenteen huomioiden, ei tarvitse ihmetellä miksi vajaakuntoisia ei työllistetä. Ja nekin jotka on tukea saaneet, potkitaan pois tukijakson jälkeen.”

”Työllistää liikaa hakemusten teossa.”

” Olemme tänä vuonna törmänneet sellaiseen valitettavaan tosiasiaan, että vajaakuntoisten kohdalla palkkatukea ei jatketa 36 kk kestäneen palkkatukijakson jälkeen, vaikka uudistettu laki Julkisista työvoimapalveluista sen mahdollistaisikin. Eikä esim. palkkatuki ole koskaan vajaakuntoisen kohdalla max. 1300 €, vaikka palkkauakustannukset olisivat oleet yli 2600 €/kk. ”

”Tukipäätökset hitaita. Tukipäätökset liian lyhyitä”

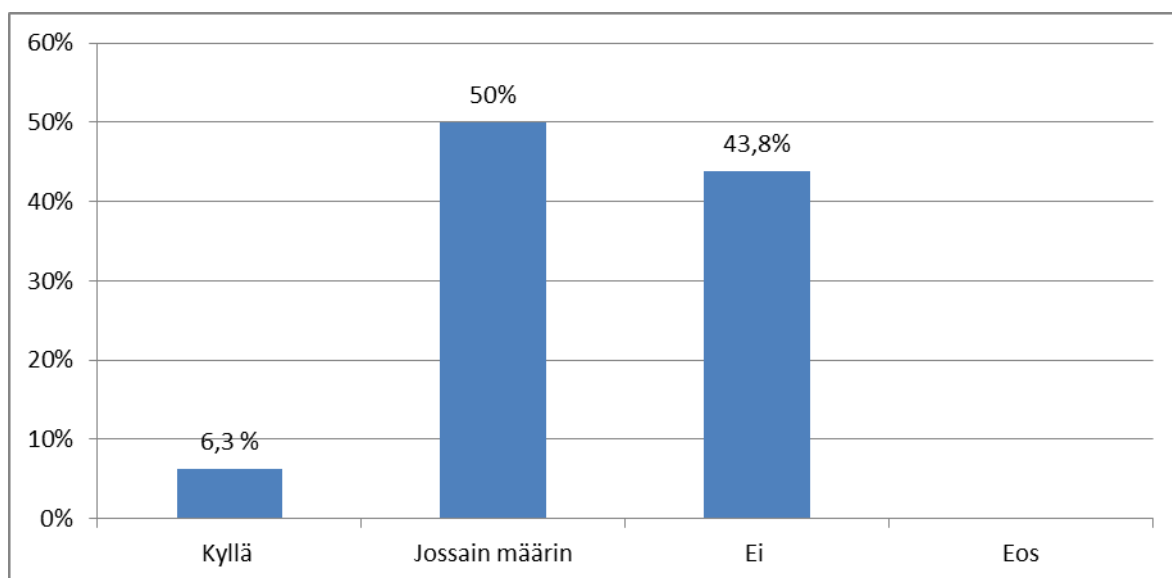
”Kun haemme jatkoa palkkatuelle, TE-toimistot tekevät jatkopäätökset vasta jopa päivää ennen kuin edellinen jakso päättyy. Tämä tuo epävarmuutta niin työnantajalle kuin työntekijällekin. TE- toimistot eivät ymmärrä yritystoimintana puhtaasti toimivan sosiaalisen yrityksen tarpeita.”

Pyysin vastaajia laittamaan tärkeysjärjestykseen kolme palkkatukeen tullutta parannusta. Tämän kysymyksen kohdalla ilmeni vastaamisvaikeuksia. Kysymys oli ymmärretty joidenkin vastaajien keskuudessa väärin. Vaihtoehtoja ei ole kaikissa vastauksissa laitettu tärkeysjärjestykseen, 1,2,3-mallin mukaan, vaan esimerkiksi kaikkiin vaihtoehtoihin oli merkitty tärkeysjärjestys numero 2. Tästä syystä tuloksiin ei voida täysin luottaa. Palkkatuen muutosten tärkeysjärjestys jakoi paljon mielipiteitä. Palkkatukien tason korotus oli kuitenkin niukasti eniten valittu vaihtoehto tärkeimmäksi muutokseksi.

Taulukko 4. Palkkatuen muutokset (n=16)

<b>PALKKATUEN MUUTOKSET</b>	<b>1. Tärkein</b>	<b>2. Tärkein</b>	<b>3. Tärkein</b>
Vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien osalta palkkatuki nousi eli on (50 % bruttopalkasta ja sivukuluista) max.1300 euroa/kk, vrt. aiemmin max.822 euroa/kk	<b>50%</b>	<b>31,3%</b>	<b>18,8%</b>
Pitkäaikaistyöttömien osalta palkkatuen kesto muuttui 1 vuodesta 2 vuoteen (10.5.2010 asti.)	<b>25%</b>	<b>37,5%</b>	<b>37,5%</b>
Vaikeasti työllistettävien osalta korkeimman palkkatuen kesto (1045 euroa/kk) muuttui 1 vuodesta 2 vuoteen.	<b>13,3%</b>	<b>46,7%</b>	<b>40%</b>

Kysyin seuraavaksi, ovatko palkkatukeen tulleet parannukset lisänneet käytännössä mahdollisuuksia palkata yritykseen lisää työntekijöitä.



Kuvio 6. Ovatko palkkatuen parannukset lisänneet mahdollisuuksia palkata yritykseen lisää työntekijöitä? (n=16)

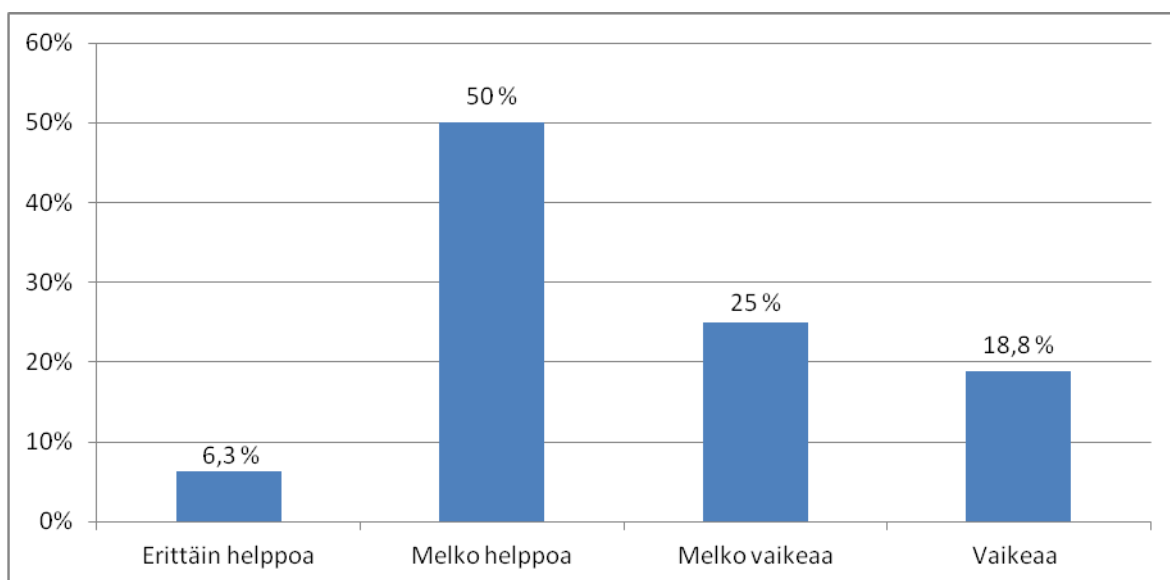
Kuviosta 6. nähdään, että palkkatuen tasoon ja keston tulleet parannukset eivät ole vaikuttaneet merkittävästi työllistämiseen. Ainoastaan 6,3 prosenttia vastaajista koki palkkatuen muutosten selkeästi lisänneen mahdollisuutta palkata lisää työntekijöitä. 50 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että mahdollisuus on lisääntynyt jossain määrin. 43,8 prosenttia vastaajista puolestaan oli sitä mieltä, että tämä mahdollisuus ei ole lisääntynyt.

Tarkastelin vastauksia vielä yrityksen henkilöstömäärän mukaan. Pienimmät työllistäjät, yhden tai kahden hengen yritykset eivät katsoneet, että nykyisten parempien tukien turvin ne voivat luoda lisää työpaikkoja yrityksiin. Muut alle kymmenen henkeä työllistävät yritykset puolestaan vastasivat yhtä lukuun ottamatta, että mahdollisuus palkata lisää työntekijöitä on lisääntynyt jossain määrin. Näitä isommissa yrityksissä vastaukset jaakaantuivat tasaisesti sekä ”Ei” että ”Jossain määrin” vastausten kesken.

## 6.4 Työllistettävän työvoiman saatavuus

Seuraavaksi halusin selvittää työntekijöiden rekrytointiin liittyviä haasteita ja onko uudella lailla saatu helpotettua sopivan työntekijän löytymistä yritykseen.

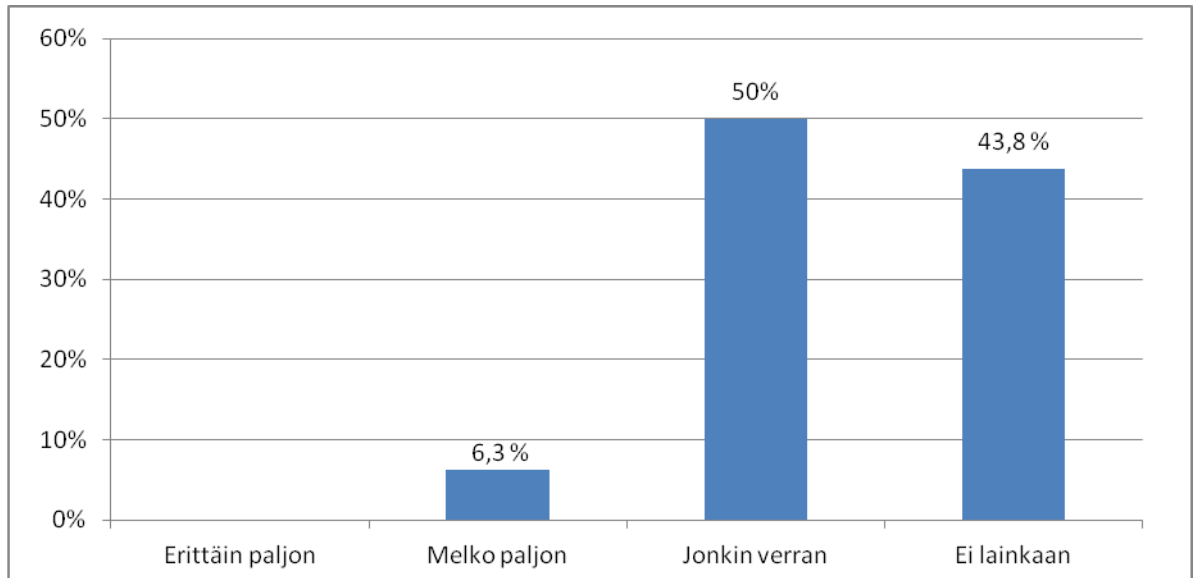
Tiedustelin, kuinka helppoa työllistetyn työvoiman löytäminen sosiaalisten yritysten mielestä on. Kysymykseen oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot, jotka olivat erittäin helppoa, melko helppoa, melko vaikeaa tai erittäin vaikeaa.



Kuvio 7. Kuinka helppoa työllistetyn työvoiman löytäminen on? (n=16)

Kuten yllä olevasta kuviosta 7. voidaan nähdä, ilmeni vastauksissa hajontaa. Vastanneista 18,8 prosentin mielestä työllistetyn työvoiman löytäminen on vaikeaa. Neljännes yrityksistä arvioi työllistettyjen löytämisen melko vaikeaksi. Sen sijaan puolet yrityksistä koki tämän melko helpoksi ja 6,3 prosenttia erittäin helpoksi.

Työllistettävien henkilöiden ei enää tarvitse olla työvoimatoimiston osoittamia, vaan riittää että palkattava on työnhakijana työvoimatoimistossa. Työnantaja on siis vapaampi valitsemaan työllistettävän työntekijän palvelukseensa. Kysyin seuraavaksi minkä verran yritykset kokevat, että lainmuutos on helpottanut sopivan työllistetyn henkilön löytymistä yritykseen. Tähän annoin vastausvaihtoehdoiksi erittäin paljon, melko paljon, jonkin verran ja ei lainkaan.

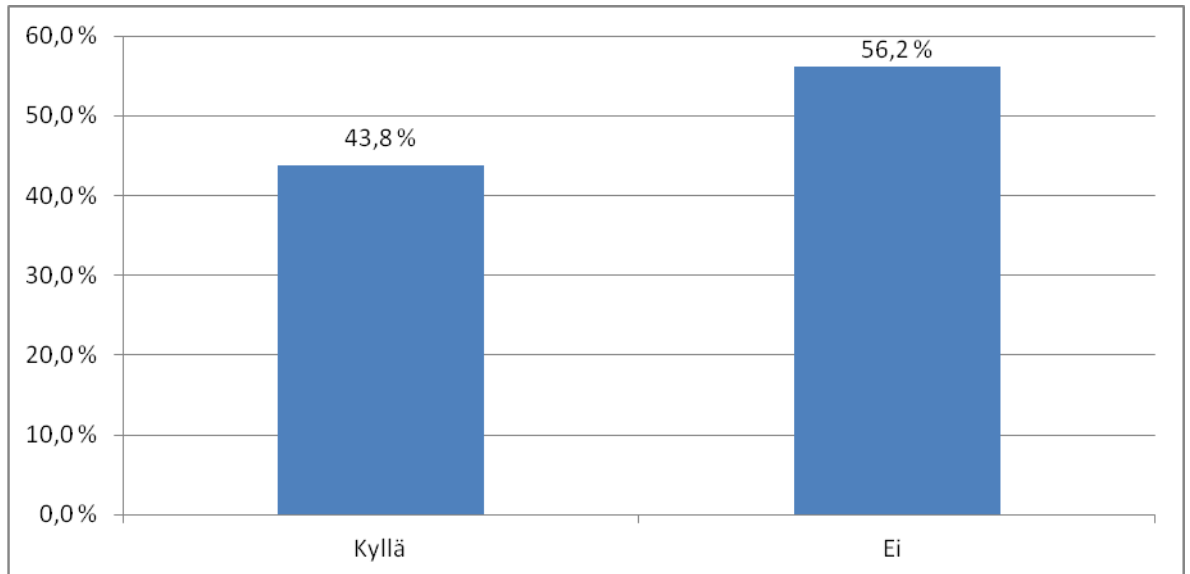


Kuvio 8. Lainmuutos on helpottanut sopivan työllistetyn henkilön löytymistä? (n=16)

Vastaajista 50 prosenttia koki lainmuutoksen helpottaneen jonkin verran sopivan työntekijän löytymistä, kuten kuvio 8. osoittaa. Sen sijaan jopa vajaa puolet vastaajista eli 43,8 prosenttia ilmoitti, ettei lainmuutoksesta ole ollut lainkaan hyötyä. Tämä oli sinänsä yllättävää, sillä edellisen lain aikana työntekijöiden löytymisen hitautta ja byrokraattisuutta kritisoitiin hyvinkin paljon ja tähän tilanteeseen toivottiin muutosta. 6,3 prosenttia vastaajista kuitenkin koki, että sopivan työntekijän löytäminen on helpottunut melko paljon uuden lain myötä.

## 6.5 Työvoiman edelleensijoittaminen

Sosiaalinen yritys voi edelleensijoittaa palkkatuella työllistämänsä henkilön toisen työnantajan palvelukseen ja periä työn järjestäjältä kohtuullisen korvauksen. Selvitin ovatko yritykset vuokranneet työllistettyjä töihin sosiaalisen yrityksen ulkopuolelle. Vastausvaihtoehtoja olivat ”kyllä” ja ”ei”.



Kuvio 9. Onko yritys sijoittanut työllistettyjä töihin sosiaalisen yrityksen ulkopuolelle? (n=16)

Kuten kuvio 9. osoittaa, jopa 43,8 prosenttia yrityksistä ilmoitti sijoittaneensa työllistettyjä töihin sosiaalisen yrityksen ulkopuolelle. 56,2 prosenttia yrityksistä sen sijaan vastasi tähän kysymykseen kieltävästi.

## 6.6 Lain kohderyhmien laajentaminen

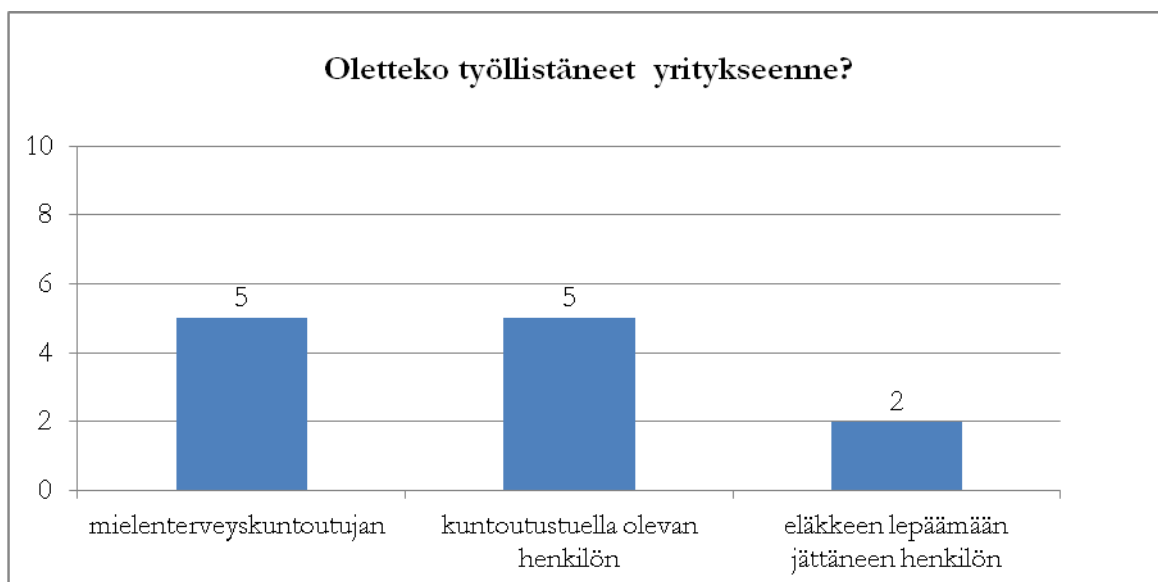
Tässä luvussa käyn läpi lain kohderyhmän laajentamiseen liittyviä kysymyksiä. Vajaa-kuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien lisäksi sosiaalisiiin yrityksiin työllistettäviksi kohde-ryhmiksi haluttiin lakimuutoksen jälkeen ottaa mukaan mielenterveyskuntoutujat ja maahanmuuttajat.

### 6.6.1 Mielenterveyskuntoutujat uutena kohderyhmänä

Mielenterveyden keskusliiton Mielekäs yritys -projektin loppuraportissa (23.8.2006) todettiin, että monet mielenterveyskuntoutujat olisivat halukkaita ja kykeneviä työllistymään sosiaalisissa yrityksissä, mutta lainsäädäntö on heikentänyt heidän työllistymismahdollisuuksiaan. (Mielenterveyden keskusliitto 2007.)



Lakia sosiaalisista yrityksistä tarkistettiin niin, että myös kuntoutustuella tai työkyvyttömyyseläkkeellä olevilla mielenterveyskuntoutujilla on parempi mahdollisuus työllistyä sosiaalisissa yrityksissä. Kyselyni tavoitteena oli selvittää mielenterveyskuntoutujien sosiaaliin yrityksiin työllistymisen toteutumista käytännössä, erityisesti kuntoutustuella tai työkyvyttömyyseläkkeellä olevien kuntoutujien osalta. Lisäksi kartoitin yritysten hakkuutta tarjota työtä mielenterveyskuntoutujille tulevaisuudessa niiden vastaajien osalta, jotka eivät olleet työllistäneet henkilöä tästä kohderyhmästä.



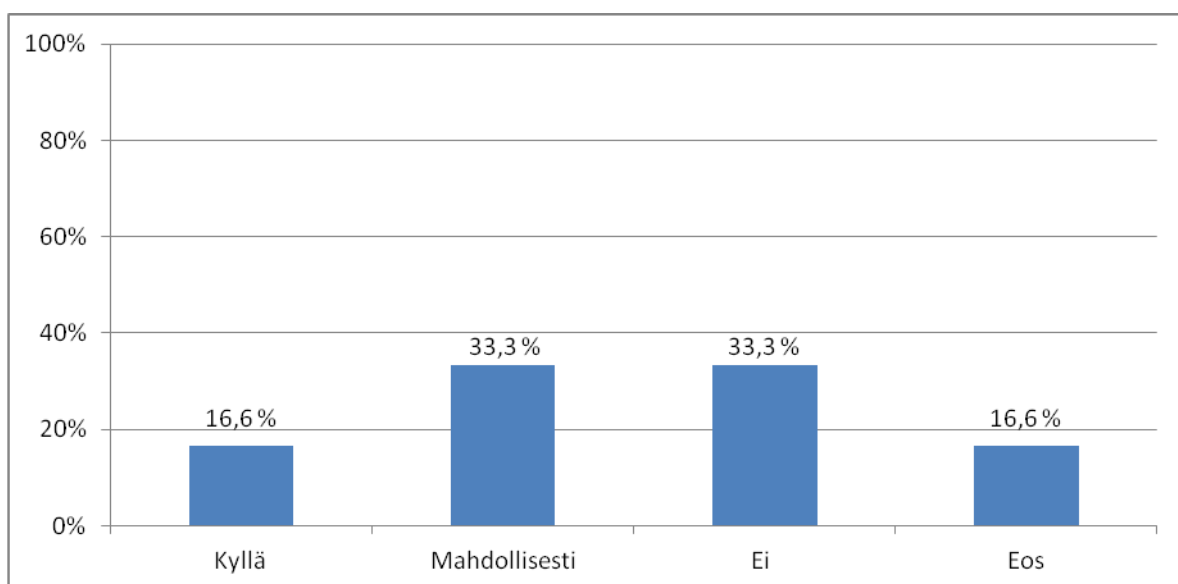
Kuvio 10. Onko yritys työllistänyt mielenterveyskuntoutujan, kuntoutustuella olevan tai eläkkeen lepäämään jättäneen henkilön? (n=10)

Kysyin onko yritys työllistänyt mielenterveyskuntoutujaa, kuntoutustuella olevaa tai eläkkeen lepäämään jättänyttä henkilöä. Valtaosa kyselyyn vastanneista yrityksistä, 62,5 prosenttia eli kymmenen vastaajaa kertoi työllistäneensä henkilön tai henkilöitä edellä mainituista ryhmistä. Vastaukset jakaantuivat seuraavasti: 5 vastaajaa kertoi työllistäneensä mielenterveyskuntoutujan, 5 vastaajaa ilmoitti työllistäneensä kuntoutustuella olevan henkilön ja 2 vastaajaa oli työllistänyt eläkkeen lepäämään jättäneen henkilön.

On syytä huomioda, että tässä kysymyksessä oli mahdollista valita yksi tai useampi vaihtoehto. Mielenterveyskuntoutuja, kuntoutustuella oleva henkilö ja eläkkeen lepäämään jättänyt henkilö ovat osin päällekkäisiä käsitteitä, mutta kaksi jälkimmäistä vastausvaihtoehtoa antoivat vastaajalle mahdollisuuden täsmentää mielenterveyskuntoutu-

jan tarkempaa statusta eli onko henkilö kuntoutustuella tai eläkkeellä. Yksi vastaajista kertoi työllistäneensä henkilön kaikista alla olevista vaihtoehdoista ja loput vastaajat olivat valinneet vain yhden vaihtoehdon.

Seuraavan kysymyksen esitin niille yrityksille, joilla ei ollut aiempia kokemuksia mielenterveyskuntoutujataustaisista työllistetyistä työntekijöistä. Kysyin, voisivatko yritykset työnantajina ajatella työllistävänsä mielenterveyskuntoutujan tulevaisuudessa. Annetut vastausvaihtoehdot olivat kyllä, mahdollisesti, ei ja ei osaa sanoa. Kaikkiaan 14 yritystä oli vastannut tähän kysymykseen. Sain siis vastauksia sekä niiltä yrityksiltä, joille kysymys oli varsinaisesti suunnattu eli joilla ei ollut aiempaa kokemusta tämän ryhmän työllistämistä että myös niiltä yrityksiltä, joilla jo oli ollut tästä kokemusta. Tarkastelen vain niiden yritysten vastauksia, jotka eivät olleet työllistäneet mielenterveyskuntoutujaa aiemmin.



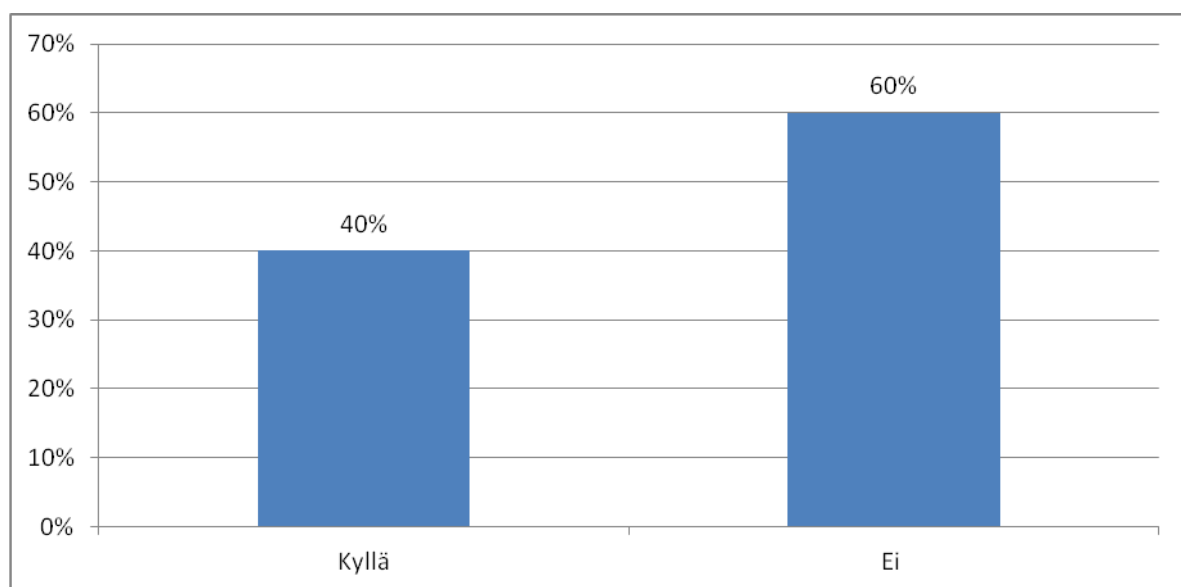
Kuvio 11. Yritysten kiinnostus työllistää mielenterveyskuntoutujia tulevaisuudessa (n=6)

Kuviosta 11. nähdään, että niistä vastaajista, jotka eivät olleet aiemmin työllistäneet mielenterveyskuntoutujaa, 16,6 prosenttia olisi valmis ottamaan mielenterveyskuntoutujan töihin tulevaisuudessa. 33,3 prosenttia valitsi vastausvaihtoehdon ”mahdollisesti”. Kielteisesti työllistämiseen suhtautui 33,3 prosenttia työnantajista. 16,6 prosenttia ei osannut sanoa mielipidettään.

## 6.6.2 Kielitaidottomat maahanmuuttajat uutena kohderyhmänä

Seuraavat kolme kysymystä käsittelevät kielitaidottomien maahanmuuttajien mukaan ottamista sosiaalisiin yrityksiin työllistettävien kohderyhmään. Niin ikään heidän asemaan haluttiin parannuksia lakimuutoksella mielenterveyskuntoutujien lisäksi. Aiemmin suomea ja ruotsia huonosti osaavat maahanmuuttajat ovat voineet päästä töihin sosiaalisiin yrityksiin vain pitkäaikaistyöttömyyden kautta eli oltuaan 500 päivää työttömänä, mutta nyt heidät voidaan sijoittaa korkeimmalla palkkatuella töihin jo ennen sitä.

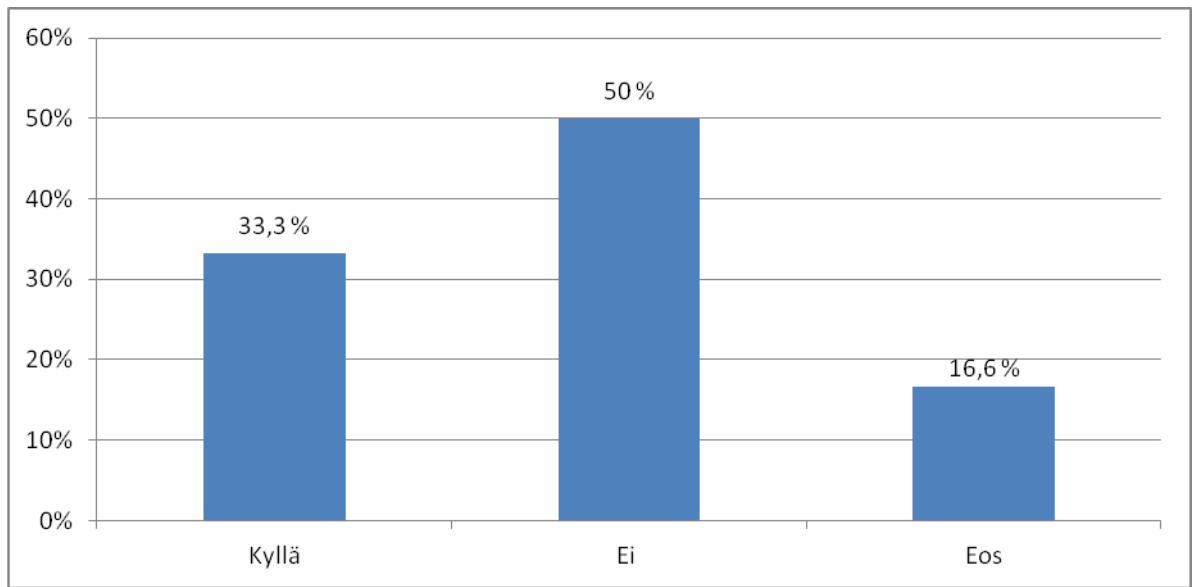
Kysymysteni tavoitteena oli selvittää kielitaidottomien maahanmuuttajien sosiaalisiin yrityksiin työllistymisen toteutumista käytännössä ja onko niissä käytetty lain suoma mahdollisuutta palkata heitä jo ennen 500 työttömyyspäivän täyttymistä. Lisäksi kartoitin yritysten halukkuutta tarjota työtä heille tulevaisuudessa niiden vastaajien osalta, jotka eivät olleet aiemmin työllistäneet henkilöä tästä kohderyhmästä.



Kuvio 12. Onko yritys työllistänyt kielitaito-ongelmaisia maahanmuuttajia?, (n=15)

Kysyin, onko yritys työllistänyt kielitaito-ongelmaisia maahanmuuttajia. Kuviosta 12. ilmenee, että lähes puolet yrityksistä, 40 prosenttia oli työllistänyt työntekijän tästä ryhmästä. 60 prosenttia yrityksistä puolestaan ilmoitti, ettei heidän yrityksessään ole työllistetty kielitaidottomia maahanmuuttajia. Yksi vastaaja oli jättänyt kysymykseen vastaamatta.

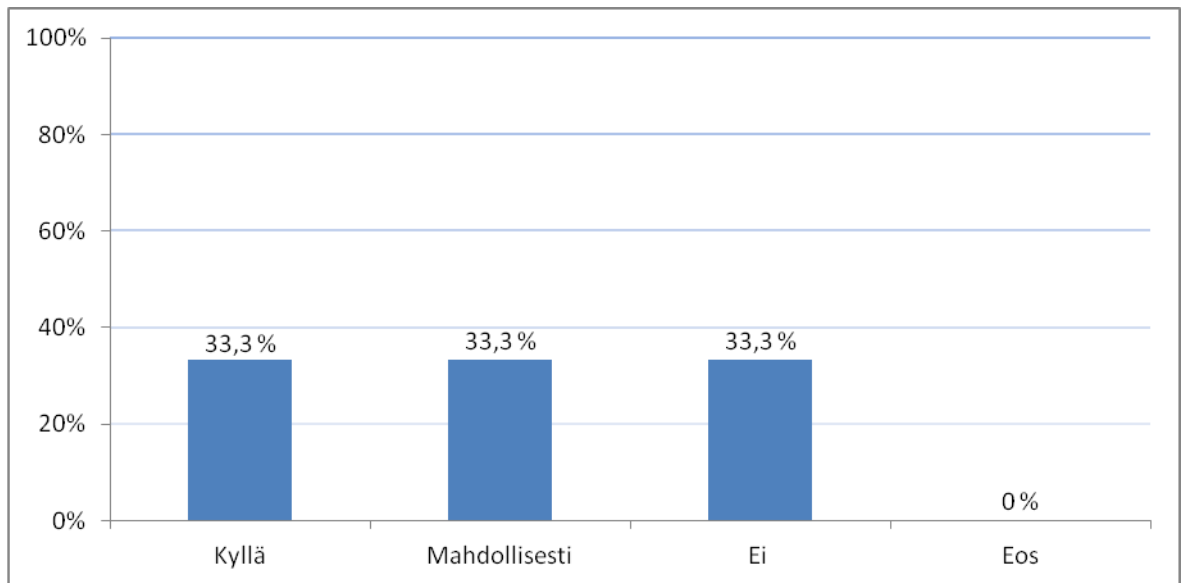
Seuraavaksi tiedustelin niiltä vastaajilta, jotka vastasivat edelliseen kysymykseen kyllä, onko yritys hyödyntänyt mahdollisuutta palkata maahanmuuttajan jo ennen 500 työttömyyspäivän täyttymistä. Sain vastauksia yhteensä 7 kappaletta. Yksi kieltävästi edelliseen kysymykseen vastannut oli vastannut myös tähän kysymykseen. Päätin jättää tämän vastauksen huomiotta analysoinnissa.



Kuvio 13. Onko yritys työllistänyt kielitaidottomia maahanmuuttajia jo ennen 500 työttömyyspäivän täyttymistä? (n=6)

Kuviosta 13. nähdään, että vain harva sosiaalinen yritys on työllistänyt kielitaidottomia maahanmuuttajia ilman että heillä on takana pitkittynyttä työttömyyttä. 33,3 prosenttia työnantajista oli hyödyntänyt tätä mahdollisuutta. Sen sijaan puolet yrityksistä vastasi kysymykseen kieltävästi. Yksi vastaaja kertoi, ettei osaa sanoa.

Seuraavan kysymyksen esitin niille vastaajille (9 vastaajaa), jotka eivät olleet vielä työllistäneet kielitaidottomia maahanmuuttajia. Kysyin, voisivatko yritykset työnantajina ajatella työllistävänsä edellä mainitusta ryhmästä henkilöitä tulevaisuudessa. Sain vastauksia yhteensä 12 kappaletta. Kysymykseen vastasivat kaikki nämä yritykset, joille kysymyksen esitin ja lisäksi kolme yritystä, joilla oli ollut kokemusta kielitaidottomien maahanmuuttajien työllistämistä. Käyn läpi vain sen vastaajaryhmän vastaukset, joka ei ollut työllistänyt maahanmuuttajia aiemmin.

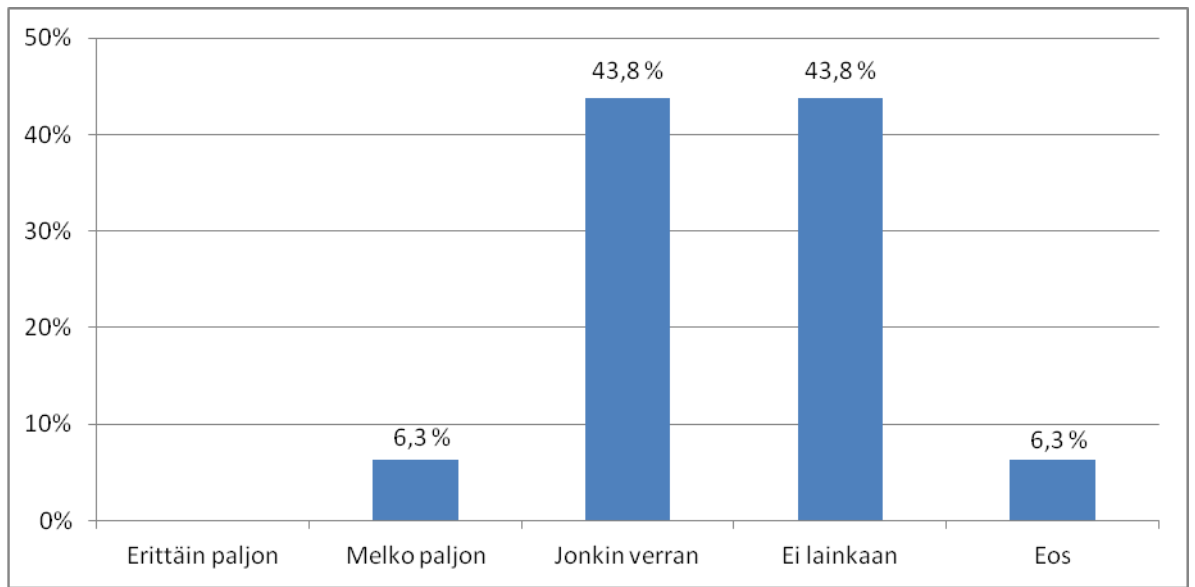


Kuvio 14. Yritysten kiinnostus työllistää kielitaidottomia maahanmuuttajia tulevaisuudessa, (n=9)

Kuviosta 14. nähdään että niistä vastaajista, jotka eivät olleet aikaisemmin työllistäneet kielitaidotonta maahanmuuttajaa, 33,3 prosenttia olisi valmis ottamaan tällaisen maahanmuuttajan töihin tulevaisuudessa. 33,3 prosenttia valitsi vastausvaihtoehdon ”mahdollisesti”. Kielteisesti työllistymiseen suhtautui 33,3 prosenttia työnantajista.

## 6.7 Sosiaalisten yritysten tunnettuus

Kyselyssä kartoitin sosiaalisten yritysten tunnettuuden lisääntymistä kysymällä onko yrittäjien mielestä tunnettuus lisääntynyt viimeisen kolmen vuoden aikana. Vastausten perusteella tunnettuuden arvioitiin lisääntyneen vain hieman vuoden 2008 jälkeen.

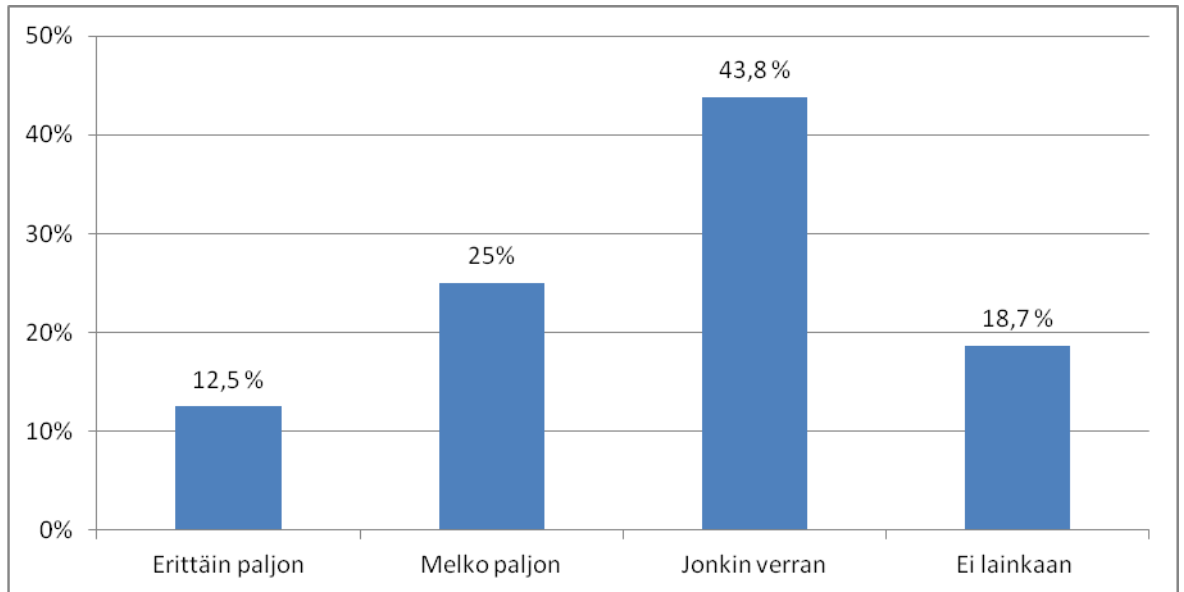


Kuvio 15. Onko tunnettuus lisääntynyt viimeisen kolmen vuoden aikana? (n=16)

Ainoastaan 6,3 prosentin mielestä tunnettuus oli lisääntynyt melko paljon. Vastaajista 43,8 prosenttia katsoi, että tunnettuus on lisääntynyt jonkin verran, mutta vastaavasti myös niiden vastaajien osuus oli yhtä suuri, 43,8 prosenttia, jotka eivät kokeneet tunnettuuden lisääntyneen tänä aikana lainkaan.

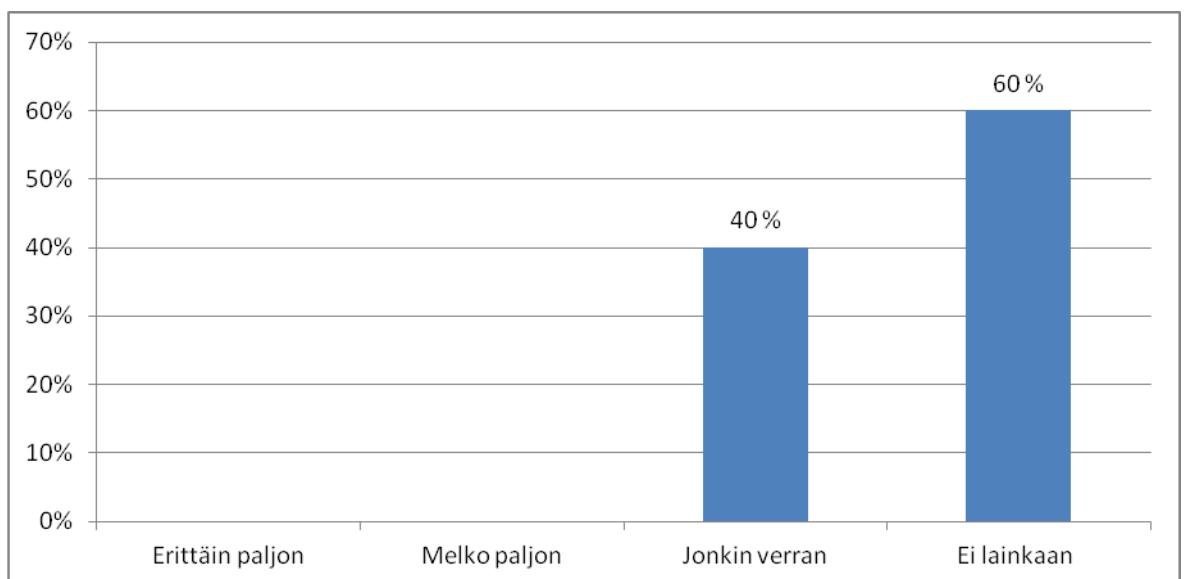
## 6.8 Yritystoiminnan laajentuminen

Tässä luvussa kartoitin ensin onko yritysten toiminta laajentunut sosiaalisena yrityksenä aloittamisen jälkeen. Sen jälkeen halusin selvittää yritysten mielipiteitä siitä, onko lakiuudistus parantanut mahdollisuuksia laajentaa toimintaa.



Kuvio 16. Yritysten toiminnan laajentuminen sosiaalisena yrityksenä aloittamisen jälkeen (n=16)

Valtaosalla yrityksistä toiminta oli laajentunut tavalla tai toisella sosiaalisena yrityksenä aloittamisen jälkeen. Kuviosta 16. nähdään, että 43,8 prosenttia yrityksistä oli laajentanut toimintaansa jonkin verran. Reilulla kolmanneksella, 37,5 prosentilla yritystoiminta oli laajentunut melko tai erittäin paljon. Vain 18,7 prosenttia yrityksistä ilmoitti, ettei toiminta ole laajentunut lainkaan.

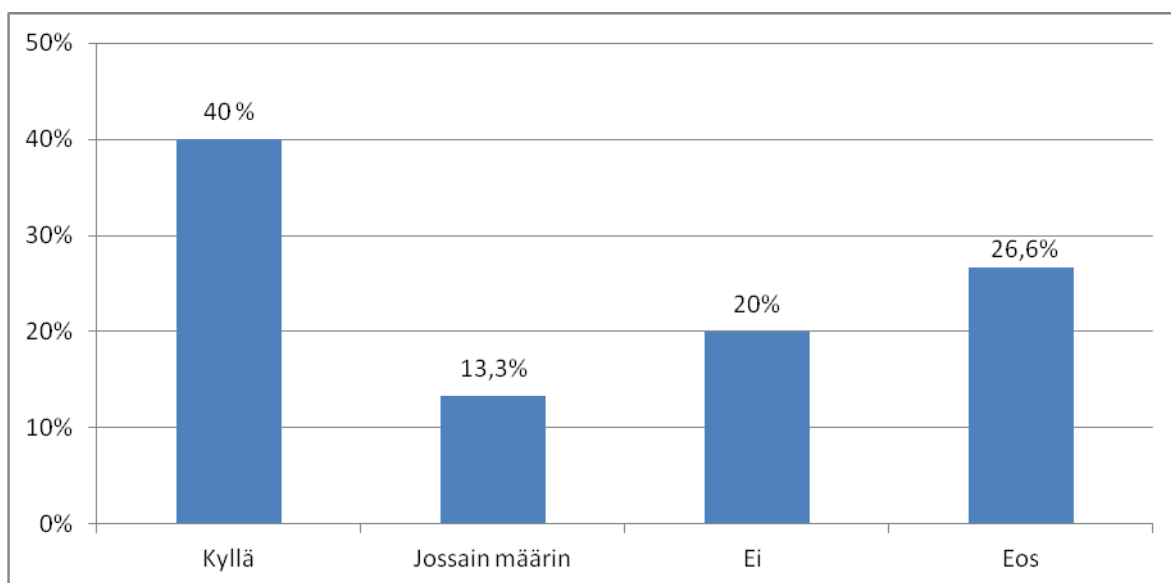


Kuvio 17. Onko lakiuudistus parantanut mahdollisuuksia laajentaa yritystoimintaa? (n=16)

Pyysin vastaajia arvioimaan minkä verran lakiuudistus on parantanut yrityksen mahdollisuuksia laajentaa toimintaa. Kuten kuvio 17. osoittaa, mielipiteet ovat jakautuneet melko tasaisesti vastausvaihtoehtojen ”Jonkin verran” ja ”Ei lainkaan” kesken. 40 prosenttia yrityksistä katsoi, että uusi laki oli lisännyt jonkin verran mahdollisuutta laajentaa toimintaa. Suurin osa yrityksistä, 60 prosenttia sen sijaan oli sitä mieltä, ettei tällä ollut mitään vaikutusta asiaan.

## 6.9 Lain muuttamisen tarpeet

Tässä luvussa halusin selvittää vastaajien mielipidettä siitä, olisiko tarpeen muuttaa nykyistä lakia. Avoimessa kysymyksessä yritykset pohtivat lain epäkohtia ja kehittämistarpeita.



Kuvio 18. Olisiko tarvetta muuttaa nykyistä sosiaalisten yritysten lakia? (n=15)

Enemmistö vastaajista, 53,3 prosenttia katsoi, että nykyistä lakia olisi tarvetta muuttaa. Näistä suurin osa, kuusi vastaajaa vastasi kysymykseen selkeästi ”kyllä” ja kahden vastaajan mielestä lakia olisi muutettava jossain määrin. 20 prosenttia vastaajista puolestaan katsoi, että lakia ei ole tarpeen muuttaa. 26,6 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään.

Kysyin seuraavaksi avoimessa kysymyksessä millaisia muutoksia yrittäjät toivoisivat nykyiseen lakiin. Sain vastauksia yhteensä 7 kappaletta. Monet vastaajat viittasivat



muun muassa siihen, että paikallisen tason TE-keskukset eivät ymmärrä lain henkeä. Lain tarkoituksena on vajaakuntoisen joustava työllistäminen, mutta TE-keskukset tekevät päätöksiä turhan tiukasti. Lainsäädäntöön kaivattiin lisää joustavuutta. Palkkautesta toivottiin vajaakuntoiselle pysyväisluonteista ja sen tasoon korotusta.

”Edellisen ongelmakohdan selityksen mukaisesti. PYSYVÄSTI vajaakuntoisille pysyvä tuki, jossa ei tarvitse PYSYVÄSTI vajaakuntoisen kerran vuodessa todistaa olevansa edelleen vajaakuntoinen. Ja joku muu taho hoitamaan tukiasioita kuin työvoimatoimisto. Ankea asenne heillä.”

”Joustavuutta”

”Esim. sosiaalisten yritysten laissa sanotaan, että vajaakuntoiset voisivat työllistyä sosiaalisiin yrityksiin 50 % työajalla, mutta esim. Päijät-Hämeen TE-toimisto on tehnyt linjapäätöksen, että vähimmäistyöaika, johon palkkatukea myönnetään on 85 %. Luulen, että laista löytyy muitakin epäkohtia, jota pitää korjata, mutta suurimpana ongelmana lieinee se, että esim. laki sosiaalisista yrityksistä ja laki julkisista työvoimapalveluista ei täysin kohtaa ja se, että TE-toimistot voivat tehdä omia linjauksiaan tukien myöntämisperusteisiin. Tällä Hämeen ELY-keskuksen alueella on vain 5 sosiaalista yritystä ja meidän on vaikea olla yhteisessä rintamassa puolustamassa oikeuksiamme.”

”Kuukausittainen tuen hakeminen ja selvitysten tekeminen on turhaa paperinpyörittämistä mielestäni kun tuki on myönnetty se pitäisi työnantajalle tilittää kuukausittain ja pitäisi riittää että vuosittain laitetaan maksetuista palkoista selvitys.”

”Porrastamalla palkkatuen määrä työkykyyn verraten, alkaen 100% sta laskevalla syklillä taitojen ja tietojen karttuessa ja tuottavuuden parantuessa.”

”YHTEISKUNNAN PANOSTUS INFRAAN, JOTTA TYÖPAIKOISTA SAATAISIIN KESTÄVIÄ. KATSOKAA TILASTOJA - SOS. YRITYSTEN TYÖLLISTETTÄVIEN MÄÄRÄ ON OLEMATON JA KONKURSSI AALTO ON ALKANUT. NIILTÄ PUUTTUU LIIKE-IDEA, VÄLNEET JA LIIKETALOUS OSAAMINEN”

”Tuki 50% palkkakustannuksista todella pieni summa.”

## 6.10 Yritysten tulevaisuudennäkymät

Kyselylomakkeen viimeisessä avoimessa kysymyksessä pyysin vastaajia arvioimaan, millaisina he näkevät yrityksensä tulevaisuuden näkymät. Tähän kysymykseen vastasivat kaikki kyselyyn osallistuneet. Vastausten perusteella yritykset suhtautuivat tulevaisuuteen hyvin luottavaisesti. Valtaosa vastaajista näki tulevaisuudennäkymät hyvänä tai kohtalaisen hyvänä. Ainoastaan yksi vastaaja näki tulevaisuuden ”melko huolestuttavana, jos ei lakia muuteta.” Monet vastasivat vain lyhyesti "Hyvänä" tai "OK" kommentilla kysymykseen, mutta osa vastaajista antoi myös enemmän sanallista palautetta. Muutamissa vastauksissa ilmaistiin, että vastaajat uskoivat vahvasti omaan yritystoimintaansa:

”Laajennamme toimintaa. Otamme lisää työntekijöitä.”

”Sisukkaasti eteenpäin niillä voimavaroilla, kun on. Tulevaisuus EI näytä vallan surkealta. Markkinoilla riittää tilaa tunnetuille tuotteille.”

Eräs vastaaja kertoi seuraavaa:

”YRITYS ON REITATTU "SUOMEN VAHVIMPIEN YRITYSTEN JOUKKOON" - EIKÖHÄN SE SIITÄ, MUTTA SOS. YRITYS LAINSÄÄDÄNNÖLLÄ EI OLE MITÄÄN MERKITYSTÄ MENESTYMISEEN.”

Erään vastaajan mielestä näkymät olivat melko valoisat, mutta työvoimatoimiston käytäntöjä kohtaan esitettiin kritiikkiä seuraavasti:

”Ainoa harmillinen seikka on tuo kerran vuodessa toistuva rumba työvoimatoimiston kanssa. Alun perin otin Petrin töihin pysyvästi vajaakuntoisena ja silloin vajaakuntoisten työllistämiprojektia vetänyt henkilö sanoi tuen olevan Petrin kohdalla pysyvä. Lupasin siis Petrille tältä pohjalta pysyvän työpaikan. Koulutin Petrin ja tein työolosuhteista ja tuotannosta sopivan työpaikan Petrille. Sitten kun tukiasiat siirtyivät projektin loputtua Virtain työvoimatoimistolle, homma on ollut yhtä hammasten kiristystä koko ajan. Eniten hatuttaa se kun alun perin luvattiin tuen olevan pysyvä ja nyt tarttee joka vuosi haakea uudelleen ja Petrin rampata lääkärintodistusten perässä.”

Kolme vastaajaa kertoi harkitsevansa sosiaalisena yrityksenä toimimisen lopettamista, vaikka tulevaisuuden näkymät eivät sinällään olleet huonot. Syiksi mainittiin työvoimatoimiston linjaukset, jotka eivät tuntuneet sopivilta ja taloudelliset seikat.

”Haluaisimme toimia sosiaalisen yrityksenä jatkossakin, mutta julkishallinnon linjavedot haittaavat toimintaa ja mikä ikävintä aiheuttavat tukityöllistetyille (etenkin vajaakuntoisille) hankalia tilanteita arjessa selviytymiseen.”

”Näkymät ovat hyvät, koska sosiaalinen työllistäminen ei ole välttämätöntä yrityksellemme. Palkkatuen kriteerit täyttäviä hakijoita on kuitenkin aivan liian vaikea löytää. Pullonkaula on työvoimatoimisto. Olemme harkitsemassa koko sosiaalisen työllistämisen lopettamista.”

”Voi olla että ei enää kannatta olla "sosiaalinen yritys" - palkkatukilaiset piti olla 30% henkilökunnasta, meidän tapauksessa 7-10 hklöä, tuki vain 50% palkkakustannuksista. Kannattavuus on nolla vaan tappio.”

## 7 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää, miten 1.5.2007 voimaan astunut sosiaalisia yrityksiä koskeva lakiuudistus vaikuttaa alan yritysten toimintaan. Tämän kappaleen tarkoituksena on vastata tähän asetettuun tutkimusongelmaan ja pohtia siihen liittyviä alla olevia osakysymyksiä.

- Onko lakiuudistuksen sisältämä mahdollisuus valita itse työllistettävät henkilöt helpottanut sopivien työntekijöiden löytämistä?
- Onko lakiuudistus lisännyt maahanmuuttajien ja mielenterveyskuntoutujien mahdollisuutta työllistyä sosiaalisissa yrityksissä?
- Onko uusi laki vaikuttanut toiminnan laajenemiseen?
- Toimivatko työvoimatoimistot lain hengen mukaisesti?
- Millaisia muutoksia nykyiseen lakiin toivotaan?

Tutkimuksen tulokset osoittavat, ettei lakimuutoksella ole ollut kovin merkittävää vaikutusta yritysten toimintaan tai toiminnan laajentumiseen.

Edellisen lain yksi epätarkoituksenmukaisimpana pidetyistä kohdista oli sosiaalisten yritysten oman arvioinnin mukaan ollut se, että työvoimatoimisto osoittaa työllistettävät. (Karjalainen ym. 2008, 39) Työvoimatoimiston puuttuminen työntekijöiden valintaan oli koettu ongelmalliseksi. Yritykseen oli osoitettu esimerkiksi epämotivoitunut tai tehtävän vaatimuksiin nähden liian huonossa kunnossa ollut henkilö.

Uudessa laissa tämä säännös muutettiin siten, että työllistettävien henkilöiden ei enää tarvitse olla työvoimatoimiston osoittamia, vaan riittää, että palkattava on työnhakijana työvoimatoimistossa. Työnantaja on siis vapaampi valitsemaan työllistettävän työntekijän palvelukseensa ja henkilö voidaan löytää myös muita väyliä pitkin, esimerkiksi työnantajan omien sosiaalisten verkostojen avulla. Tällöin täytyy vain TE-toimistosta varmistaa, että sosiaaliseen yritykseen työllistymisen ehdot täyttyvät. Toisin sanoen esimerkiksi työllistettävän vajaakuntoisuus selvitetään TE-toimistossa, jonka työntekijät

voivat käyttää määrittelyssä hyväkseen muun muassa lääkärin lausuntoja. (Takaisin toimeen 2009)

Yritykset kokivat tämän uudistuksen helpottaneen sopivan työntekijän löytämistä yritykseen kuitenkin vain yllättävän vähän. Puolet yrityksistä katsoi, että työntekijöiden löytäminen on helpottunut jonkin verran ja 43,8 prosenttia mielestä se ei ollut helpottunut lainkaan uudistuksen myötä.

Työllistettävien kohderyhmää laajennettiin mielenterveyskuntoutujiin ja maahanmuuttajiin. Kyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että yrityksissä on hyvinkin potentiaalia työllistää näitä kohderyhmiä. 62,5 prosenttia vastanneista oli palkannut mielenterveyskuntoutujia ja 40 prosenttia maahanmuuttajia. Nekin yritykset, jotka eivät vielä olleet palkanneet suhtautuivat melko myönteisesti mahdollisuuteen palkata tulevaisuudessa. Vain alle 20 prosenttia yrityksistä suhtautui uusien kohderyhmien palkkaamiseen kielteisesti.

Tutkimuksen kohteena olevat yritykset olivat elinvoimaisia yrityksiä, joista useimpien toiminta oli laajentunut tavalla tai toisella sosiaalisena yrityksenä aloittamisen jälkeen. Lakiuudistuksella ei sen sijaan koettu olevan merkittävästi vaikutusta toiminnan laajentumisen kannalta. Lakiuudistus, jonka yksi tarkoitus oli parantaa vajaakuntoisten työllistymismahdollisuuksia sosiaalisissa yrityksissä, ei näyttänyt myöskään olennaisesti lisänneen yritysten halua palkata lisää työllistettäviä työntekijöitä. Alle 10 henkeä työllistävät yritykset kokivat kuitenkin yhtä lukuun ottamatta, että palkkatukien korotusten myötä mahdollisuus palkata lisää työllistettäviä työntekijöitä on lisääntynyt jossain määrin.

Näyttäisi siltä, että työvoimatoimistot toimivat pääasiassa sosiaalisten yritysten lain hengen mukaisesti. Kun selvitettiin, miten yrityksiä oli palveltu tukityöasioissa, ilmeni että 80 prosenttia yrityksistä koki saaneensa erittäin hyvää tai jokseenkin hyvää palvelua. Tutkimuksesta ilmeni myös, että yritykset olivat olleet pääasiassa tyytyväisiä tehtyihin palkkatukipäätöksiin. 68,8 prosenttia oli tätä mieltä. Näyttäisi siltä, että palkkatuen määrään ja keston tulleet parannukset, ovat lisänneet tyytyväisyyttä tukipäätöksiin. Oma arvioni on, että palkkatuen myöntämiseen on myös tullut joustavuutta lisää, kun lakia sovellettiin aluksi usein hyvinkin tiukasti sosiaalisten yritysten haitaksi. Lisäksi sosiaalisten yritysten määrärahat on nykyisin kiintiöity erikseen TE-keskuksissa, jolloin ne

riittävät varmemmin koko vuoden ajaksi. Edellisen lain aikana, jos esimerkiksi oli tehty vahvasti alkuvuosipainotteisia tukipäätöksiä, saattoivat määrärahat olla jo alkukesällä sidottu tehtyihin päätöksiin eli käytännössä ne loppuivat kesken. Tämän uudistuksen voidaan ajatella lisänneen palkkatuen riittävyyden ja sen ennakoitavuuden kokemista.

Osa yrityksistä oli kuitenkin tyytymättömiä tehtyihin palkkatukipäätöksiin ja saamiinsa palveluihin tukiasioissa ja antoivat myös selkeää palautetta, mihin eivät olleet tyytyväisiä. Laki mahdollistaisi vajaakuntoisten työllistämisen kolmeksi vuodeksi tai jopa pidemmäksi aikaa, mutta muutamissa tapauksissa palkkatukea ei vajaakuntoiselle oltu myönnetty enää kolmen vuoden jälkeen. Laki antaisi myös vajaakuntoisille mahdollisuuden 50 prosenttiseen työaikaan. Työvoimatoimistot vaativat jossakin tapauksissa 85 prosentin työaikaan tuen myöntämisen ehtona. Tällaisessa tapauksessa työvoimatoimisto ei selvästikään ole ymmärtänyt lain henkeä ja tarkoitusta, joka on joustava työllistäminen. Joustavammalla toiminnalla vajaakuntoisen voimavarat olisi huomioitu paremmin. Jotta työllistäminen toimisi vajaakuntoista henkilöä asteittain vahvistavana prosessina, olisi työaika sopeutettava henkilön voimavaroihin ja työaika voitaisiin kasvattaa asteittain kuntoutumisen edetessä.

Lisäksi koettiin, että tukipäätösten käsittelyajat ovat todella pitkät, mikä tuo epävarmuutta niin työnantajalle kuin työntekijällekin. Mainitsemisen arvoista on, että tyytymättömistä yrityksistä kolme harkitsi jopa sosiaalisena yrityksenä toimimisen lopettamista.

Sosiaalisten yritysten lainsäädäntöä tultaneen uudistamaan lähitulevaisuudessa. Kyselyn perusteella hieman yli puolet yrityksistä arvioi, että nykyistä lakia olisi tarpeellista muuttaa. Lakiin kaivattiin lisää joustavuutta yleisesti. Työllistämistoiminnassa koettiin olevan mukana myös turhaa paperin pyörittämistä, esimerkiksi kuukausittainen tuen hakeminen ja selvitysten tekeminen. Tämä saattaa viedä yrittäjältä intoa työllistää. Palkkatuella palkkaamisen hallinnollista työtä toivottiin siis kevennettävän. Pysyvästi vajaakuntoisille ehdotettiin pysyväisluonteista palkkatukea. Palkkatuen tasoon toivottiin korotusta tai ehdotettiin, että sen määrä voitaisiin porrastaa työkykyyn verraten.

## 7.1 Opinnäytetyön tekemisen ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyö ei valmistunut tavoiteajassa, vaan aikataulut muuttuivat opinnäytetyöpä-rini jättäytyessä pois opinnäytetyöprosessista hänen elämäntilanteen muututtua tutki-muksen aikana.

Koin opinnäytetyön tekemisen haasteellisena mutta myös opettavaisena prosessina. Kun työ ei toteutunutkaan parityönä, vastasin työn suunnittelusta ja toteutuksesta yksin. Olen oppinut pitkäjänteistä työskentelyä ja esimerkiksi erilaisiin lähdeaineistoihin perehtymistä ja poimimaan niistä oleellisen tiedon.

Teoriaan ja etenkin sosiaalisten yritysten lainsäädäntöön piti tutustua huolellisesti ennen kuin tutkimuksen tekemistä pystyi käytännössä aloittamaan. Tämä olikin työläänpää kun alkuun ajattelin, sillä aihealue ei ollut minulle entuudestaan tuttu. Vates –säätöön ylläpitämältä sivustolta [www.sosiaalinenyritys.fi](http://www.sosiaalinenyritys.fi) löytyi hyvin tietoa aihealueesta ja lainsäädännöstä. Kuitenkin jotta olisin pystynyt hahmottamaan lainsäädäntöä ja lakiuudistusta kokonaisvaltaisesti tietoa piti etsiä useasta eri lähteestä.

Teoriaan tutustumisen jälkeen toteutin kyselyn Webropol-ohjelman avulla, joka ei ollut entuudestaan tuttu. Ohjelma oli teknisesti suhteellisen helppokäyttöinen. Jälkeenpäin ajateltuna kyselylomakkeen hiomiseen olisi voinut käyttää hieman enemmän aikaa ja kyselystä olisi voinut jättää muutaman kysymyksen kokonaan pois.

Opinnäytetyössäni olen erityisesti tyytyväinen siihen, että kyselyyn vastattiin melko kiitettävästi, vastausprosentin ollessa 42,1, vaikka sähköpostikyselyitä tulee yrityksiin luultavasti aika paljon. Kokonaisuutena katsottuna opinnäytetyöprosessi onnistui mielestäni melko hyvin.

## Lähteet

Grönberg, V., Kostilainen, H. 2012. Sosiaalisten yritysten tila ja tulevaisuus. Yhteinen yritys -hankkeen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Luettavissa: [http://www.tem.fi/files/32263/12\\_2012\\_web.pdf](http://www.tem.fi/files/32263/12_2012_web.pdf). Luettu: 1.5.2012.

HE 275/2006 vp. Hallituksen esitys laeiksi sosiaalisista yrityksistä annetun lain sekä julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain 7 luvun 9 ja 11 §:n muuttamisesta.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Huotari, T., Pyykkönen, M., Pättiniemi, P. 2008. Sosiaalisen ja taloudellisen välimaastossa. Tutkimusnäkökulmia suomalaiseen sosiaaliseen yritykseen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry.

Ilmonen, K., Kerminen, P., Lindberg, E. 2011. Työelämäosallisuuden lisääminen on yhteinen asia. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2011:4. Luettavissa: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=3320152&name=DLFE-15421.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=3320152&name=DLFE-15421.pdf). Luettu: 26.2.2012.

Karjalainen, J., Andersen, A., Kuosa I., Pättiniemi, P. 2006. Sosiaalisten yritysten lain toimivuus ja toimeenpano. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 307. Luettavissa: [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06.../tpt307.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06.../tpt307.pdf) Luettu: 24.1.2012.

Kerttula, M. 2012. Martinus-säätiön hankkeet. Luettavissa: <http://www.martinus.fi/?sid=30>. Luettu: 1.2.2012.

Kujanpää, J. 2007. Sosiaalisten yritysten perustamisneuvonta - neuvontatarpeet ja sosiaalisten yritysten toimintaympäristö. Vates-säätiö. Luettavissa: <http://www.vates.fi/service.cntum?serviceType.../Perustamisneuvontamalli...> Luettu: 20.2.2012.



Laki julkisesta työvoimapalvelusta. 30.12.2002/1295

Laki sosiaalisista yrityksistä. 30.12.2003/1350

Laki sosiaalisista yrityksistä annetun lain muuttamisesta 13.4.2007/409

Laki sosiaalisista yrityksistä tuottanut jo tulosta. 2004. Työministeriön tiedote 11.5.2004. Luettavissa: [http://www.mol.fi/mol/fi/06\\_tyoministerio/05\\_tiedotteet/02\\_2004/2004-05-11-01/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/05_tiedotteet/02_2004/2004-05-11-01/index.jsp). Luettu: 1.2.2012.

Lilja, I., Mankki, J. 2010. Yhteiskunnallinen yritys: Luova ja yhdistävä toimintatapa. Työ- ja Elinkeinoministeriö. Luettavissa: <http://www.yhteinenyritys.fi/site/tietopankki/yhteiskunnallinen-yritys1/yhteiskunnallinen-yritys-luova-ja-yhdistava-toimintatapa-selvi/>. Luettu: 13.03.2012.

Merenmies, J. 2008. Sosiaalisen yritystoiminnan mahdollisuudet. PPT-esitys. Luettavissa: <http://www.sininauhaliitto.fi/data/liitteet/sosiaalisenyristoiminnan-mahdollisuudet/sininauhaliitto040308tulostettava.ppt>. Luettu: 26.2.2012.

Moisio, H. 2010. Sosiaalinen yritys työllistää osatyökykyisiä. Tampereen kaupungin Välke-projekti. [http://fi-fi.facebook.com/note.php?note\\_id=139672906062768](http://fi-fi.facebook.com/note.php?note_id=139672906062768) Luettu: 24.2.2012.

Pajari, S. 2005. Sosiaalinen yritys ja kokonaistaloudellisuus. Sytrim-projektin raportti 19.12.2005. Luettavissa: <http://www.kotu.oulu.fi/sytrim/doc/kokonaistaloudellisuus.doc>. Luettu: 1.2.2012.

Palkkatuki-tukea palkkakustannuksiin 2010. Esiteteksti10.5.2010. Luettavissa: <http://www.hyvinkaa.fi/Tiedostot/Ty%C3%B6voiman%20palvelukeskus/palkkatuki.pdf>. Luettu: 25.2.2012.

Pyykkönen M. 2010. Jyväskylän Yliopisto. Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali. Luettavissa: <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/sosiaalinen-yritys>. Luettu:

12.2.2012

Pöyhönen, E. 2004. Sosiaaliset yritykset osaksi valtavirtaa – Sosiaalista yritystoimintaa koskevat kehittämissuosituksset. Julkistettu Sosiaalisten yritysten kansallisen teematyön päätösseminaarissa 17.12.2004. Euroopan sosiaalirahasto, Sosiaalisten yritysten kansallinen teematyö, Stakes. Luettavissa: [http://www.sosvoima.diak.fi/files/.../ Sosiaalisetyrityksetosaksivaltavirtaa.pdf](http://www.sosvoima.diak.fi/files/.../Sosiaalisetyrityksetosaksivaltavirtaa.pdf). Luettu: 13.03.2012

Rytkönen, H., Juntunen, J. Kaipainen, Notkola, H. 2003. Vajaakuntoiset työelämässä. Eteran tutkimuksia 1/2003. Luettavissa: [http://www.etera.fi/SiteCollectionDocuments/.../Vajaakunto\\_1\\_2003.pdf](http://www.etera.fi/SiteCollectionDocuments/.../Vajaakunto_1_2003.pdf). Luettu: 26.2.2012.

Sosiaalinen yritys. 2012. Mikä on sosiaalinen yritys?

Luettavissa: <http://www.sosiaalinenyritys.fi/sosiaalinenyritys>. Luettu: 20.2.2012.

Sosiaalinen yritys. 2012. Lainsäädäntö ja ohjeet.

Luettavissa: <http://www.sosiaalinenyritys.fi/Lainsaadanto.ja.ohjeet>. Luettu: 25.2.2012.

Sosiaalinen yritys. 2012. Tuet. Luettavissa:

<http://www.sosiaalinenyritys.fi/yrityksenperustajalle/tuet>. Luettu: 26.2.2012.

Sosiaalisen Yritystoiminnan Forum. SYFo. 2006. Manifesti sosiaalisen yritystoiminnan edistämiseksi Suomessa. Luettavissa: <http://www.syfo.fi/MANIFESTI.pdf>. Luettu: 24.1.2012.

Sosiaalisten yritysten mahdollisuuksia työllistää parannetaan lakimuutoksilla. 2007.

Työministeriön tiedote 12.4.2007. Luettavissa: [http://www.mol.fi/mol/fi/06\\_tyoministerio/05\\_tiedotteet/2007-04-12-02/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/05_tiedotteet/2007-04-12-02/index.jsp). Luettu: 13.04.2012.

Työministeriön selvitys eduskunnalle: Sosiaalisia yrityksiä koskevaa lainsäädäntöä kehitettävä. 2006. Työministeriön tiedote 26.06.2006. Luettavissa:

[https://www.mol.fi/mol/fi/06\\_tyoministerio/05\\_tiedotteet/00\\_2006/2006-06-26-01/index.jsp](https://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/05_tiedotteet/00_2006/2006-06-26-01/index.jsp). Luettu: 16.03.2012

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010. Tuet. Luettavissa: <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2565>. Luettu: 25.2.2012.

Te-keskus. 2009. Tietoa työnantajille - Sosiaalinen yritys. Luettavissa: <http://www.te-keskus.fi/Public/?nodeid=17113&area=7648&lang=1>. Luettu: 29.2.2012.

Te-keskus. 2009. Tietoa työnantajille - Edelleen sijoittaminen. Luettavissa: <http://www.te-keskus.fi/Public/?nodeid=17112&area=7648&lang=1>. Luettu: 12.4.2007

Tilastokeskus. 2004. Internet tutkijan työkaluna. Luettavissa: [http://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta\\_06\\_04\\_internet\\_tyokaluu.html](http://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta_06_04_internet_tyokaluu.html). Luettu: 23.4.2012.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnanmietintö 18/2006 vp. 2006. Luettavissa: [http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/tyvm\\_18\\_2006\\_p.shtml](http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/tyvm_18_2006_p.shtml)

Työ- ja Elinkeino- ja elinkeinotoimisto. 2012. Palkkatuki. Luettavissa: [http://www.mol.fi/mol/fi/01\\_tyonantajat/06\\_2rekrytoinnin\\_tuki/02\\_palkkatuki/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/01_tyonantajat/06_2rekrytoinnin_tuki/02_palkkatuki/index.jsp). Luettu: 25.2.2012.

Työministeriön Ohje. 2007. Työllistämistukijärjestelmästä sekä työmarkkinatuen työharjoittelusta ja työelämävalmennuksesta. DNro O/7/2007 TM  
Luettavissa: <http://www.finlex.fi/data/normit/28957-O72007TM.pdf>.  
Luettu: 27.4.2012.

Täysistunnon pöytäkirja PTK 158/2006 vp. Luettavissa: [http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/ptk\\_158\\_2006\\_p.shtml](http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/ptk_158_2006_p.shtml)

Vammaiset, vajaakuntoiset ja kuntoutujat työmarkkinoilla. 2007. Opas työnantajille. Elinkeinoelämän keskusliiton julkaisu 2007. Luettavissa: [http://www.ek.fi/www/fi/tutkimukset\\_julkaisut/2007/Opas\\_tyonantajille.pdf](http://www.ek.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisut/2007/Opas_tyonantajille.pdf)

Luettu: 26.2.2012.

Vates-säätiö. 2007. Ajankohtaistiedote 1/07. Luettavissa: <http://www.vates.fi/service.cntum?serviceType=document.../Sofitiedote...> Luettu: 27.4.2012.

Vedenkannas, E., Koskela, T., Tuusa, M., Jalava, J., Harju, H., Särkelä, M., Notkola, V. 2011. Vajaakuntoinen TE- toimiston asiakkaana. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 31/2011. Luettavissa: [http://www.tem.fi/files/30808/TEM\\_31\\_2011\\_netti.pdf](http://www.tem.fi/files/30808/TEM_31_2011_netti.pdf). Luettu: 26.2.2012.

## **Liitteet**

### Liite 1. Kyselyn saatekirje

Hyvä vastaanottaja,

Opiskelemme HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulussa liiketaloutta. Teemme opin-  
näytetyötä 1.5.2007 voimaan astuneesta sosiaalisia yrityksiä koskevasta lakiuudistuksesta  
ja sen vaikutuksesta alan yritysten toimintaan.

Olemme kiitollisia, jos Teiltä liikenee aikaa vastata seuraavaan kyselyyn. Vastaaminen  
vie noin 5-10 minuuttia. Kaikki tutkimustiedot käsitellään luottamuksellisesti. Vastauk-  
set käsitellään nimettöminä ja tulokset esitellään yhteenvetona.

Pyydämme Teitä ystävällisesti vastaamaan kyselyyn mahdollisimman pian, viimeistään  
10.3.2011 mennessä.

Jos haluatte ottaa yhteyttä tai antaa palautetta liittyen tutkimukseen voit lähettää  
sähköpostia osoitteeseen: [a0703927@myy.haaga-helia.fi](mailto:a0703927@myy.haaga-helia.fi)

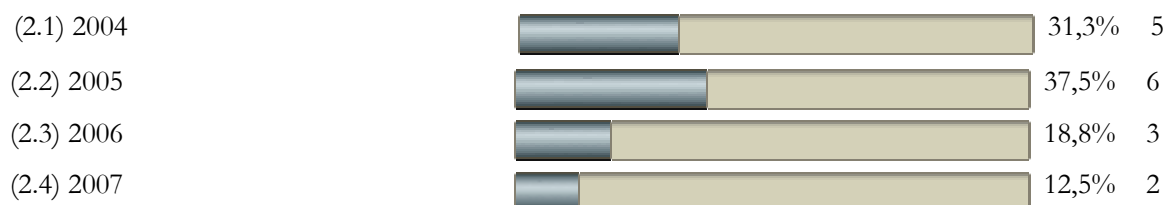
**Kiitos osallistumisestasi tutkimukseen!**

Ystävällisin terveisin,  
Satu Mononen  
ja xxx

### 1. Yrityksen nimi (ei pakollinen)

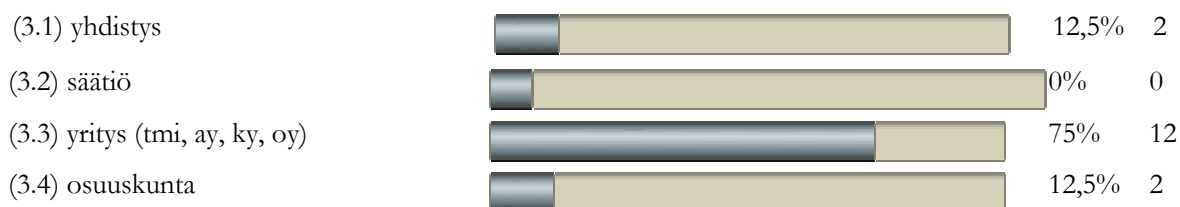
### 2. Milloin sosiaalinen yritys on perustettu?

Kysymykseen vastanneet: 16



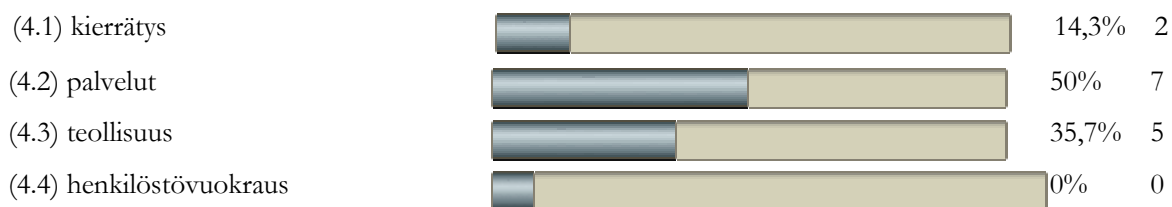
### 3. Yritysmuoto

Kysymykseen vastanneet: 16



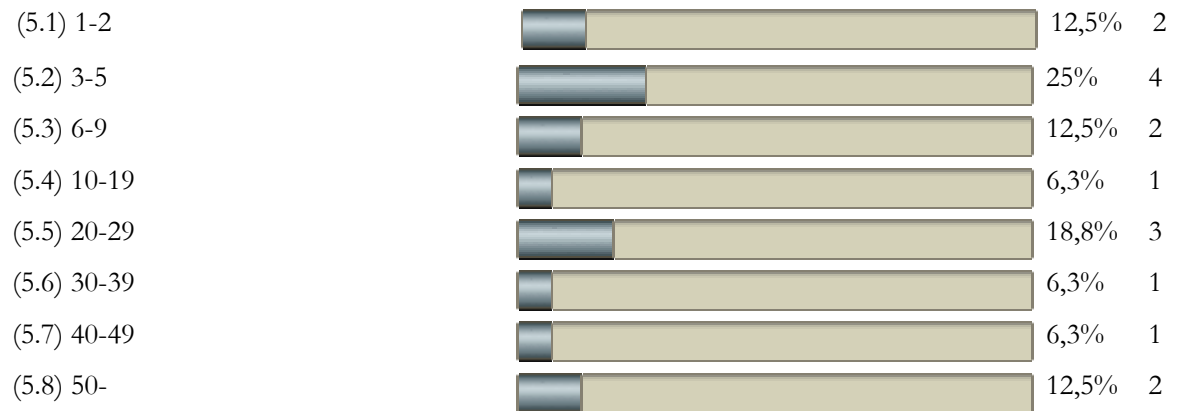
### 4. Yrityksen toimiala

Kysymykseen vastanneet: 14



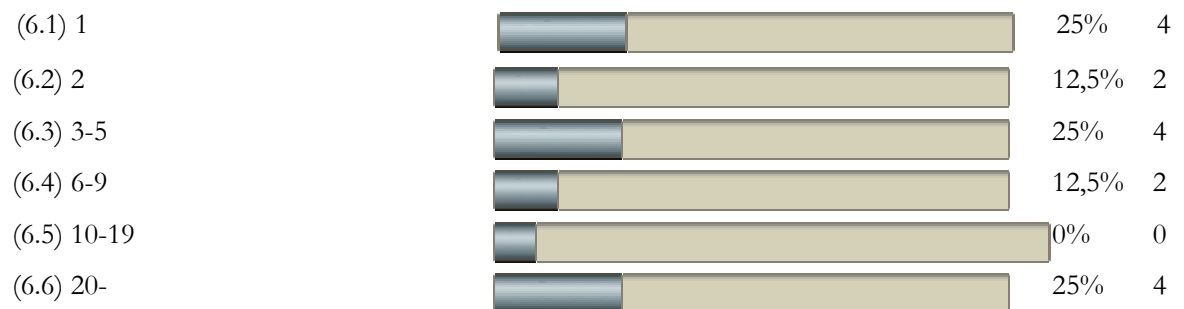
## 5. Yrityksen henkilöstömäärä

Kysymykseen vastanneet: 16



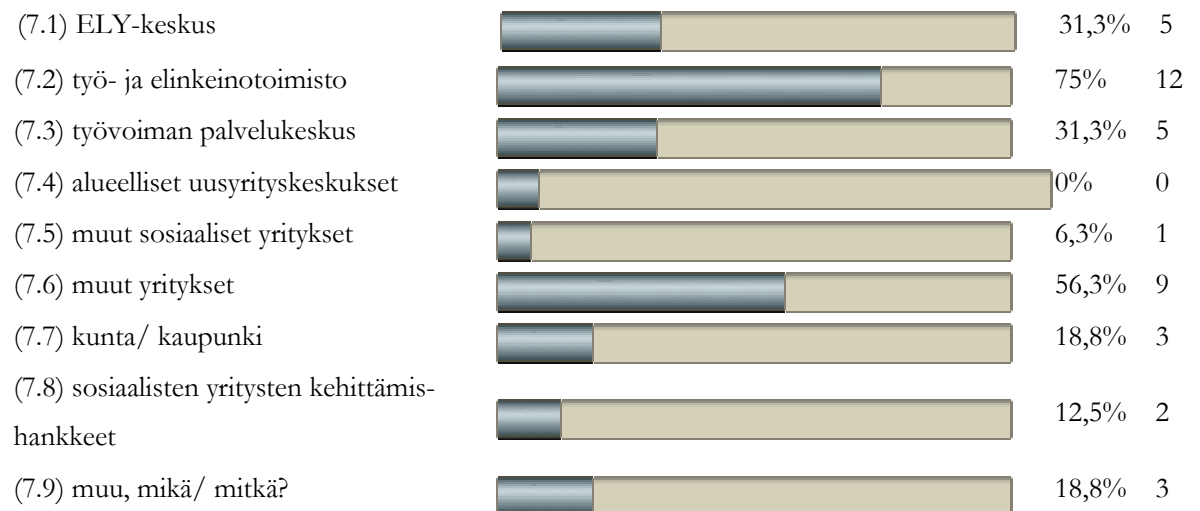
## 6. Työllistettyjen osuus

Kysymykseen vastanneet: 16



## 7. Mitkä ovat toimintanne kannalta tärkeitä yhteistyökumppaneita?

Kysymykseen vastanneet: 16

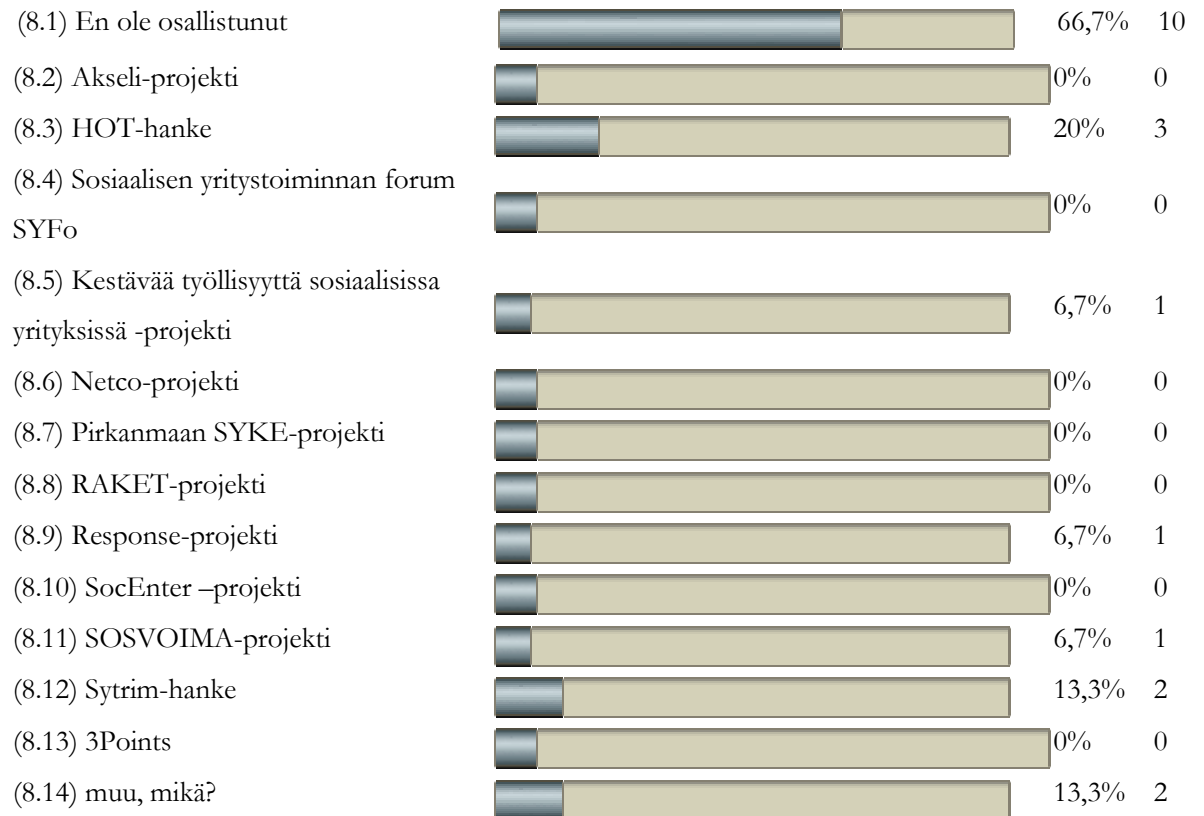


Kysymys [7.9] (Mitkä ovat toimintanne kannalta tärkeitä yhteistyökumppaneita? . muu, mikä/ mitkä?)

1. Olemme alueen ainoa sosiaalinen yritys
2. Sosiaalisesti työllistävät SERO ja PYRY ry:t
3. Työvoimatoimisto (päättää tuista)

## 8. Oletteko osallistuneet Sosiaalisten yritysten kehittämishankkeisiin? Mihin?

Kysymykseen vastanneet: 15



Kysymys [8.14] (Oletteko osallistuneet Sosiaalisten yritysten kehittämishankkeisiin? Mihin? . muu, mikä?)

1. Välke-projekti (Lahti)
2. Yritys on perustettu RAKET-equal-proj tuloksena

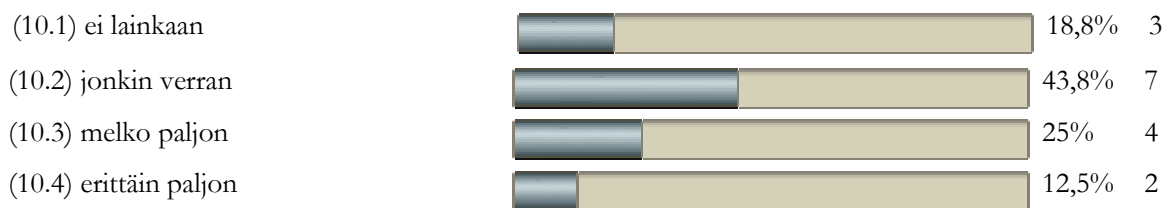
9. Kirjoita tähän halutessasi, millaisia kokemuksia/millaista hyötyä hankkeeseen osallistumisesta on ollut sinulle ja/ tai organisaatiollesi?



1. Lähinnä tiedon jakamista.
2. SE OLISI AJAN HUKKAA - SOS. YRITYKSEN PERIAATE ON "YRITYS YRITYSTEN JOUKOSSA. YRITYKSEN PITÄÄ PALKATA OSAAJAT, SAMOIN KUIN NORMAALIT YRITYKSET.
3. Emme ole saaneet edes tietoa hankkeista
4. Yritystä ei olei ilman RAKET-Equal-projektia (päättynyt 1/2008).

#### 10. Onko yritystoimintanne laajentunut sosiaalisena yrityksenä aloittamisen jälkeen?

Kysymykseen vastanneet: 16



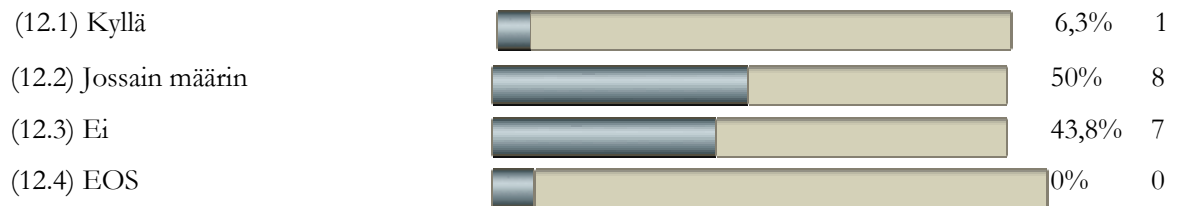
#### 11. Listaa seuraavat palkkatukeen tulleet parannukset mieleiseesi tärkeysjärjestykseen, tärkein (1) ensin jne.

Kysymykseen vastanneet: 16

	1	2	3
Vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien osalta palkkatuki nousi eli on (50 % bruttopalkasta ja sivukuluista) max.1300 euroa/kk, vrt. aiemmin max.822 euroa/kk	50% 8	31,3% 5	18,8% 3
Pitkäaikaistyöttömien osalta palkkatuen kesto muuttui 1 vuodesta 2 vuoteen (10.5.2010 asti.)	25% 4	37,5% 6	37,5% 6
Vaikeasti työllistettävien osalta korkeimman palkkatuen kesto (1045 euroa/kk) muuttui 1 vuodesta 2 vuoteen.	13,3% 2	46,7% 7	40% 6
ka: 2,021; yht: 47	29,8% 14	38,3% 18	31,9% 15

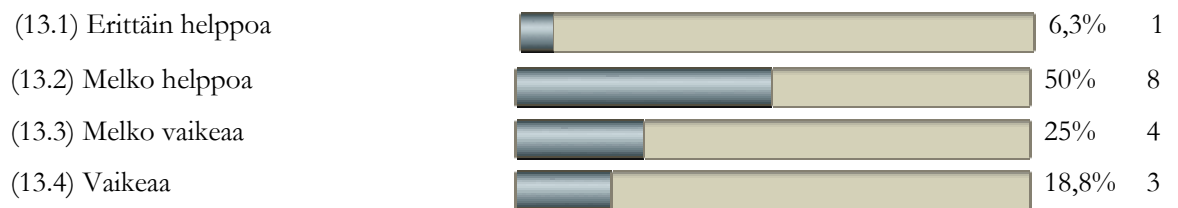
**12. Onko palkkatukeen tulleet parannukset lisänneet käytännössä mahdollisuuksia palkata yritykseenne lisää työntekijöitä?**

**Kysymykseen vastanneet: 16**



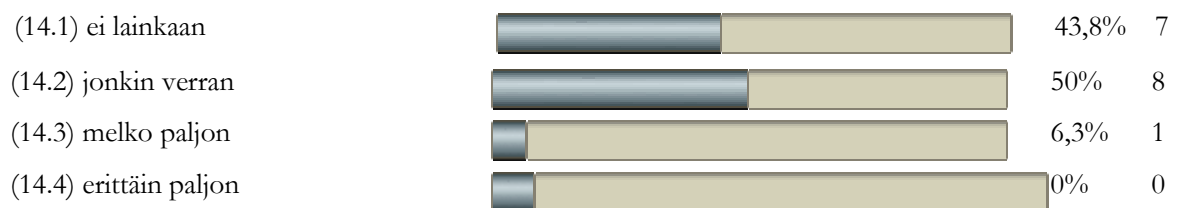
**13. Kuinka helppoa työllistetyn työvoiman löytäminen mielestänne on?**

**Kysymykseen vastanneet: 16**



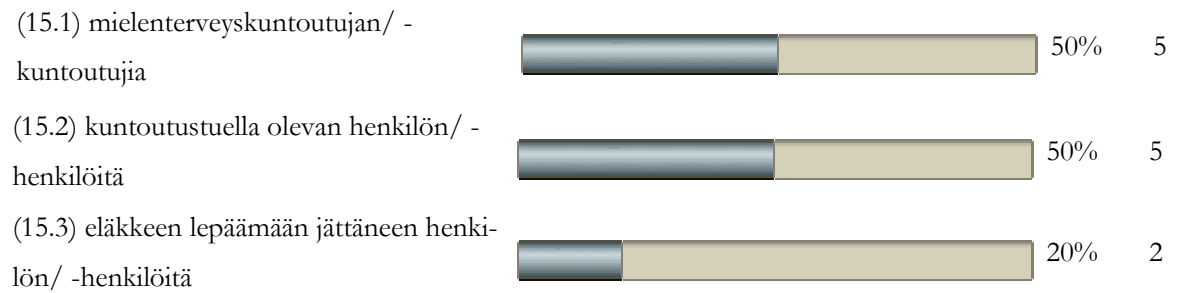
**14. Työllistettävien henkilöiden ei enää tarvitse olla työvoimatoimiston osoittama, riittää että palkattava on työnhakijana työvoimatoimistossa. Minkä verran koette, että muutos on helpottanut sopivan työllistetyn henkilön löytymistä yritykseenne?**

**Kysymykseen vastanneet: 16**



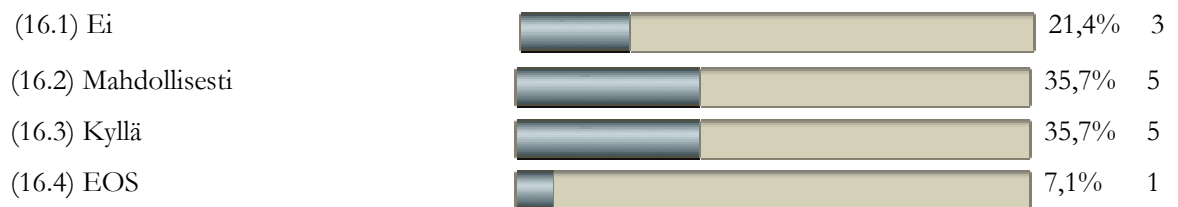
## 15. Oletteko työllistäneet yritykseenne?

### Kysymykseen vastanneet: 10



## 16. Jos ette ole, voisitteko työnantajana ajatella työllistäväanne tulevaisuudessa henki- lön/henkilöitä edellä mainituista ryhmistä?

### Kysymykseen vastanneet: 14



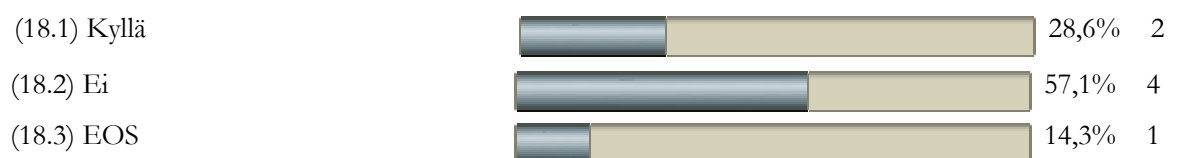
## 17. Oletteko työllistäneet yritykseenne kielitaito-ongelmaisen maahanmuuttajan/ - maahanmuuttajia?

### Kysymykseen vastanneet: 15



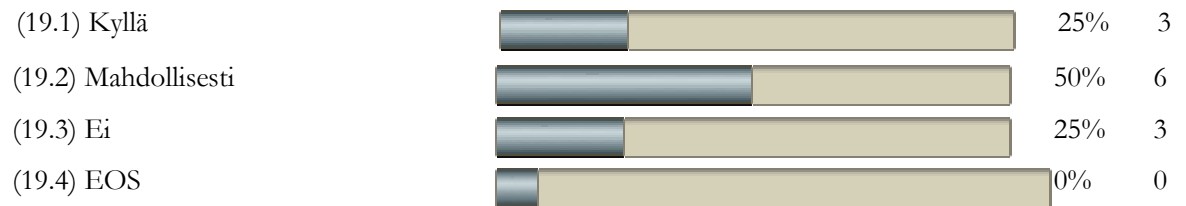
## 18. Jos vastasitte kyllä, Oletteko hyödyntäneet mahdollisuutta työllistää heitä korkeimmalla korotetulla palkkatuella yritykseenne jo ennen 500 työttömyyspäivän täyttymistä?

### Kysymykseen vastanneet: 7



**19. Jos vastasitte ei, voisitteko työnantajana ajatella työllistävänne tulevaisuudessa kielitaito-ongelmaisen maahanmuuttajan/-maahanmuuttajia yritykseenne?**

**Kysymykseen vastanneet: 12**



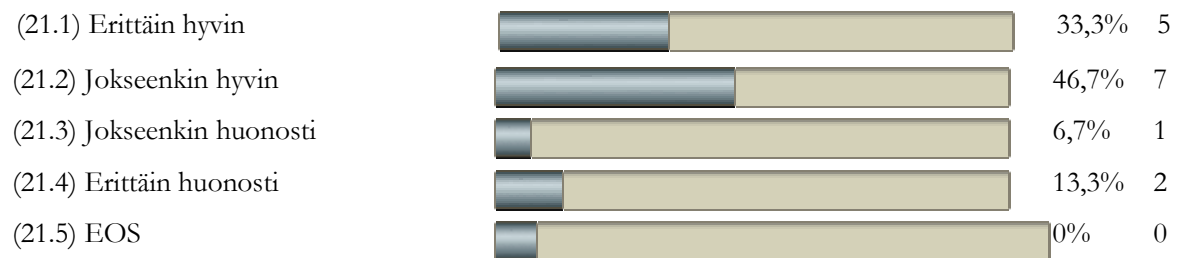
**20. Oletteko sijoittaneet (vuokranneet) työllistettyjä töihin sosiaalisen yrityksen ulkopuolelle?**

**Kysymykseen vastanneet: 16**



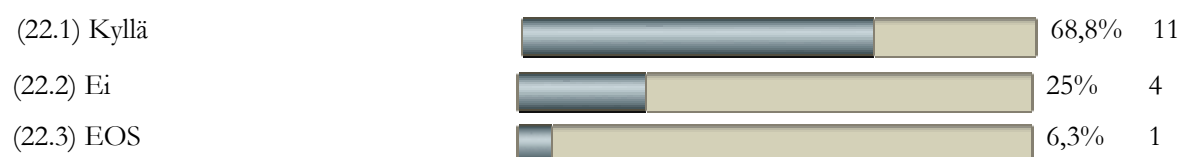
**21. Onko työvoimatoimisto palvelut teitä tukityöasioissa?**

**Kysymykseen vastanneet: 15**



**22. Oletteko olleet tyytyväisiä TE-keskusten tekemiin palkkatukipäätöksiin? (Esim. tukia myönnetty lain mahdollistama maksimimäärä ja -kesto)**

**Kysymykseen vastanneet: 16**



## 23. Jos vastasitte ei, millaisia ongelmia olette kohdanneet?

1. Virtain työvoimatoimiston asenne on se, että tukea ei myönnetä ellei ole aivan pakko. Ja lain sallimaa maksimiaikaa ei anneta tukea koskaan. Oma-aloitteisesti työvoimatoimisto ei hoida asioita, vaan itse täytyy ottaa selville työntekijän asiat ja oikeudet. Eniten rassaa työvoimatoimiston ja lain asenne, että PYSYVÄSTI vajaakuntoisen työntekijän tuki kun lopetetaan, PYSYVÄSTI vajaakuntoinen muuttuukin yht äkkiä täysin terveeksi ja 100% työpanokseen kykeneväksi. Laki on täysi susi siltä osin, että tuella ei ole jatkumoa PYSYVÄSTI vajaakuntoisten kohdalla. Pieni yritys ei voi kantaa yhteiskunnan vastuuta ja palkata vajaata työpanosta tekevää 100% palkalla, kun tuki loppuu. Ja työvoimatoimiston asenteen huomioiden, ei tarvitse ihmetellä miksi vajaakuntoisia ei työllistetä. Ja nekin jotka on tukea saaneet, potkitaan pois tukijakson jälkeen.

2. Työllistää liikaa hakemusten teossa.

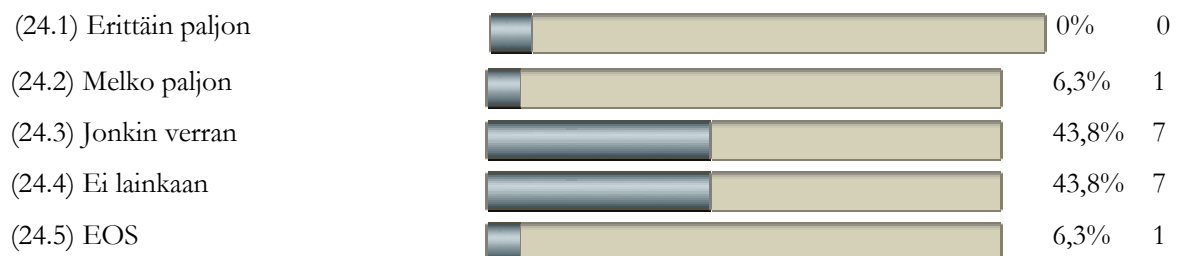
3. Olemme tänä vuonna törmänneet sellaiseen valitettavaan tosiasiaan, että vajaakuntoisten kohdalla palkkatukea ei jatketa 36 kk kestäneen palkkatukijakson jälkeen, vaikka uudistettu laki Julkisista työvoimapalveluista sen mahdollistaisikin. Eikä esim. palkkatuki ole koskaan vajaakuntoisen kohdalla max. 1300 €, vaikka palkkauakustannukset olisivat oleet yli 2600 €/kk.

4. Tukipäätökset hitaita. Tukipäätökset liian lyhyitä

5. Kun haemme jatkoa palkkatuelle, TE-toimistot tekevät jatkopäätökset vasta jopa päivää ennen kuin edellinen jakso päättyy. Tämä tuo epävarmuutta niin työnantajalle kuin työntekijällekkin. TE-toimistot eivät ymmärrä yritystoimintana puhtaasti toimivan sosiaalisen yrityksen tarpeita

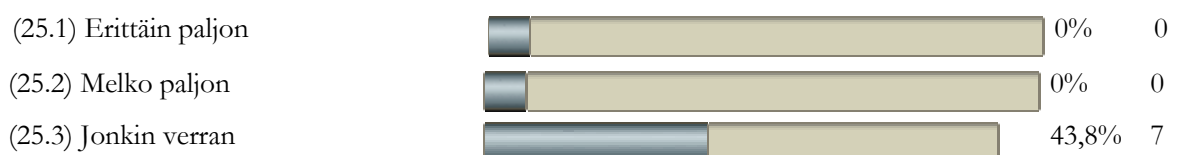
## 24. Onko mielestänne sosiaalisten yritysten tunnettuus lisääntynyt viimeisen kolmen vuoden aikana?

### Kysymykseen vastanneet: 16



## 25. Onko lakiuudistus parantanut yrityksenne mahdollisuuksia laajentaa toimintaa?

### Kysymykseen vastanneet: 16



(25.4) Ei lainkaan



56,3% 9

## 26. Olisiko mielestänne tarvetta muuttaa nykyistä sosiaalisten yritysten lakia?

Kysymykseen vastanneet: 15

(26.1) Kyllä



40% 6

(26.2) Jossain määrin



13,3% 2

(26.3) Ei



20% 3

(26.4) EOS



26,7% 4

## 27. Jos vastasitte Kyllä edelliseen kysymykseen, millaisia muutoksia toivoisitte?

1. Edellisen ongelmakohdan selityksen mukaisesti. PYSYVÄSTI vajaakuntoisille pysyvä tuki, jossa ei tarvitse PYSYVÄSTI vajaakuntoisen kerran vuodessa todistaa olevansa edelleen vajaakuntainen. Ja joku muu taho hoitamaan tukiasioita kuin työvoimatoimisto. Ankea asenne heillä.

2. Joustavuutta

3. Esim. sosiaalisten yritysten laissa sanotaan, että vajaakuntoiset voisivat työllistyä sosiaalisiin yrityksiin 50 % työajalla, mutta esim. Päijät-Hämeen TE-toimisto on tehnyt linjapäätöksen, että vähimmäistyöaika, johon palkkatukea myönnetään on 85 %. Luulen, että laista löytyy muitakin epäkohtia, jota pitää korjata, mutta suurimpana ongelmana lienee se, että esim. laki sosiaalisista yrityksistä ja laki julkisista työvoimapalveluista ei täysin kohtaa ja se, että TE-toimistot voivat tehdä omia linjauksiaan tukien myöntämisperusteisiin. Tällä Hämeen ELY-keskuksen alueella on vain 5 sosiaalista yritystä ja meidän on vaikea olla yhteisessä rintamassa puolustamassa oikeuksiamme

4. Kuukausittainen tuen hakeminen ja selvitysten tekeminen on turhaa paperinpyörittämistä mielestäni kun tuki on myönnetty se pitäisi työnantajalle tilittää kuukausittain ja pitäisi riittää että vuosittain laitetaan maksetuista palkoista selvitys.

5. Porrastamalla palkkatuen määrä työkykyyn verraten, alkaen 100% sta laskevalla syklillä taitojen ja tietojen karttuessa ja tyytävyyden parantuessa.

6. YHTEISKUNNAN PANOSTUS INFRAAN, JOTTA TYÖPAIKOISTA SAATAISIIN KESTÄVIÄ. KATSOKAA TILASTOJA - SOS. YRITYSTEN TYÖLLISTETTÄVIEN MÄÄRÄ ON OLEMATON JA KONKURSSI AALTO ON ALKANUT. NIILTÄ PUUTTUU LIIKE-IDEA, VÄLNEET JA LIIKETALOUS OSAAMINEN

7. Tuki 50% palkkakustannuksista todella pieni summa.

8. Liian pieni tila vastata kysymyksiin

## 28. Millaisena näette yrityksenne tulevaisuudennäkymät?

1. Suht valoisina. Ainoa harmillinen seikka on tuo kerran vuodessa toistuva helvetin rumba työvoimatoimiston kanssa. Alun perin otin Petrin töihin pysyvästi vajaakuntoisena ja silloin vajaakuntoisten työllistämiprojektia vetänyt --- sanoi tuen olevan Petrin kohdalla pysyvä. Kupasin siis Petrille tältä pohjalta pysyvän työpaikan. Koulutin Petrin ja tein työolosuhteista ja tuotannosta sopivan työpaikan Petrille. Sitten kun tukiasiat siirtyivät projektin loputtua Virtain työvoimatoimistolle, hoimma on ollut yhtä hammasten kiristystä koko ajan. Eniten hatuttaa se kun alun perin luvattiin tuen olevan pysyvä ja nyt tarttee joka vuosi hakea uudelleen ja Petrin rampata lääkärintodistusten perässä.
2. Hyvänä
3. Haluaisimme toimia sosiaalisen yrityksenä jatkossakin, mutta julkishallinnon linjavedot haittaavat toimintaa ja mikä ikävintä aiheuttavat tukityöllistyville (etenkin vajaakuntoisille) hankalia tilanteita arjessa selviytymiseen.
4. Kohtuullisen hyvänä
5. Laajennamme toimintaa .Otamme lisää työntekijöitä .
6. Melko huolestuttavina, jos ei lakia muuteta.
7. Hyvänä, mikäli lainsäädäntö säilyy ennallaan tai paranee.
8. Hyvänä
9. Hyvät
10. Sisukkaasti eteenpäin niillä voimavaroilla, kun on. Tulevaisuus EI näytä vallan surkealta. Markkinoilla riittää tilaa tunnetuille tuotteille.
11. --- ON REITATTU "SUOMEN VAHVIMPIEN YRITYSTEN JOUKKOON" - EIKÖHÄN SE SIITÄ, MUTTA SOS. YRITYS LAINSÄÄDÄNNÖLLÄ EI OLE MITÄÄN MERKITYSTÄ MENESTYMISEEN.
12. Näkymät ovat hyvät, koska sosiaalinen työllistäminen ei ole välttämätöntä yrityksellemme. Palkkatuen kriteerit täyttäviä hakijoita on kuitenkin aivan liian vaikea löytää. Pullonkaula on työvoimatoimisto. Olemme harkitsemassa koko sosiaalisen työllistämisen lopettamista.
13. Voi olla että ei enää kannatta olla "sosiaalinen yritys" - palkkatukilaiset piti olla 30% henkilökunnasta, meidän tapauksessa 7-10 hklöä, tuki vain 50% palkkakustannuksista. Kannattavuus on nolla vaan tappio.
14. Kohtalaisen vakaana
15. ok
16. Hyvänä

