

1.1.2015 uudistuneen palkkatuen merkitys sosiaalisessa yrityksessä

Tonja Lindholm



Tekijä Tonja Lindholm	
Liiketalouden koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi 1.1.2015 uudistuneen palkkatuen merkitys sosiaalisessa yrityksessä	Sivu- ja liitesivumäärä 62 + 14
Opinnäytetyön nimi englanniksi	
<p>Tämän työn tarkoituksena on käsitellä 1.1.2015 muuttuneen palkkatuen merkitystä sosiaalisten yritysten toiminnalle. Sosiaalisten yritysten tarkoituksena on tarjota työtä vaikeasti työllistyville henkilöille, kuten vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille. Nykyisen kaltaisina vaikeina taloudellisina aikoina yleinen heikko työllisyystilanne hankaloittaa työn saamista entisestään, ja vaikeasti työllistyvien tukeminen on tärkeää heidän toimintakykynsä ylläpitämiseksi.</p> <p>Tässä tutkimuksessa selvitetään, helpottaako nyt tehty palkkatu uudistus sosiaalisten yritysten työllistämistä, ja miten muutos on vaikuttanut maksettavaan tukeen. Lisäksi tuen maksatus on siirretty vuoden 2015 alussa KEHA-keskuksiin, ja on haluttu selvittää, ovatko hakemusten käsittely- ja maksatusajat uudistuksen myötä lyhentyneet.</p> <p>Kyselyyn vastasi seitsemäntoista sosiaalista yritystä, jotka olivat vuonna 2015 sosiaalisten yritysten rekisterissä. Tutkimuksessa ilmeni, että uudistuksen myötä sosiaalisille yrityksille maksettavan palkkatuen euromäärä on vähentynyt neljässä yrityksessä viidestä. Tukien myöntämisissä on havaittavissa alueellisia eroja, ja palkkatukea kritisoidaan siinä, etteivät sen määrä ja kesto ole riittäviä.</p> <p>Tukien maksatuksen siirto KEHA-keskukseen on ruuhkauttanut palveluita, ja hakemusten käsittelyajat ovat aina tai useimmiten yli KEHA-keskuksen ilmoittaman kolme viikkoa. Lisäksi sosiaaliset yritykset kokevat, ettei KEHA-keskuksessa tunneta tarpeeksi sosiaalisten yritysten toimintaan liittyviä erityispiirteitä.</p>	
Asiasanat Sosiaalinen yritys, palkkatuki, KEHA-keskus, maksatus	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimuksen tavoitteet ja sisältö	1
1.2	Tutkimusongelma ja keskeiset käsitteet	2
2	Sosiaaliset yritykset Suomessa	3
2.1	Sosiaalisten yritysten merkitys	4
2.2	Sosiaalisten yritysten erityispiirteitä	6
2.2.1	Vajaakuntoinen	6
2.2.2	Pitkäaikaistyötön	7
2.2.3	Palkkatuki	7
2.2.4	Työllisyyspoliittinen avustus	8
2.2.5	Työolosuhteiden järjestelytuki	9
3	Sosiaaliset yritykset ja palkkatuki	10
3.1	Uudistunut palkkatuki	10
3.2	Palkkatuen myöntäminen	11
3.3	Palkkatuen määrä	12
3.4	Palkkatuen maksaminen	14
3.5	Palkkatukeen liitettyjä ongelmia ja haasteita	15
4	Tutkimuksen suunnittelu ja toteutus	17
4.1	Tutkimusongelma	17
4.2	Kyselylomaketutkimus	18
4.3	Aineiston kerääminen ja analysointi	19
4.4	Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	20
5	Tutkimustulokset	22
5.1	Yritysten perustaminen ja sosiaaliseksi yritykseksi rekisteröityminen	22
5.2	Yrityksen perustietoja	25
5.3	Palkkatuki	32
5.4	KEHA- keskusten toiminta	41
5.5	TE- keskusten toiminta	48
6	Johtopäätökset	56
6.1	Opinnäytetyön tekemisen ja oman oppimisen arviointi	57
	Lähteet	59
	Liitteet	63

1 Johdanto

”Yhteiskunnan sivistyksen mitta on siinä, kuinka se kohtelee heikoimpiaan.”

Yllä oleva sanonta perustuu Gandhin viisauksiin, ja pitää paikkaansa myös tämän päivän Suomessa. Ihmisten eriarvoisuus lisääntyy, ja taloudellisesti epävarmoina aikoina useiden toimeentulo on heikentynyt töiden vähentymisen ja työttömyyden lisääntymisen seurauksena. Kaikista huonoimmassa asemassa tämän päivän työmarkkinoilla ovat ne, keiden työn tuottavuus on alentunut esimerkiksi vajaakuntoisuuden, vammaisuuden tai mielen-terveysongelmien vuoksi. Heidän työllistämisen tukemiseksi Suomessa on vuonna 2004 otettu käyttöön termi sosiaalinen yritys, jonka tarkoituksena on tukea vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille.

Sosiaalisia yrityksiä toimii Suomen lisäksi muuallakin maailmassa, mutta niiden määrittely ja lainsäädäntö eroaa maittain. Tässä työssä on keskitytty tutkimaan Suomen sosiaalisia yrityksiä, ja sitä millainen merkitys niiden saamalla palkkatuella on yrityksen toimintaan ja mahdollisuuksiin tukea vajaakuntoisten ihmisten työllistymistä näinä vaikeina taloudellisina aikoina.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet ja sisältö

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten palkkatukeen tehtävät muutokset vaikuttavat sosiaalisten yritysten toimintaan. Vuoden 2015 alussa astui voimaan uudistunut palkkatuki, jonka tarkoituksena on palkkatuen yksinkertaistaminen, työnantajien ja työttömien työnhakijoiden yhdenvertaisen kohtelun parantaminen, sekä rakennetyöttömyyden vähentäminen parantamalla pitkäaikaistyöttömien ja osatyökykyisten työllistymistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014a.)

Aluksi selvennetään, mikä on sosiaalinen yritys, ja mitkä ovat niiden toiminnan erityispiirteet. Lisäksi kerrotaan sosiaalisten yritysten merkityksestä työllistäjinä, ja pohditaan sosiaalisten yritysten tulevaisuutta. Luvussa kolme syvennytään sosiaalisten yritysten saamaan palkkatukeen ja vertaillaan miten se eroaa muiden yritysten palkkatuesta. Lisäksi käydään läpi sitä, miten palkkatukea on muutettu ja miten muutokset ovat vaikuttaneet yritysten kykyyn työllistää ihmisiä.

Luvussa neljä kerrotaan tutkimuksen toteutuksesta ja perustellaan valitut tutkimusmenetelmät. Lisäksi pohditaan tutkimuksen laadukkuutta validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Varsinaisiin tutkimustuloksiin päästään tutustumaan luvussa viisi, jossa käsitellään kaikki tutkimuslomakkeen kysymykset, sekä tehdään ristiintaulukointeja vertaillen eri vastaajaryhmien vastauksia toisiinsa. Viimeisessä luvussa on tehty johtopäätökset tutkimuksesta, ja kerrotaan mitä opinnäytetyöprosessissa on opittu.

1.2 Tutkimusongelma ja keskeiset käsitteet

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää sosiaalisten yritysten toimintaan liittyviä haasteita. Lisäksi halutaan tietää, miten 1.1.2015 astunut muutos palkkatuen maksatukseen on vaikuttanut sosiaalisiin yrityksiin. Sosiaaliset yritykset kokevat palkkatuen tärkeäksi toiminnalleen, ja siihen tulevat muutokset vaikuttavat suoraan niiden liikevaihtoon ja toiminnan kannattavuuteen.

Tutkimusongelmaksi valikoitui, miten 1.1.2015 muuttunut palkkatuki on vaikuttanut sosiaalisten yritysten palkkatukeen. Ongelmaa lähdettiin ratkomaan seuraavien lisäkysymysten avulla:

- Miten palkkatuki on muuttunut?
- Kuinka tärkeä palkkatuki on sosiaalisten yritysten toiminnalle?
- Helpottaako palkkatuen muutos vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistämistä?
- Miten sosiaaliset yritykset kokevat palkkatuen muutoksen vaikuttaneen toimintaansa?
- Onko palkkatuen maksatuksen keskittäminen KEHA-keskuksiin nopeuttanut tuen maksatusta?

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, internetkyselyinä, jossa sosiaalisten yritysten johtohenkilöille lähetettiin sähköpostitse linkki Webropol- kyselyyn. Sosiaalisten yritysten määrä Suomessa on vähentynyt viime vuosina rajusti, ja tällä hetkellä, huhtikuussa 2016, Suomessa on 42 sosiaalista yritystä. Kyselyyn vastasi 17 vuonna 2015 sosiaalisten yritysten rekisterissä ollutta yritystä.

2 Sosiaaliset yritykset Suomessa

Sosiaaliset yritykset ovat kuin mitä tahansa yrityksiä, mutta niiden toiminnan erityispiirteenä on vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistäminen ja siihen liittyvä tukitoiminta. Sosiaaliset yritykset toimivat samoilla ehdoilla ja samoilla toimialoilla kuin muutkin yritykset. Ne voivat olla yritysmuodoltaan osakeyhtiö, kommandiittiyhtiö, avoin yhtiö tai osuuskunta. Myös yhdistys tai säätiö voi toimia sosiaalisena yrityksenä. Työ- ja elinkeinoministeriö ylläpitää rekisteriä sosiaalisista yrityksistä, ja niiden tunnuksena on vihreä perhoslogo. (Työ- ja elinkeinoministeriö 13.6.2013.)



Kuvio 1. Sosiaalisten yritysten logo

Sosiaalisten yritysten toimintaa ohjaa laki sosiaalisista yrityksistä (1351/2003). Lain tarkoituksena on tarjota vajaakuntoisille, pitkäaikaistyöttömille ja vaikeasti työllistyville mahdollisuuksia työn tekemiseen. Tästä hyvästä sosiaaliset yritykset ovat oikeutettuja muita yrityksiä paremmin ehdoin palkkatukeen työllistäessään edellä mainittuihin ryhmiin kuuluvia ihmisiä. Jos yrityksen toimialaksi on määritelty työllistäminen, on sosiaalisella yrityksellä mahdollisuus hakea toimintansa vakiinnuttamiseksi työllisyyspoliittista avustusta TE-keskuksesta. (VATES-säätiö.)

Työ- ja elinkeinoministeriö (2014b) ylläpitää sosiaalisten yritysten rekisteriä, jonne yrityksen on oltava merkittynä, jotta sille voidaan myöntää sosiaalisille yrityksille kuuluvaa palkkatukea tai avustuksia. Päästäkseen rekisteriin, on yrityksen täytettävä seuraavat ehdot:

- Yritys on merkitty kaupparekisteriin.
- Yritys tavoittelee voittoa ja tuottaa tavaroita tai palveluja.
- Vähintään 30 % henkilöstöstä on vajaakuntoisia, tai pitkäaikaistyöttömiä ja vajaakuntoisia. Vähintään yhden henkilön on oltava vajaakuntoinen. Yrittäjää itseään tai yrityksessä määräävässä asemassa toimivaa ei lasketa mukaan kiintiöön.

- Yritys maksaa kaikille työntekijöilleen tuottavuudesta riippumatta vähintään työehtosopimuksen mukaista, täysin työkykyiselle sovittua palkkaa.
- Työllistettyjen työajan on oltava yli 75 % alan enimmäistyöajasta, vajaakuntoisten vähintään 50 %, jotta yritys täyttää sosiaaliselle yritykselle asetetut työaikaveloitteet.
- Yritysten saamien julkisten tukien osuuden on oltava alle 50 % yrityksen liikevaihdosta.
- Yrityksellä ei saa olla maksamattomia veroja tai muita maksuja valtiolle, eikä maksamattomia työnantajasuorituksia, kuten eläke- tapaturma- tai työttömyysvakuutusmaksuja.

Rekisteröintiä haetaan työ- ja elinkeinoministeriöstä lomakkeella TM3.09. Hakemukseen on liitettävä kaupparekisteriote ja verovelkatodistus, joka ei saa olla vanhempi kuin kolme kuukautta. Lisäksi vaaditaan tiedot yrityksen toiminnassa noudatettavista säännöistä esimerkiksi yhtiöjärjestyksen tai yhdistyksen sääntöjen muodossa. Rekisteröintihakemukseen on myös liitettävä luettelo työllistettävistä henkilöistä, sekä yrityksen muita julkisia tukia koskevat rahoituspäätökset. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014b.)

Yritys voidaan poistaa sosiaalisten yritysten rekisteristä yrityksen omasta pyynnöstä, tai kun se ei enää täytä sosiaalisen yrityksen rekisteröitymisvaatimuksia. Yrityksellä on kuusi kuukautta aikaa täyttää työllistettyjen kiintiö uudelleen, mikäli se laskee alle kolmenkymmenen prosentin. Rekisteriin merkityn yrityksen on viipymättä ilmoitettava muutoksista, jotka liittyvät rekisteröitymistä varten annettuihin tietoihin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014b.)

2.1 Sosiaalisten yritysten merkitys

Laki sosiaalisista yrityksistä laadittiin vuonna 2004. Sen tarkoituksena on kannustaa yrityksiä palkkaamaan vajaakuntoisia ja vaikeasti työllistyviä henkilöitä. Tästä hyvästä yritykset saavat palkkatukea ja työllisyyspoliittista avustusta. Ensimmäiset rekisteröidyt sosiaaliset yritykset olivat sosiaalisten yhteisöjen taustalta perustettuja yrityksiä, esimerkiksi entisiä tuotannollisia työkeskuksia, jotka olivat yhtiöittäneet toimintansa osittain tai kokonaan. Myöhemmin rekisteröityneistä yrityksistä suurin osa oli pienehköjä, toimintansa jo ennen rekisteröintiä vakiinnuttaneita yrityksiä. Lisäksi kunnat perustivat ja omistivat sosiaalisia yrityksiä. (Kujanpää 2007, 3, 9.)

Työ- ja elinkeinoministeriön ylitarkastaja Kirsti Haapa-aho kertoo, että sosiaalisille yrityksille asetettiin kovat odotukset ensimmäisen lain rekisteröimisen myötä. Arvioitiin, että jopa 15 000 vajaakuntoista voisi saada työtä sosiaalisten yritysten kautta. (Kluukeri 2012.) Todellisuudessa tavoitteet eivät täytyneet, sillä vuonna 2009 sosiaaliset yritykset työllistivät 362 vajaakuntoista henkilöä, 385 pitkäaikaistyötöntä, ja 18 vammaista henkilöä. (Grönberg & Koistilainen 2012, 43.)



Kuvio 2. Vuosina 2004 – 2015 rekisteröidyt ja rekisteristä poistetut yritykset

Työ- ja elinkeinoministeriö (Grönberg & Koistilainen 2012, 29.) teetti vuosina 2009 – 2011 Yhteinen yritys- hankkeen, jossa tutkittiin sosiaalisten yritysten menestymistä Suomessa. Siinä ilmeni, että vuosina 2004 - 2011 Suomessa oli rekisteröity 256 sosiaalista yritystä, joista vuoden 2011 lopussa rekisterissä oli 160 yritystä. Ne työllistivät yhteensä 765 henkilöä vuonna 2009.

Vuonna 2010 Työ- ja elinkeinoministeriö kävi läpi kaikki rekisterissä olevat yritykset, ja poisti sieltä ne, jotka eivät täyttäneet rekisteröitymisen edellytyksiä. Silloisesta 212 rekisteröidystä sosiaalisesta yrityksestä poistettiin 70 yritystä. (Kluukeri 2012.)

Tällä hetkellä sosiaalisten yritysten määrä vähenee jatkuvasti. Vuonna 2014 yrityksiä oli rekisterissä yli 80 kappaletta. 26.2.2016 päivitetyn rekisterin mukaan yrityksiä on enää 42. Vuosien 2013 – 2015 välisenä aikana uusia sosiaalisia yrityksiä on rekisteröity kaksi. Voidaankin todeta, että sosiaalinen yrittäjyys ei ole täyttänyt sille asetettuja odotuksia, vaan trendi on ollut laskeva jo useiden vuosien ajan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.)

Työ- ja elinkeinoministeriön ylitarkastaja Kirsti Haapa-Aho (1.9.2015) kertoo, että sosiaalisten yritysten lainsäädäntöä tullaan tulevaisuudessa arvioimaan uudestaan. Asia on ollut jo Jyrki Kataisen hallitusohjelmassa, mutta muiden suurten hankkeiden myötä asian käsittely on siirtynyt. Haapa-Aho arvioi, että laki sosiaalisista yrityksistä saatetaan jopa kumota, sillä laki ei ole koskaan toiminut toivotulla tavalla. Useimmat sosiaaliset yritykset työllistävät vain yhden tai kaksi kohderyhmään kuuluvaa henkilöä, joten niille asetetut työllistämistavoitteet eivät ole täyttyneet toivotulla tavalla.

2.2 Sosiaalisten yritysten erityispiirteitä

Kaikenlaiset yritykset voivat toimia sosiaalisina yrityksinä, kunhan aikaisemmin mainitut edellytykset täyttyvät. On kuitenkin tiettyjä käsitteitä, jotka yhdistävät kaikkia sosiaalisia yrityksiä. Tässä luvussa selkeytetään, mitä tarkoitetaan vajaakuntoisella ja pitkäaikaistyöttömällä, sekä millaisia erilaisia tukia sosiaaliset yritykset voivat toimintansa tueksi saada.

2.2.1 Vajaakuntoinen

Sosiaalisten yritysten alkuperäinen tehtävä on ollut työllistää vajaakuntoisia. Vajaakuntoisuus on määritelty laissa julkisesta työvoima ja yrityspalvelusta (916/2012) 7§:n 6 kohdan mukaan seuraavasti: ”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.

Lapin yliopiston apulaisprofessori Jaana Paanetoja (2014) kertoo, että vajaakuntoisuus voi johtua erilaisista asioista: psyykkisistä, fyysisistä tai sosiaalisista ”vajavuuksista”.

Taustalla on usein hyvin erityyppisiä ja eri elämänvaiheissa syntyneitä perusteita, kuten

sairaus, vamma tai tapaturma, mutta myös elämänkaareen liittyvät syyt, kuten ikääntymisen voivat johtaa vajaakuntoisuuteen. Myös niin kutsutut heikossa työmarkkina-asemassa olevat, joilla on haasteita toimintakyvyssä ja -mahdollisuuksissa tai elämänhallintaan liittyviä ongelmia, luetaan vajaakuntoisiksi.

2.2.2 Pitkäaikaistyötön

Pitkäaikaistyötön on henkilö, joka on ollut työttömänä työnhakijana TE-toimistossa vähintään 12 kuukautta. Työttömyys voi olla yhtäjaksoista, tai useammassa jaksossa siten, että työttömyys toistuvuuden tai kokonaisuuden perusteella rinnastetaan kokoaikaiseen työttömyyteen. Myös vaikeasti työllistyvät henkilöt, jotka ovat saaneet työmarkkinatukea tai työttömyyspäivärahaa vähintään 500 päivää ovat TE-keskuksen mukaan pitkäaikaistyöttömiä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016b.)

2.2.3 Palkkatuki

Palkkatuki on harkinnanvarainen taloudellinen tuki, jonka myöntää TE-toimisto. Työnantaja voi saada palkkatukea palkatessaan henkilön jolla on vaikeuksia työllistyä. Tuen tarkoituksena on parantaa työnhakijan ammatillista osaamista ja avoimille työmarkkinoille työllistymistä. TE-toimisto päättää tuen suuruuden ja keston tapauskohtaisesti. Tukea voidaan myöntää toistaiseksi voimassa olevaan ja määräaikaiseen työsuhteeseen. Tukea voidaan maksaa myös osa-aikaiseen työsuhteeseen, jos TE-toimisto katsoo osa-aikatyön olevan tarkoituksenmukaista ja edistävän henkilön mahdollisuuksia päästä työmarkkinoille. (Palkkatuki.fi.)

Työ- ja elinkeinoministeriön (2015a) sivuilla kerrotaan, että sosiaaliset yritykset ovat muiden yritysten kanssa samassa asemassa yksityisen ja julkisen rahoituksen suhteen. Palkkatukea ja työllisyyspoliittista avustusta voidaan kuitenkin myöntää muista yrityksistä poikkeavin ehdoin. Palkkatuki uudistui 1.1.2015. Uudistuksen vaikutuksia sosiaalisten yritysten palkkatukeeseen käsitellään tarkemmin luvussa 3.

2.2.4 Työllisyyspoliittinen avustus

Sosiaalinen yritys voi palkkatuen lisäksi hakea työllisyyspoliittista avustusta. Avustusta voidaan myöntää sosiaalisille yrityksille yrityksen perustamiseen ja sen toiminnan vakiinnuttamiseen, tai yhteisölle jonka tarkoituksena on selvittää mahdollisuuksia sosiaalisen yrityksen perustamiseen. Avustusta voidaan myöntää käynnistämis- ja vakiinnuttamiskustannuksiin vain siksi ajaksi, jonka käynnistämisen ja vakiinnuttamisen arvioidaan kestävän. Avustusta voidaan myöntää enintään 75 prosenttia TE- toimiston hyväksymistä kokonaiskustannuksista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015b.)

Työllisyyspoliittinen avustus on harkinnanvaraista, ja sen määrään vaikuttavat toiminnan sisältö, hankkeessa palveltavien asiakkaiden määrä ja heidän henkilökohtaisen tuen ja ohjauksen tarve. Toiminnasta saatavat tulot voidaan ottaa huomioon avustuksen määrässä. Rahoituksen lähtökohtana on aina työttömien työnhakijoiden työllisyyden edistäminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015b.)

Työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämällä TE- palvelut - sivustolla (2015b) kerrotaan, että avustuksella voidaan rahoittaa esimerkiksi toimintaa joka sisältää:

- Työmahdollisuuksia työttömille työnhakijoille
- Tukitoimia työllistymisen edistämiseen, esimerkiksi pienimuotoista koulutusta, työn etsintää tai työvalmennus- tyyppistä toimintaa
- Toimintamallien ja palvelujen kehittämistä työttömien työnhakijoiden työllistämisen parantamiseksi

TE- toimisto määrittää, minkälaiseen toimintaan tai minkä kohderyhmän tarpeisiin avustusta milloinkin myönnetään. TE- toimisto myöntää avustusta kalenterivuodeksi kerrallaan ja sen kesto on enintään kolme vuotta. Jotta avustusta voidaan myöntää useammaksi vuodeksi, toiminnan tulee olla avustuspäätöksen mukaista. Lisäksi avustuksen saajalla on raportointivelvollisuus. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015b.)

Avustusta ei voida myöntää liiketoiminnan edistämiseen, eikä hankkeisiin jotka eivät liity henkilöasiakkaille tarjottaviin TE- palveluihin. Avustusta ei myöskään myönnetä julkisina työvoima- ja yrityspalveluina tuotettaviin palveluihin, eikä palveluihin, jotka kunta tai kuntayhtymä on lain mukaan velvollinen järjestämään. Lisäksi avustusta ei myönnetä inves-

tointeihin, eikä irtaimiston tai vuokratukustannuksen maksamiseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015b.)

Työllisyyspoliittisen avustuksen hakeminen siirtyi 1.6.2015 Ely- keskukselta TE- toimistoon. TE- toimisto ilmoittaa avustuksen julkisesti haettavaksi, ja hakuajankohdat ja avustuksella tuettavaan toimintaan liittyvät linjaukset löytyvät TE- toimiston kotisivuilta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015b.)

2.2.5 Työolosuhteiden järjestelytuki

TE-toimistosta voi myös hakea tukea työolosuhteiden järjestelyyn, mikäli yritys joutuu työntekijän vamman tai sairauden aiheuttaman haitan poistamisen tai vähentämisen vuoksi investoimaan työvälineiden, kalusteiden tai työpaikan olosuhteiden muutoksiin. Lisäksi tukea voidaan myöntää uusien työvälineiden ja kalusteiden hankintaan, mikäli hankintakustannukset ovat pienemmät kuin olemassa olevien työvälineiden muutokustannukset. Tukea voidaan myöntää enintään 4000 euroa henkilöä kohden. Tuen myöntämisen edellytyksenä on, että työnantaja osallistuu myös itse kustannusten rahoittamiseen kohtuulliseksi katsottavalla määrällä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014c.)

Valtioneuvoston asetuksessa julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista (Finlex 2002) mainitaan, että työssä tai muussa palvelussuhteessa olevalle osatyökykyiselle henkilölle myönnettävän työolosuhteiden järjestelytuen myöntäminen edellyttää lääkärin lausuntoa työntekijän työkyvyn rajoituksista, sekä työterveyshuollon tai työsuojeluviranomaisen arviota suunniteltavien järjestelyjen tarpeellisuudesta. Lisäksi työnantajan tulee maksaa osatyökykyiselle työntekijälle vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa, tai jos työehtosopimusta ei ole, tavanomainen ja kohtuullinen korvaus kyseisestä työstä.

Tukea on haettava TE- toimistosta kuukauden kuluessa muutostyön tekemisestä tai työvälineen tai kalusteen hankinnasta. Tuki voidaan myös maksaa kokonaan tai osittain ennakkona. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014c.)

Työterveyslaitoksen artikkelissa (2014) kerrotaan, että työolosuhteiden järjestelytukea on myönnetty esimerkiksi näkövammaisen henkilön avustajan palkkaamiseen, kuulovammaisen henkilön työtilan akustiikan parantamiseen, sekä erilaisiin apuvälineisiin MS- tautia tai reumaa sairastaville.

3 Sosiaaliset yritykset ja palkkatuki

Tässä luvussa käsitellään 1.1.2015 muuttunutta palkkatukea sosiaalisten yritysten näkökannalta, ja muutoksen vaikutusta sosiaalisille yrityksille maksettaviin tukiin. Ensin tutustutaan syihin, miksi palkkatukea on muutettu. Sen jälkeen käydään läpi tuen myöntämisen perusteet, ja selvitetään miten eri tukimuodot eroavat toisistaan. Seuraavassa osassa kerrotaan tuen suuruuteen vaikuttavista perusteista, ja vertaillaan sosiaalisten yritysten ja muiden yritysten saamaa palkkatukea keskenään. Tuen maksatus on keskitetty 1.1.2015 perustettuihin KEHA-keskuksiin, ja niiden toimintaa avataan luvun loppupuolella. Lopuksi on listattu erilaisia palkkatukeen liitettyjä ongelmia, jotka ovat nousseet esiin aiemmissä tutkimuksissa.

3.1 Uudistunut palkkatuki

Laki palkkatuesta uudistui 1.1.2015, ja uudistusten tarkoituksena on parantaa työnantajien ja työnhakijoiden yhdenvertaista kohtelua, tukipäätösten ennakoitavuutta sekä palkkatuetun työn vaikuttavuutta. Lain tarkoituksena on ottaa huomioon entistä paremmin heikossa työasemassa olevat ihmiset, ja vähentää palkkatukeen liittyvää hallinnollista työtä sekä nopeuttaa hakemusten käsittelyaikoja ja maksatusta. Lisäksi halutaan varmistaa, ettei palkkatuki vääristä kilpailua alalla. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2.)

Palkkatuella tarkoitetaan työllistämistukea, jota yritykset voivat hakea palkkakustannusten kattamiseen. Palkkatuella katettavia palkkakustannuksia ovat bruttopalkan lisäksi työnantajan lakisääteiset sivukulut: sosiaaliturvamaksu, työeläkemaksu, tapaturmavakuutusmaksu, työttömyysvakuutusmaksu ja pakollinen ryhmähenkivakuutusmaksu. Lisäksi lomapalkka ja lomarahat kuuluvat palkkatuen piiriin, mutta työsuhteen päättyessä maksettava lomakorvaus ei. Myöskään erilaisia työn tuloksen perusteella maksettavia palkanosia ei korvata palkkatuella. Jos työnantajalla on oikeus sairauden tai tapaturman vuoksi saada päivärahaa, ei palkkatukea myöskään myönnetä kyseessä olevalta ajalta. (Palinsaari 2014, 5.)

Palkkatukea haetaan TE- toimistosta erillisellä lomakkeella, ja sen myöntämisen edellytyksenä on, että TE- toimisto arvioi työllistettävän tuottavuuden alentuneeksi tarjolla olevaan työtehtävään ammatillisten puutteiden vuoksi. Yli 60- vuotiaan palkkaamiseen voi

saada palkkatukea, vaikkei ammatillisia puutteita olisikaan, mikäli henkilö on ollut yli 12 kuukautta työttömänä ennen palkkatuen myöntämistä. Palkkatukea voidaan myöntää myös vamman tai sairauden perusteella. Sen myöntämiseksi TE- toimiston on todettava vamman tai sairauden alentavan työnhakijan tuottavuutta olennaisesti ja pysyvästi. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 3-4.)

3.2 Palkkatuen myöntäminen

Palkkatuen myöntämiseksi myös yritysten on täytettävä tiettyjä ehtoja. Mikäli yritys on taloudellisten ja tuotannollisten syiden vuoksi irtisanonut tai lomauttanut henkilöstöään, tai sillä on osa-aikaisia työntekijöitä, on yrityksen työsopimuslain säädöksen mukaisesti tarjottava työtä ensin näille henkilöille ennen palkkatukihakemuksen tekemistä. Tavallisesti takaisinottovelvollisuus on yhdeksän kuukautta, mutta palkkatukea haettaessa se on 12 kuukautta. (Palinsaari 2014, 13.)

Palkkatukea ei voida myöntää, mikäli yritys on aloittamassa yt- neuvottelut, jonka seurauksena voi olla irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikaistamisia. Palkkatuki ei myöskään saa vääristää samoja tuotteita tai palveluja järjestävien yritysten välistä kilpailua. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 10.)

Työantajan on sitouduttava maksamaan työstä työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Palkka ei saa muodostua ainoastaan työntekijän työpanoksen perusteella, esimerkiksi myyntityön provisioista. Palkkatukea on haettava ennen työsuhteen solmimista. Vain siinä tapauksessa, että palkkatukea haetaan samalle henkilölle uuteen jaksoon, voidaan palkkatukea myöntää, vaikka työsuhde olisi jo voimassa. Jatkohakemus on jätettävä TE- toimistoon ennen edellisen tukijakson päättymistä. (Sillanterä 2014, 10-11.)

Palkkatuen myöntämisen taustalla ovat EU:n valtiontukisäännökset. Tuki voidaan myöntää joko valtiontukien yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen (RPA-tuki) N:o 651/2014 mukaan, tai De minimis- asetuksen N:o 1407/2013 mukaisena. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 16.)

Työ- ja elinkeinoministeriön (Työ- ja elinkeinoministeriö, 17) Uudistunut palkkatuki- selvityksessä kerrotaan, että niin kutsuttuun RPA- tukeen ovat oikeutettuja seuraavat henkilöt:

- joiden vamma tai sairaus pysyvästi ja olennaisesti alentaa tuottavuutta tarjolla olevassa työtehtävässä
- joka ei ole ollut toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa palkkatukea välittömästi edeltävinä kuuden kuukauden aikana
- jolla ei ole ammatillista koulutusta
- joka on yli 50- tai alle 25-vuotias
- joka on oikeutettu kotoutumissuunnitelmaan

De minimis- tukea voidaan myöntää oppisopimuskoulutukseen, sekä yli 60-vuotiaan palkkaamiseen, jos hän on ollut työttömänä yhtäjaksoisesti yli 12 kuukautta ennen tuen myöntämistä. Tuki ei saa ylittää kuluvan ja edellisen kahden verovuoden aikana yli 200 000 euroa. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 18.)

3.3 Palkkatuen määrä

Aikaisemmin palkkatukea maksettiin tietty perusosa, ja sen lisäksi harkinnan varainen lisäosa. Palkkatuki uudistuksen myötä tästä on luovuttu, ja siirrytty prosenttiperusteiseen korvaukseen, jossa palkkatuki voi olla 30, 40 tai 50 prosenttia palkkakuluista. Tuen määrä ja enimmäiskesto määräytyvät palkattavan henkilön työttömyyden keston ja vamman tai sairauden perusteella. (Sillanterä 2014, 17.)

Alla olevassa taulukossa vertaillaan sosiaalisille yrityksille myönnettävää palkkatukea muihin yrityksiin.

Taulukko 1. Palkkatuen määrän ja keston vertailua

	Työttömyyden kesto	Tukijakso enintään	Tuen suuruus
Sosiaaliset yritykset	12kk	12kk	50 %, mutta < 1300 €/kk tai 40 %
Muut	<12kk	6kk	30 %
	>12kk	12kk	40 %
Sosiaaliset yritykset	500 päivää	24kk	50 %
Muut	24kk	24kk	1. vuosi 50 % sitten 30 %

Taulukosta käy ilmi, että sosiaaliset yritykset saavat palkkatukea pidemmän jakson, tai suuremman määrän kuin muut yritykset. Niiden toiminnan tarkoituksena on vaikeasti työl-

listyvien ihmisten palkkaaminen, ja tähän on haluttu kannustaa parempien tukien muodossa.

Kun työttömyys on kestänyt 12 kuukautta, sosiaalisille yrityksille voidaan myöntää palkkatukea enintään kahdeksitoista kuukaudeksi. Palkkatuen määrä voi olla 50 prosenttia palkkakustannuksista, kuitenkin enintään 1300 euroa kuukaudessa, tai 40 prosenttia palkkakustannuksista ilman enimmäismäärää. Myöntämisessä käytetään niin kutsuttua edullisuusvertailua, eli tuki myönnetään sen mukaan mikä on asiakkaalle edullisempi. (Palinsaari 2014, 12.)

Muille yrityksille palkkatuki määräytyy siten, että kun työttömyys on kestänyt alle 12 kuukautta, on palkkatukea mahdollista saada kuudeksi kuukaudeksi, ja sen suuruus voi olla 30 prosenttia palkkakustannuksista. Neljäntoista kuukauden aikana vähintään 12 kuukautta työttömänä olleen palkkakustannuksiin tuki voidaan myöntää 12 kuukaudeksi ja tuen suuruus voi olla 40 prosenttia palkkakustannuksista. (Sillanperä 2014, 18.)

Pidempään työttömänä olleiden palkkatuki määräytyy sosiaalisissa yrityksissä siten, että henkilö, joka on saanut 500 päivää työttömyysetuutta työttömyyden perusteella voi saada palkkatukea enintään 24 kuukautta, ja tuen määrä voi olla 50 prosenttia palkkakustannuksista. (Palinsaari 2014, 12.)

Muissa yrityksissä palkkatukea voidaan myöntää henkilölle, joka on ollut työttömänä 24 kuukautta 28 kuukauden aikana 24 kuukaudeksi siten, että ensimmäiset 12 kuukautta tuen suuruus on 50 prosenttia palkkakustannuksista, ja seuraavat 12 kuukautta 30 prosenttia. Jos tuki myönnetään RPA:n mukaisena tukena, ei työnhakija ole saanut olla toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa palkkatukea välittömästi edeltäneiden 24 kuukauden aikana. (Sillanperä 2014, 6.)

Jos palkkatukea haetaan vamman tai sairauden perusteella, voidaan se sosiaalisissa yrityksissä myöntää 36 kuukaudeksi kerrallaan. Tuen myöntämisen edellytyksenä on, että TE-keskus arvioi vamman tai sairauden olennaisesti ja pysyvästi alentavan työnhakijan tuottavuutta työtehtävässä. (Palinsaari 2014, 3, 12.)

Muissa yrityksissä palkkatukea voi vamman tai sairauden johdosta myöntää 24 kuukauden ajan, ja tuki voi olla 50 prosenttia palkkakustannuksista. Tällöin tuelle on myös mahdollista hakea suoraan jatkoa, ilman että työsuhteeseen tulee katkoksia. Myös De minimis-säännön mukaan palkattaessa tukea voi hakea ilman katkoksia heti edellisen jakson

päätyessä. Muutoin henkilön tulee olla 10 kuukautta työttömänä työnhakijana 12 kuukauden aikana tuen enimmäiskeston päättymisen jälkeen, tai jos palkkatuen päättymisestä on kulunut 24 kuukautta. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 25, 33.)

Tässä ilmoitetut palkkatuen määrät ja kestot ovat tuen myöntämisen enimmäismääriä. Kuten jo aikaisemmin todettiin, TE-keskus myöntää tukea tapauskohtaisesti. Lisäksi tuen myöntämiseen vaikuttavat kulloinkin voimassa olevat määrärahat. Esimerkiksi Varsinais-Suomen TE-toimisto toteaa tiedotteessaan (2015), että vuoden 2016 palkkatukimäärärahat ovat niukemmat kuin aikaisemmin. Tämän johdosta palkkatukea on rajattava entistä tiukemmin.

3.4 Palkkatuen maksaminen

Palkkatuen maksatusta haetaan jälkikäteen, kahden kuukauden kuluessa maksatusjakson päättymisestä. Maksatusta voidaan hakea sähköisesti tai lomakkeella. Sitä haetaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallinnointikeskuksesta, eli KEHA-keskuksesta. KEHA-keskuksella on kuusi maksatusaluetta, jotka ovat:

- Uusimaa
- Itäinen
- Eteläinen
- Pohjoinen
- Keskinen
- Läntinen

Hakemus toimitetaan yrityksen oman alueen maksatusalueelle. Maksatusta haetaan joko kuukauden, kahden tai kolmen kuukauden jaksoissa. Samaa maksatusjaksoa on noudatettava koko tukijakson ajan. Kuukausi voi olla kalenterikuukausi, tai muu kuukauden mittainen ajanjakso, mikäli se on esimerkiksi palkan maksun vuoksi järkevämpää. Työsuhteen alku- ja loppupäässä maksatusjakso voi olla lyhyempi. (KEHA-keskus 2015.)

Esteenä palkkatuen maksatukselle on, jos työnantaja ei noudata palkkatukipäätöksen ehtoja tai jos palkkatukea on myönnetty virheellisesti, liikaa tai perusteettomasti. Maksatus ei myöskään onnistu, mikäli tuen myöntämisen jälkeen selviää, ettei yritys täytä palkkatuen myöntämisen edellytyksiä. (TE-palvelut 2015a.)

Hakemukset käsitellään noin kolmessa viikossa, mutta loma- ja ruuhka-aikoina odotusaika voi olla pidempi. Hakemukset käsitellään saapumisjärjestyksessä, ja maksusuoritus on yrityksen pankkitilillä muutaman päivän päästä käsittelyn jälkeen. (TE-palvelut 2015b.)

3.5 Palkkatukeen liitetyjä ongelmia ja haasteita

Sosiaalisista yrityksistä on tehty paljon opinnäytetöitä, pro graduja sekä tutkimuksia. Useissa eri tutkimuksissa on noussut esiin samankaltaisia ongelmia palkkatuen suhteen. Työ- ja elinkeinoministeriö toteutti vuosina 2009 – 2011 Yhteinen yritys hankkeen, jonka tehtävänä oli lisätä tietoutta sosiaalisten yritysten perustamisesta, sekä toimintaedellytyksistä, ja antaa lisäksi kehittämissuhteita. Hankkeen perusteella laadittiin loppuraportti, Sosiaalisten yritysten tila ja tulevaisuus, jossa on selvitetty hyvin laajasti sosiaaliseen yrityäjyyteen liittyviä asioita.

Raportissa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012) kerrotaan, että palkkatukea on muutettu useita kertoja vuoden 2004 jälkeen, jolloin laki sosiaalisista yrityksistä säädettiin. Ensin lakia paranneltiin vuonna 2007, jolloin haluttiin nostaa palkkatuen määrää ja pidentää sen kestoja, ja lieventää vaatimuksia siitä, ketkä kuuluvat vaadittuun 30 prosentin työllistettävien osuuteen. Ennen työllistettävien henkilöiden oli oltava työvoimatoimiston valitsema henkilöitä, mutta vuodesta 2007 lähtien yritykset ovat saaneet itse valita työllistettävät henkilöt. Lisäksi päätettiin, että sosiaalisten yritysten työllistämismäärärahat kiintiöidään erikseen muista yritystuista, jotta tuet riittävät ja niitä voidaan ennakoita paremmin. Tämä uudistus toimi, ja vuosina 2007 – 2008 rekisteröitiin 131 uutta sosiaalista yritystä.

Vuonna 2012 valmistuneessa opinnäytetyössään ”Sosiaalisia yrityksiä koskevan 1.5.2007 annetun lakiuudistuksen vaikutus alan yritysten toimintaan” Satu Montonen tutki lakiuudistuksen vaikutuksia sosiaalisten yritysten toimintaan. Tutkimuksessa ilmeni, että palkkatukea ei myönnetä tarpeeksi pitkäksi ajaksi kerrallaan, palkkatuen enimmäismäärää ei suositeta myöntämään tai päätökset tulevat liian hitaasti. Lisäksi kritisoitiin kuukausittaista hakemista liian kuormittavaksi yrityksen taloushallinnolle, sekä sitä, ettei pysyvästi vajaakuntoisille ole pysyvää palkkatukea, vaan tukea ei välttämättä enää myönnetä ensimmäisen hakujakson jälkeen. Kuitenkin 68,8 prosenttia vastanneista yrityksistä oli pääasiassa tyytyväisiä palkkatukipäätöksiin. (Montonen 2012, 29-30.)

Myös Yhteinen yritys- hankkeessa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 55-56) nousi esiin tarve helpottaa palkkatuen hakemista esimerkiksi sähköisiä palveluja kehittämällä. Lisäksi

todettiin, että palkkatuen pitäisi olla aiempaa pitkäkestoisempaa, sekä tukea pitäisi maksaa lain sallima enimmäismäärä. Vajaakuntoisten palkkatukea tulisi jatkaa myös sen jälkeen kun 36 kuukautta on täyttynyt, mikäli vajaakuntoisuuden aiheuttava tekijä on vielä olemassa.

Vuonna 2010 palkkatukea muutettiin jälleen. Pitkäaikaistyöttömien tukijakso leikattiin kahdesta vuodesta vuoteen, ja lisäksi tuotiin uusi termi, de minimis- tuki, jota voitiin maksaa yrityksille kolmen vuoden aikana enintään 200 000 euroa. Yrityksen oli ilmoitettava kaikki kolmen vuoden aikana saatu valtiontuki, mikä lisäsi byrokratiaa entisestään, ja vaaransi suurimpien työllistäjien toimintaa. Pro gradussa Sosiaalinen yritys johtohenkilöiden näkökulmasta (Patanen 2013, 49-56) todetaan, että muutoksista ei tiedotettu tarpeeksi, viranomaisetkaan eivät tuntuneet olevan tietoisia mikä oli muuttunut, ja lakiin oli jäänyt liikaa tulkinnanvaraisuuksia, ja virkailijoille oli jätetty liian suuret mahdollisuudet tehdä toisistaan eriäviä päätöksiä. Koettiin, ettei toiminta ollut tasapuolista. Lisäksi myös hänen tutkimuksessaan nousivat esiin samat ongelmat kuin aikaisemmissa: palkkatuen kesto ei ole riittävä, vaan vajaakuntoisia työllistettäessä sen tulisi olla pysyvä. Lisäksi tukia ei edelleenkään myönnetä enimmäisaikoja, eikä määriä.

Vuoden 2015 alussa tulleen lain on tarkoitus ratkoa juuri näitä ilmenneitä epäkohtia. Tuet on haluttu saada tasapuolisemmiksi, ja niiden kesto ja määrää pitäisi pystyä ennakoimaan paremmin. Lisäksi hakemusten tekoa on helpotettu, ja sähköisiä järjestelmiä kehitetty niin, että kaikki hakemukset voi lähettää verkossa. Lisäksi maksatus on keskitetty kuuteen KEHA- keskukseseen. Seuraavissa luvuissa tutkitaan, miten yritykset ovat kokeneet palkkatuen muutokset omassa toiminnassaan, ja onko annettu uudistus ratkaissut aikaisempia ongelmia.

4 Tutkimuksen suunnittelu ja toteutus

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen tekemistä. Selvitetään, miten suunnittelin tutkimuksen, ja miksi olen päätenyt juuri näihin tutkimusmenetelmiin. Lisäksi perehdytään siihen, mihin asioihin olen kiinnittänyt erityistä huomiota tutkimuksen teossa ja etenemisessä.

Tutkimuksen teko alkaa aiheen valinnasta. Halusin kirjoittaa sosiaalisista yrityksistä, sillä ne kiinnostavat minua, ja ovat mahdollisuus työllistää myös vaikeasti työllistyviä ihmisiä. Tällaisina aikoina, kun työttömyys on suurta ja ihmisten vaikea löytää työpaikkaa, on erittäin tärkeää, että valtio tukee ihmisten työllistymistä tukemalla yrityksiä, jotta ne voivat luoda työpaikkoja. Halusin tutustua sosiaalisiin yrityksiin paremmin, sillä itseänikin kiinnostaa tehdä yhteiskunnallista hyvää yritystoiminnan kautta.

Taustatyötä tehdessäni minulle selvisi, että vuoden 2015 alussa sosiaalisille yrityksille maksettavaan palkkatukeen on tullut paljon muutoksia. Aiheesta ja muutosten vaikutuksista sosiaalisten yritysten toimintaan ei vielä ole saatavissa tietoa, joten päätin tutkia itse miten muutos on vaikuttanut sosiaalisten yritysten toimintaan.

4.1 Tutkimusongelma

Tutkittavaan ilmiöön liittyy aina jokin ongelma, joka tutkimuksella halutaan ratkaista. Jorma Kananen (2010, 16-18) kertoo, että tieteen tarkoituksena on kehittää yhteiskuntaa, ja niin myös ongelman ratkaisun tehtävänä on kehittää ja parantaa asioiden sen hetkistä tilaa. Tutkimuksen teko aloitetaan löytämällä tutkimusongelma. Tässä työssä tutkimusongelma on: Miten vuoden 2015 palkkatuen muutos on vaikuttanut sosiaalisten yritysten saamaan palkkatukeen?

Ongelmaan on löydettävissä ratkaisu kysymysten, eli alaongelmien avulla:

- Miten palkkatuen määrä on muuttunut?
- Kuinka tärkeä palkkatuki on yrityksen toiminnalle?
- Helpottaako palkkatuen muutos vaikeasti työllistyvien ihmisten työllistämistä?
- Miten sosiaaliset yritykset kokevat palkkatuen muutoksen vaikuttaneen toimintaansa?

- Onko palkkatuen maksatuksen siirtäminen KEHA- keskuksiin nopeuttanut tuen maksatusta?

Saamalla näihin kysymyksiin vastaukset, on ongelma mahdollista ratkaista. Tutkimuksen avulla saadaan lisää tietoa palkkatukiudistuksen vaikutuksista sosiaalisten yritysten toimintaan. Palkkatukea tullaan varmasti kehittämään jatkossakin, ja nyt tehtyjen muutosten vaikutusten tunteminen auttaa kehitystyössä.

4.2 Kyselylomaketutkimus

Tutkimukset toteutetaan usein joko kvantitatiivisena, eli määrällisenä, tai kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena, tai näiden yhdistelmänä.

Kvantitatiivinen tutkimus etenee tarkasti, tilastotieteen sääntöjen mukaan. Tutkimusprosessi alkaa tutkimusongelmasta, josta johdetaan tutkimuskysymykset. Niiden avulla kerätään aineisto, jonka avulla ratkaistaan tutkimusongelma. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetään usein apuna kyselylomaketta. Lomakkeen laatiminen edellyttää tietoa ilmiöstä. Tietoa saadaan olemassa olevista teorioista. Ilmiö on selvä ja ymmärretty, ja muuttajat ja niiden riippuvuussuhteet tunnetaan. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla tarkastellaan, miten olemassa olevat mallit ja teoriat toimivat käytännössä ja millaisia määrällisiä tuloksia tutkimuksesta saadaan selville. (Virtuaaliammattikorkeakoulu.)

Toinen mahdollinen tapa tehdä tutkimusta on kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus. Se auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta syvällisesti, ja pyrkii selittämään tutkimuskohteen käyttäytymistä ja päätösten syitä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa keskitytään yleensä pieneen määrään tapauksia, joita analysoidaan mahdollisimman tarkasti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, ja siihen valittavat tutkimuskohteet valitaan harkinnanvaraisesti, toisin kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Heikkilä 2008, 16.)

Päädyin toteuttamaan kyselylomaketutkimuksen, joka yhdistelee piirteitä molemmista tutkimusmuodoista. Halusin kerätä tietoa mahdollisimman monelta sosiaaliselta yritykseltä, jotta voidaan selvittää, miten erilaiset yritykset kokevat palkkatukimuutoksen vaikutuksen toiminnassaan.

Jotta kyselylomaketutkimus voidaan toteuttaa, on tutkittava ilmiö tunnettava, ja sillä on oltava olemassa oleva teoriapohja. Kyselylomakkeen kysymykset muodostetaan olemas-

sa olevan tiedon pohjalta. Sosiaalisia yrityksiä on tutkittu varsin paljon muun muassa opinnäytetöissä ja pro graduissa. Luvussa kolme mainituissa tutkimuksissa on käynyt ilmi, että palkkatuki on sosiaalisille yrityksille todella tärkeä, jotta ne pystyvät jatkamaan työllistävää toimintaansa. Myös palkkatuen määrää ja kestoja on kritisoitu aikaisemmissa tutkimuksissa. Olemassa olevaa tietoa palkkatuesta ja sen merkityksestä on siis jo olemassa, joten pystyin tekemään kyselylomaketutkimuksen. Halusin selvittää, onko palkkatuen uudistus tuonut kaivattuja parannuksia, vai ovatko uudistukset olleet askel huonompaan suuntaan. Edellisen, vuonna 2010 toteutetun palkkatuki-uudistuksen jälkeen sosiaalisten yritysten määrä on vähentynyt lähes sadalla yrityksellä.

Koska sosiaalisia yrityksiä on jäljellä niin vähän, päätin valita otokseksi kaikki vuonna 2015 toiminnassa olleet sosiaaliset yritykset. Näin ollen tutkimukseni on pääosin kvantitatiivinen kokonaistutkimus. Kyselyssä oli myös yksi avoin kysymys, jossa halusin antaa vastaajille mahdollisuuden kertoa vapaasti omia näkemyksiään palkkatukimuutoksesta. Näin ollen tutkimuksessa on mukana myös laadullisia piirteitä eikä se ole täysin puhtaasti määrällinen tutkimus.

4.3 Aineiston kerääminen ja analysointi

Kyselylomaketutkimuksen toteutuksessa käytetään standardoitua kyselylomaketta, johon on kerätty ongelmasta johdettuja kysymyksiä. Kysymyksiin on annettu valmiit vastausvaihtoehdot, joita kuvataan numeeristen suureiden avulla. Saatuja tuloksia voidaan havainnollistaa helposti taulukoiden ja kuvioiden avulla. Kyselylomake koostuu varsinaisista tutkimuskysymyksistä ja taustatiedoista. Taustatietojen avulla voidaan vertailla ja luokitella vastaajia ja tutkimustuloksia. Taustatietoja käytetään myös ristiintaulukoinnissa taustamuuttujina. (Heikkilä 2008, 16.)

Koska sosiaalisia yrityksiä on tutkittu jo paljon, halusin tehdä kyselylomakkeen, johon on helppoa ja mahdollisimman vaivatonta vastata. Päätin toteuttaa kyselyn internetissä Webropol-palvelun avulla, sillä sähköisen kyselyn toteuttaminen on nopeampaa ja edullisempää kuin posti- tai puhelinkyselyn tekeminen. Saatuja tuloksia päästään myös analysoida välittömästi, sillä tieto vastauksista saadaan reaaliaikaisesti, eikä vastauksia tarvitse erikseen tallentaa minnekään.

Itse kyselylomakkeen laatiminen oli mielestäni koko tutkimuksen haastavin osio. Tutkittavaan asiaan oli perehdyttävä läpikotaisin, jotta siihen mahdollisesti liittyviä ongelmia pystyi

arvioimaan. Käytin kysymysten laatimiseen ja muotoiluun paljon aikaa, ja päädyin lopulta ryhmittelemään kysymykset aihealueittain omiksi kategorioikseen. Kyselyssä oli yhteensä 27 kysymystä, joista taustakysymyksiä oli yhdeksän.

Päätin valita otokseksi kaikki vuonna 2015 sosiaalisena yrityksenä toimineet, edelleen toiminnassa olevat yritykset. Näin otoksen kooksi tuli 86 yritystä. Lähetin kyselyn sähköpostitse kaikille niille sosiaalisten yritysten toimitusjohtajille tai muille johtohenkilöille, joiden sähköpostiosoitteen onnistuin löytämään. Osan kyselyistä jouduin tarkkojen yhteystietojen puutteessa lähettämään yritysten yleiseen sähköpostiin. Kuudelle yritykselle en onnistunut löytämään sähköpostiosoitetta, ja yhdeksän sähköpostia ei mennyt perille. Sain lopulta kyselyyn 17 vastausta, joka oli varsin lähellä odottamaani kahtakymmentä vastausta.

4.4 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen laadukkuutta, luotettavuutta ja tulosten pysyvyyttä arvioidaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetti kertoo, kuinka tutkimuksessa on onnituttu mittaamaan sitä mitä pitikin mitata. Tämän työn kaltaisissa kysely- ja haastattelututkimuksissa validiteettiin vaikuttaa se, miten onnistuneita kysymykset ovat, ja saadaanko tutkimusongelma niiden avulla ratkaistua. Mitattavien käsitteiden ja muuttujien on oltava tarkoin määriteltyjä, tai muutoin mittaustuloksetkaan eivät ole valideja. (Virtuaaliammattikorkeakoulu)

Korkean validiteetin toteutumista edesauttavat oikea kohderyhmä, edustava otos, sekä korkea vastausprosentti. Validiteetin puuttuminen tekee tutkimuksesta arvottoman. Tällöin on tutkittu jotain aivan muuta kuin on ollut tarkoitus. Puutteellisella validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimus ja havainnot kohdistuvat harhaan siitä, mitä oli tarkoitus tutkia. (Virtuaaliammattikorkeakoulu)

Tässä tutkimuksessa kohderyhmänä olivat kaikki Suomessa vuonna 2015 toiminnassa olleet sosiaaliset yritykset. Päivitetty lista yrityksistä löytyy Työ- ja elinkeinoministeriön kotisivuilta. Valitsin otokseksi kokonaisuutensa, sillä perusjoukko oli niin pieni, 86 yritystä, kun sosiaalisten yritysten rekisteristä vuonna 2015 poistetut yritykset otettiin mukaan.

Yritysten yhteystietoja ei ollut rekisterissä, vaan ne löytyivät yritysten kotisivuilta. Lähetin kyselyn yritysten toimitusjohtajille tai muille vastaavassa asemassa oleville henkilöille. Suurimmassa osassa yrityksiä vastaajille löytyi henkilökohtainen sähköpostiosoite. Näin

ollen vastaajat tunsivat riittävästi yrityksen toimintaa voidakseen vastata kyselyyn asian-
tuntevasti.

Tutkimuslomakkeen suunnitteluun käytettiin paljon aikaa, ja kysymykset pyrittiin sijoittele-
maan loogiseen järjestykseen. Tarkoituksena oli saada mahdollisimman paljon tietoa
mahdollisimman vähäisillä kysymyksillä. Sosiaalisia yrityksiä on tutkittu paljon, ja niille on
lähetetty lukuisia kyselyitä. Ajatuksena oli, että lyhyeen kyselyyn tulee helpommin vastat-
tua kuin ylipitkään. Mielestäni kysymykset olivat pääosin aiheen mukaisia, ja antoivat pal-
jon tietoa tutkittavasta aiheesta. Joitakin kysymyksiä olisi voinut muotoilla selvemmi-
ksi, ja harkita vastausvaihtoehtojen rajaamista. Sain kuitenkin paljon tietoa tutkimusongelman
ratkaisemiseksi, ja näin ollen tutkimus on validi.

Jotta tutkimus olisi luotettava, pitäisi sen tulosten olla toistettavissa. Reliabelius arvioikin
tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Puutteellinen reliabiliteetti johtuu
useimmiten satunnaisvirheistä, kuten mittaus- ja käsittelyvirheistä, sekä vääränlaisesta
otannasta. Tiettyyn rajaan asti tulosten tarkkuus riippuukin otoksen koosta. Mitä pienempi
otos, sitä sattumanvaraisempia ja epätarkempia tuloksia saadaan. (Heikkilä 2004, 186-
187.)

Tässä tutkimuksessa perusjoukko oli lähtökohtaisesti pieni, 86 yritystä. Kaikkiin yrityksiin
ei löytynyt sähköpostiosoitetta, osa oli lopettanut toimintansa, ja osa lähetetyistä kyselyis-
tä ei mennyt perille vastaanottajalle. Lopulta seitsemäntoista henkilöä vastasi kyselyyn.
Olin odottanut noin kahtakymmentä vastausta, joten tämä oli linjassa odotukseni kanssa.
Olisin toivonut suurempaa vastausprosenttia, jotta tulokset olisivat paremmin yleistettävissä.
Reliabiliteettia lisää se, että tutkimustulokset on siirretty suoraan Webropol-ohjelmasta
Exceliin, ja niitä on käsitelty tarkasti ja huolellisesti. Satunnaisvirheiden mahdollisuus on
pyritty minimoimaan.

5 Tutkimustulokset

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen vastauksia. Kysely käydään läpi kysymys kysymykseltä, kyselylomakkeen mukaisessa järjestyksessä. Vastauksista on koostettu kuvaaja, josta vastausten tarkastelu on yksinkertaisempaa. Lisäksi vastauksia on avattu kirjallisesti. Joihinkin kysymyksiin on perehdytty syvällisemmin, ja tarkasteltu niitä myös ristiintaulukoinnin avulla.

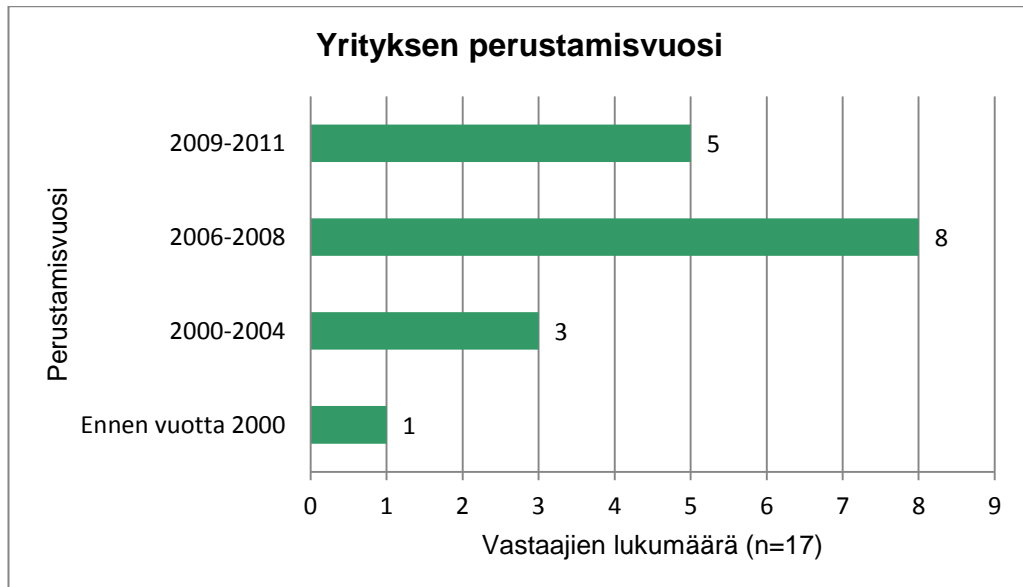
Kyselylomake koostui taustakysymyksistä ja varsinaisista tutkimuskysymyksistä. Ensimmäiseksi selvitettiin vastanneiden yritysten perustamisvuosi ja sosiaalisesti yritykseksi rekisteröitymisvuosi, jotta nähdään, kuinka pitkään vastanneet yritykset ovat olleet toiminnassa. Taustatiedoissa selvitellään muun muassa yrityksen liikevaihtoa, henkilöstön kokoa ja sitä, paljonko tukityöllistettäviä henkilöitä yritys työllistää. Näiden kysymysten avulla vastaajia voidaan luokitella ristiintaulukointia varten.

Varsinaiset tutkimuskysymykset on jaoteltu kolmeen osioon, jotka koostuvat kysymyksistä palkkatuesta, KEHA-keskuksista ja TE-toimistojen toiminnasta. Näiden kysymysten tarkoituksena on selvittää, millaisia muutoksia vuoden 2015 palkkatukimuutos on tuonut sosiaalisten yritysten kannalta, ja onko aiemmin ilmenneitä epäkohtia saatu ratkaistua tukimuutoksen myötä.

Lopuksi kysytään yritysten halukkuutta jatkaa sosiaalisena yrityksenä.

5.1 Yritysten perustaminen ja sosiaalisesti yritykseksi rekisteröityminen

Kyselyn aluksi haluttiin selvittää, kuinka pitkään vastanneet yritykset ovat olleet toiminnassa, ja milloin ne ovat rekisteröityneet sosiaalisiksi yrityksiksi. Lisäksi kysyttiin, ovatko yritykset vielä sosiaalisten yritysten rekisterissä. Toivoin vastauksia myös sellaisilta toiminnassa olevilta yrityksiltä, jotka eivät enää toimi sosiaalisina yrityksinä, sillä heillä saattaa olla erilainen näkemys palkkatukeen liittyvistä asioista, sillä he ovat luopuneet sosiaalisesta yrittäjyydestä.



Kuvio 3. Yrityksen perustamisvuosi (n=17)

Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin yritysten perustamisvuosi. Kuviosta 3 ilmenee, että vastanneista yrityksistä 1 (6 %) oli perustettu ennen vuotta 2000. Vuosien 2000-2004 välillä oli perustettu 3 (18 %) yritystä. Selvästi suurin osa, 8 (47 %) vastanneista yrityksistä oli perustettu vuosina 2006-2008, jolloin on perustettu suurin osa koko Suomen sosiaalisista yrityksistä. Viisi yritystä (29 %) oli perustettu vuosina 2009-2011.

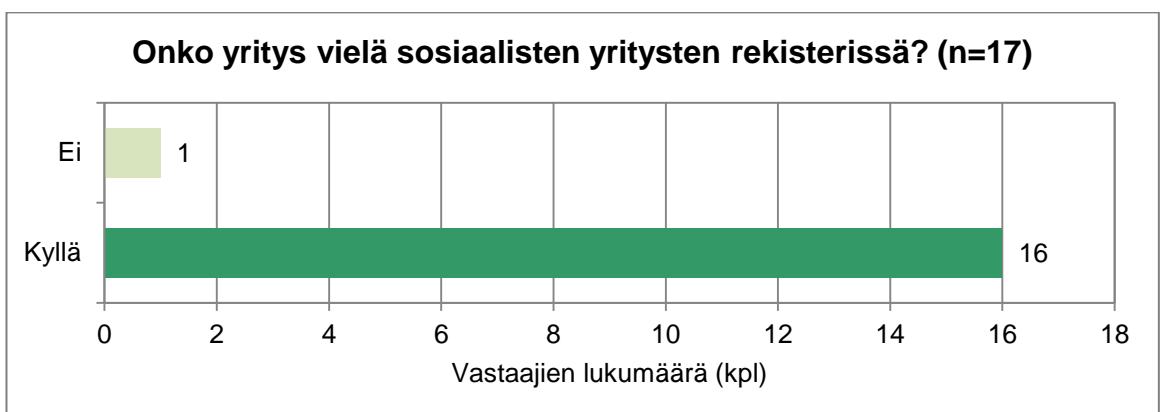
Seuraavaksi selvitettiin milloin yritykset ovat rekisteröityneet sosiaalisten yritysten rekisteriin. Rekisteriin on voinut rekisteröityä vuodesta 2004 alkaen.



Kuvio 4. Sosiaalisesti yritykseksi rekisteröitymisvuosi (n=17)

Kuviosta 4 ilmenee, että suurin osa, 10 yritystä (58,8 %) vastanneista seitsemästätoista on rekisteröity sosiaalisten yritysten rekisteriin vuosina 2007-2012. Vuosina 2005-2006 rekisteröityneitä yrityksiä oli vastaajista 3 (17,6 %), ja vuonna 2004 oli rekisteröitynyt 2 (11,8 %) vastaajista. Saman verran, kaksi (11,8 %) vastaajaa oli rekisteröitynyt vuosina 2013-2014.

Alkukysymyksistä viimeiseksi kysyttiin, onko yritys vielä sosiaalisten yritysten rekisterissä. Lähetin kyselyn yhteensä 28 sosiaalisten yritysten rekisteristä poistuneelle yritykselle, joista kyselyyn vastasi yksi.



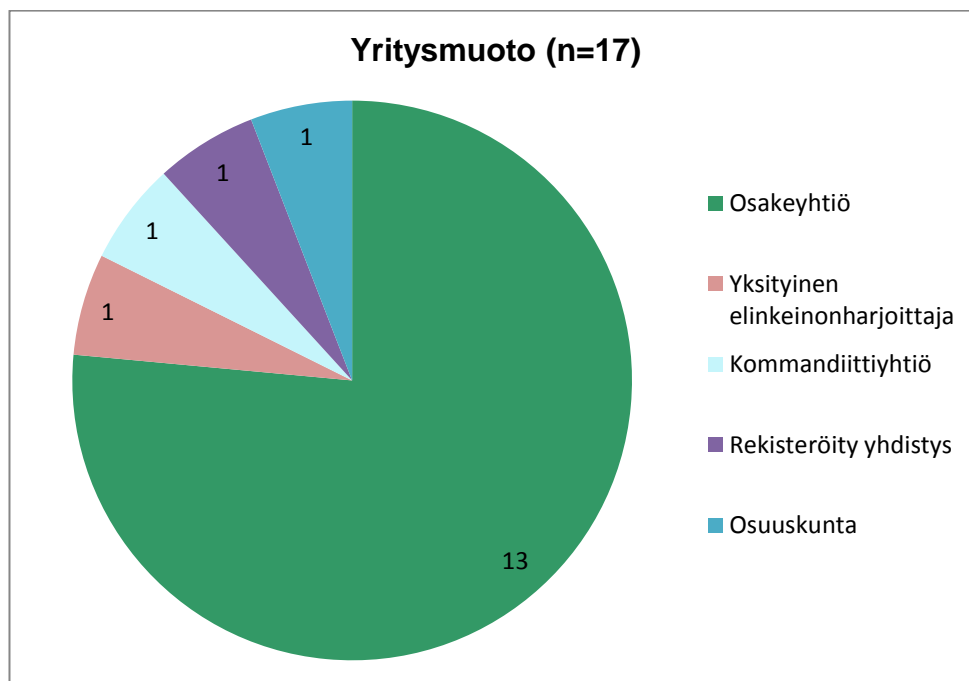
Kuvio 5. Onko yritys vielä sosiaalisten yritysten rekisterissä (n=17)

Vastanneista seitsemäsatoista yrityksestä vain yksi (6%) ei enää ole rekisterissä, ja kuusitoista (94%) toimii vielä sosiaalisena yrityksenä. Olisin toivonut enemmän rekisteristä poistuneiden tai poistettujen yritysten vastauksia, sillä heillä olisi voinut olla erilainen näkökulma asioista kuin vielä rekisterissä olevilla yrityksillä.

5.2 Yrityksen perustietoja

Seuraavaksi kyselylomakkeessa selvitettiin yritysten perustietoja: Yritysmuotoa, liikevaihtoa ja henkilöstön kokoa. Aiemmissa tutkimuksissa on käynyt ilmi, että sosiaaliset yritykset ovat usein pieniä, muutaman henkilön työllistäviä mikroyrityksiä.

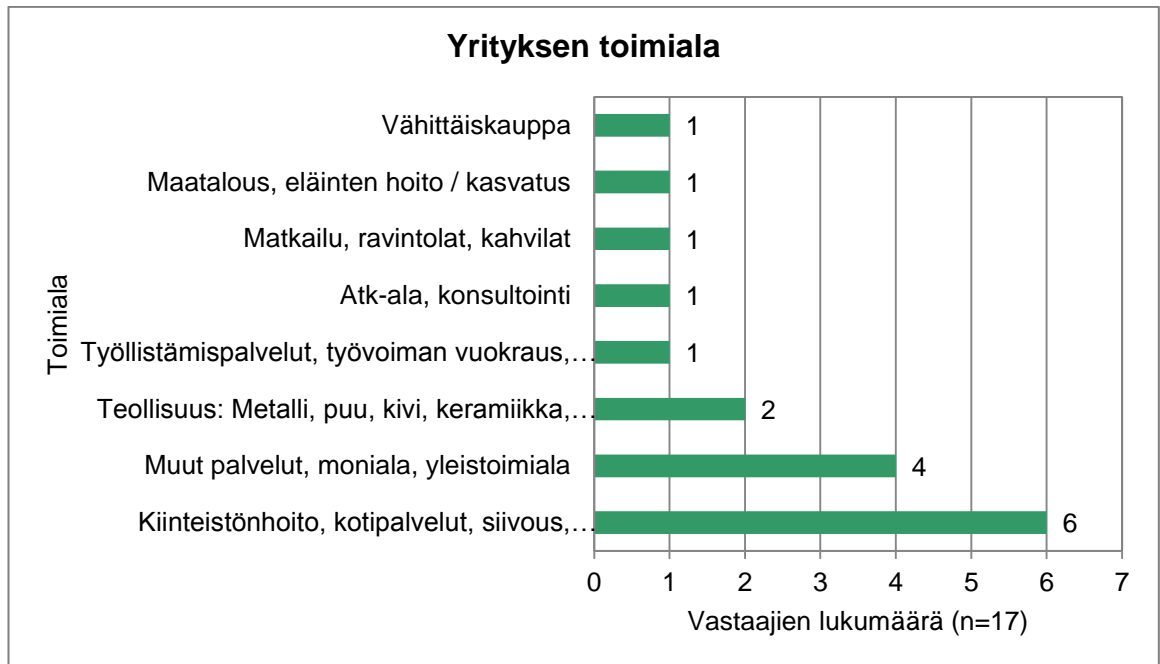
Ensimmäiseksi kysyttiin yritysmuotoa.



Kuvio 6. Yritysmuoto (n=17)

Kuviosta 6 ilmenee, että valtaosa tähän kyselyyn vastanneista on osakeyhtiöitä. 13 (76 %) vastanneista oli osakeyhtiöitä. Loput vastaajista olivat yksityisiä elinkeinonharjoittajia (6 %), kommandiittiyhtiöitä (6 %), rekisteröityjä yhdistyksiä (6 %) tai osuuskuntia (6 %).

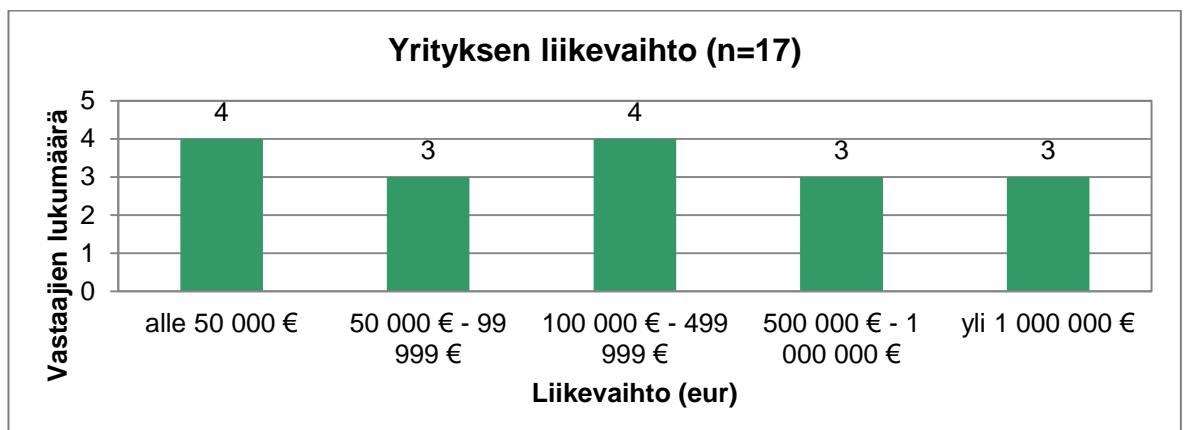
Seuraavaksi kysyttiin yrityksen toimialaa. Sosiaaliset yritykset voivat toimia kaikenlaisilla toimialoilla, ja hajontaa vastauksissa esiintyi tässäkin kyselyssä.



Kuvio 7. Yrityksen toimiala (n=17)

Tähän kyselyyn vastasi eniten yrityksiä kiinteistöhoito, kotipalvelujen ja siivouksen parissa toimivista yrityksistä. Kaikkiaan 6 (35 %) vastanneista seitsemästätoista yrityksestä toimi tällä alalla. Muut vastanneet toimivat hyvin erilaisilla aloilla: vähittäiskaupassa 1 (6 %) yritys, maataloudessa 1 (6 %) yritys, matkailu-, ravintola- tai kahvila-alalla 1 (6 %) yritys, atk- alalla 1 (6 %) yritys ja työllistämispalveluissa 1 (6 %) yritys. 2 (12 %) yrityksistä toimii teollisuudessa, ja 4 (24 %) vastaajista nimesi toimialakseen muut palvelut, monialan tai yleistoimialan.

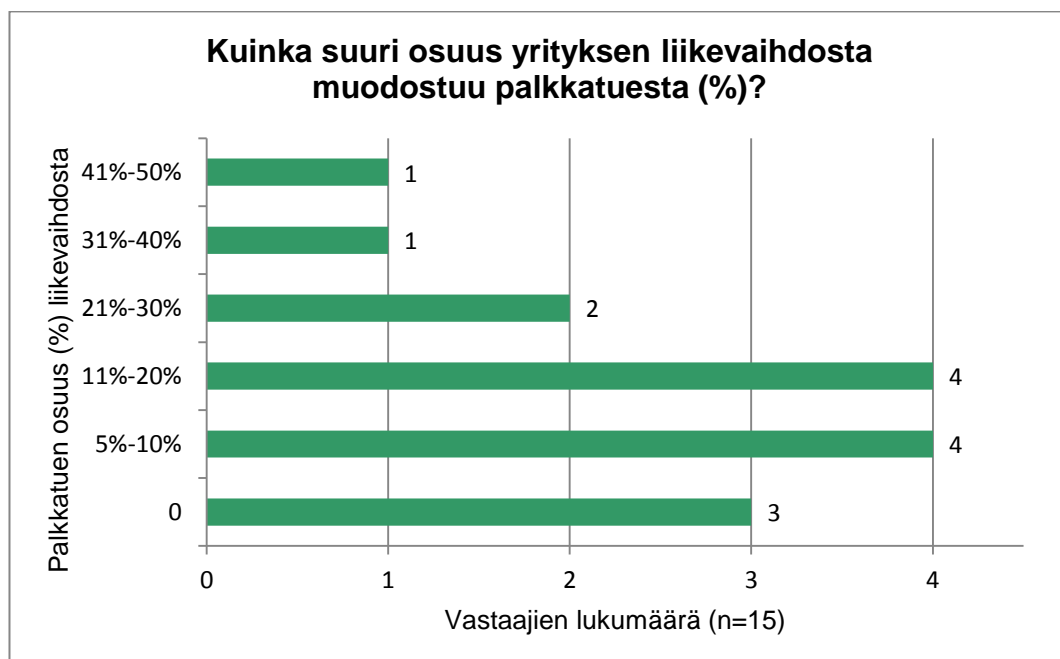
Myös liikevaihdoltaan vastaajat ovat hyvin erilaisia.



Kuvio 8. Yrityksen liikevaihto (n=17)

Pieniä, alle 50 000 euroa vuodessa liikevaihdoltaan olevia yrityksiä oli kyselyyn vastanneista 4 (23,5 %) kappaletta. 3 (17,7 %) vastanneista kuului kategoriaan 50 000 – 99 999 euroa. Liikevaihdoltaan 100 000 – 499 999 euron kokoluokkaan kuului 4 (23,5 %) yritystä. Yli puoli miljoonaa euroa liikevaihdoltaan oli vastaajista 6 (35,5 %) kappaletta.

Seuraavaksi kysyttiin, kuinka suuren osan palkkatuki muodostaa yrityksen liikevaihdosta. Tämä haluttiin selvittää, sillä mitä suurempi osuus yrityksen liikevaihdosta muodostuu palkkatuesta, sitä suurempi merkitys sillä on yrityksen toiminnan ja työllistämisen kannalta.



Kuvio 9. Kuinka suuri osuus yritysten liikevaihdosta muodostuu palkkatuesta (%) (n=15).

Kuten kuvio 9 voidaan todeta, kolme (20 %) vastaajaa kertoi, ettei palkkatuella ei ole merkitystä liikevaihdon kannalta, vaan sen osuus on 0 prosenttia. Neljässä (27 %) yrityksessä palkkatuen määrä oli 5-10 prosenttia liikevaihdosta, ja myös neljässä (27%) yrityksessä 11-20 prosenttia yrityksen liikevaihdosta. Kahdessa (13 %) yrityksessä palkkatuen määrä liikevaihdosta oli 21-30 prosenttia. 31-40 % prosenttia yrityksen liikevaihdosta muodostui palkkatuesta yhdessä (7%) yrityksessä ja yhdessä (7%) yrityksessä palkkatuen osuus oli yli 41 prosenttia liikevaihdosta.

Halusin vielä vertailla palkkatuen osuutta liikevaihdosta eri vastaajaryhmien kesken. Tarkoitukseni on selvittää, millainen merkitys palkkatuella on liikevaihdon

muodostumisessa. Oletuksenani oli, että yrityksissä, joissa liikevaihto on pienempi, palkkatuen suhteellinen osuus on suurempi.

Taulukko 2. Kuinka suuri osuus yrityksen liikevaihdosta muodostuu palkkatuesta? (n=15)

Kuinka suuri osuus (%) yrityksen liikevaihdosta muodostuu palkkatuesta (n=15)						
Liikevaihto (€)	Vastaukset					
Alle 100 000 €	0 %	0 %	10 %	10 %	30 %	
100 000 € - 499 999 €	5 %	8 %	29 %	50 %		
Yli 500 000 €	0 %	13 %	15 %	17 %	20 %	35 %

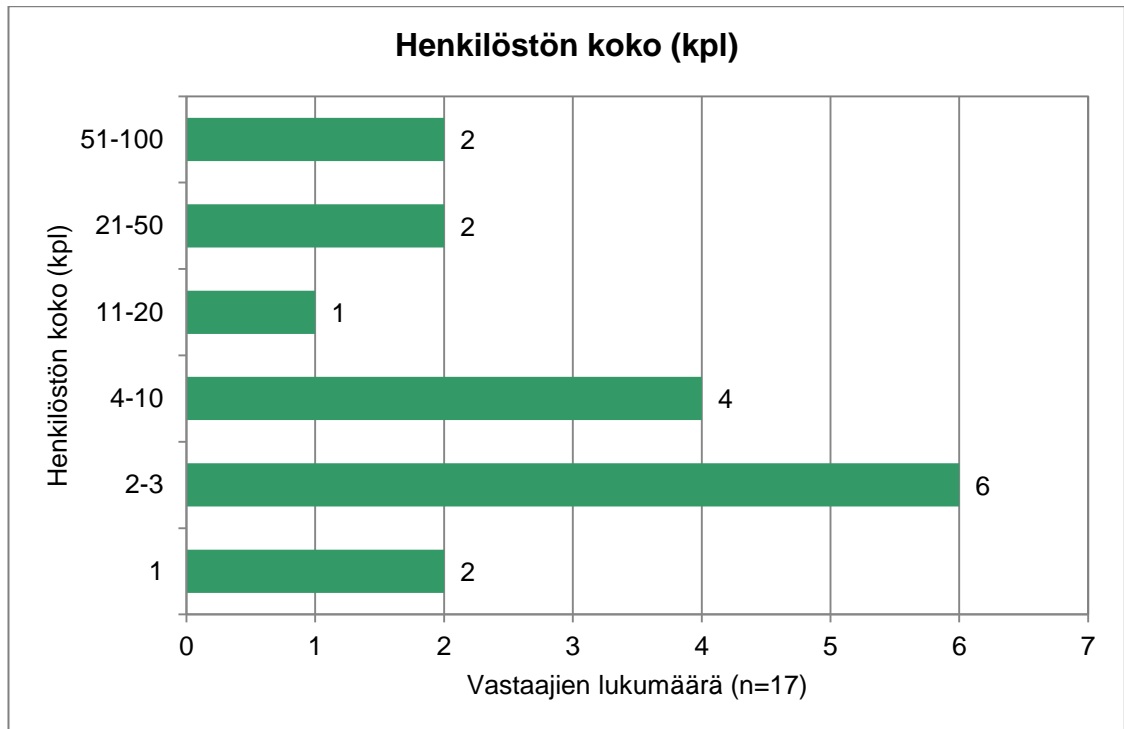
Taulukosta 2 ilmenee, että oletukseni oli väärä. Pienempiä, alle 100 000 euron liikevaihdon yrityksiä oli vastaajista viisi kappaletta. Näissä yrityksissä palkkatuen osuus liikevaihdosta oli kahdessa yrityksessä 0 % ja kahdessa yrityksessä 10 prosenttia liikevaihdosta. Vain yhdessä yrityksessä palkkatuen osuus oli 30 prosenttia liikevaihdosta.

Yrityksiä, joiden vuotuinen liikevaihto oli 100 000 – 499 999 euroa, oli neljä kappaletta, ja niissä palkkatuen osuus liikevaihdosta vaihteli viiden ja viidenkymmenen prosentin välillä.

Suurimpia, yli 500 000 euron liikevaihdon yrityksiä oli kuusi kappaletta vastaajista. Niistä yhdessä palkkatuen osuus liikevaihdosta oli 0 prosenttia, neljässä yrityksessä palkkatuen osuus oli 13 – 20 prosenttia liikevaihdosta, ja yhdessä 35 prosenttia liikevaihdosta.

Tämä kysymys on mielestäni erittäin mielenkiintoinen, sillä siinä paljastui, että saman kokoluokan yrityksillä palkkatuen osuus liikevaihdosta voi vaihdella hyvinkin paljon. Jos puolet yrityksen liikevaihdosta muodostuu palkkatuesta, on sen toiminta riippuvaisempaa siitä, ja palkkatukeen tehtävät muutokset vaikuttavat liiketoimintaan ja kannattavuuteen merkittävästi enemmän, kuin yrityksissä, joissa palkkatuen osuus liikevaihdosta on pienempi.

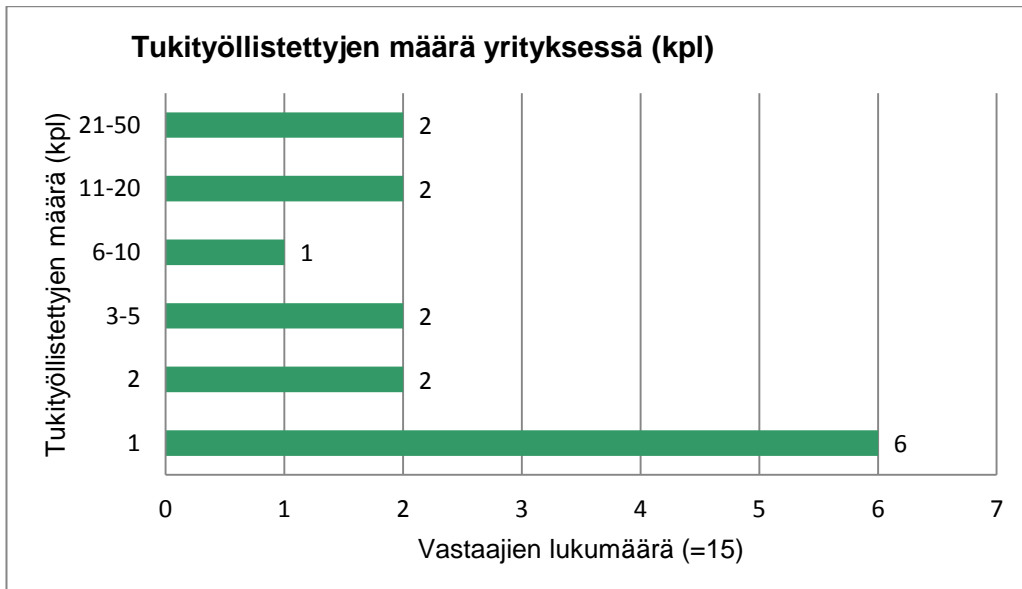
Seuraavaksi selvitetään, millaisia työllistäjiä sosiaaliset yritykset ovat. Aikaisemmissa tutkimuksissa on ilmennyt, että valtaosa sosiaalisista yrityksistä on pieniä, muutaman hengen mikroyrityksiä, jotka työllistävät muutaman vajaakuntoisen henkilön.



Kuvio 10. Henkilöstön koko (kpl) (n=17)

Kuviosta 10 nähdään, että tähän kyselyyn vastanneista yrityksistä kahdeksassa (47 %) henkilöstön koko oli 1 – 3 henkilöä. Neljässä (23,5 %) yrityksessä henkilöstön koko oli 4 – 10 henkilöä. Yhdessä (6 %) yrityksessä henkilöstön koko oli 11 – 20 henkilöä. Neljässä (23,5 %) yrityksessä henkilöstön koko oli yli 21 henkilöä.

Sosiaalisen yrityksen henkilöstöstä vähintään 30 prosenttia on oltava vajaakuntoisia, pitkäaikaistyöttömiä tai vaikeasti työllistyviä. Seuraavaksi kysyttiin, paljonko vastanneissa yrityksissä työskenteli tukityöllistettyjä henkilöitä.



Kuvio 11. Tukityöllistettyjen määrä yrityksessä (kpl)

Kuviosta 11 käy ilmi, että yritykset työllistävät vajaakuntoisia henkilöitä valtaosassa yrityksistä vain yhden. Vastanneista yrityksistä kymmenen (67 %) yritystä työllistää yhdestä viiteen tukityöllistettyä henkilöä. Yksi (7 %) yritys työllistää 6 – 10 henkilöä ja yli 11 tukityöllistettyä henkilöä työllistää neljä (27 %) vastanneista yrityksistä.

Halusin lisäksi selvittää, miten työllistettävien henkilöiden määrä vaikuttaa siihen, kuinka suuri osuus yrityksen liikevaihdosta muodostuu palkkatuesta. Minua kiinnosti erityisesti, kuinka tärkeä palkkatuki on yhteiskunnallisesti merkittävimmille yrityksille, eli niille jotka työllistävät määrällisesti eniten tukityöllistettyjä.

Taulukko 3. Tukityöllistettyjen määrä vrt. palkkatuen osuus liikevaihdosta (n=13)

Tukityöllistettyjen määrä vrt. palkkatuen osuus liikevaihdosta					
Työllistettyjä (kpl)	Palkkatuen osuus (%) liikevaihdosta				
1 kpl	0 %	8 %	10 %	30 %	50 %
2-10 kpl	5 %	10 %	20 %	29 %	
11-50 kpl	13 %	15 %	17 %	35 %	

Taulukossa 3 ilmenee, että vastaajista viisi yritystä työllistää yhden tukityöllistetyn. Näissä yrityksissä palkkatuen osuus liikevaihdosta vaihtelee nollan ja viidenkymmenen prosentin välillä.

Neljä yritystä työllistää 2 – 10 tukityöllistettyä henkilöä, ja niissä palkkatuen osuus liikevaihdosta on 5 – 29 %. Suurimpia työllistäjiä oli vastaajista neljä yritystä, ja niissä työllistettiin 11 – 50 henkilöä. Näiden yritysten liikevaihdosta palkkatuen osuus oli 13 – 35 prosenttia.

Mielestäni huomionarvoista on se, että palkkatuki ei ole vain pienille työllistäjille merkittävä liikevaihdon osa, vaan myös suurempien työllistäjien liikevaihdosta 13 – 35 prosenttia muodostuu palkkatuesta.

Viimeinen yritysten työllistämistä käsittelevä kysymys selvitti, keitä yritykset työllistävät. Vuodesta 2007 sosiaaliset yritykset ovat voineet vajaakuntoisten, pitkäaikaistyöttömien ja vammaisten henkilöiden lisäksi tukityöllistää kielitaidottomia maahanmuuttajia, mielenterveyskuntoutujia, sekä eläkkeen lepäämään jättäneitä henkilöitä.



Kuvio 12. Ketä yritykset työllistävät (n=17)

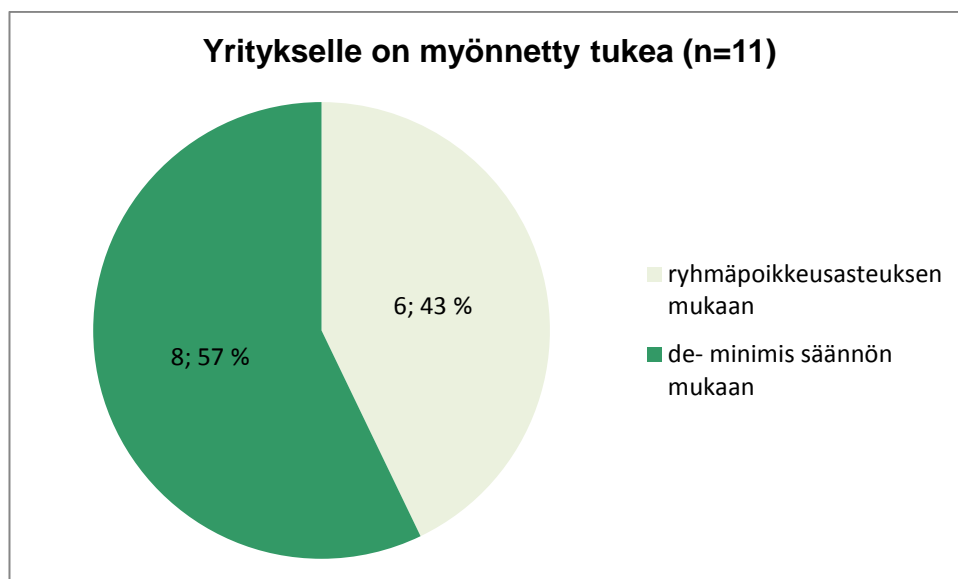
Kysymys oli monivalintakysymys, jossa vastaajat pystyivät valitsemaan monia vastausvaihtoehtoja. Vastanneista yrityksistä neljässätoista (82 %) työllisti vajaakuntoisia henkilöitä. Kahdessa toista (70 %) yrityksessä työskenteli pitkäaikaistyöttömiä ja kahdeksassa (47 %) vammaisia henkilöitä. Lisäksi kolmessa (18 %) yrityksessä työllistettiin kielitaidottomia maahanmuuttajia ja mielenterveyskuntoutujia, sekä yhdessä (6 %) yrityksessä työskenteli eläkkeen lepäämään jättänyt henkilö.

Tämän kysymyksen vastaukset herättävät kysymyksiä, sillä kaikissa sosiaalisissa yrityksissä pitäisi työskennellä vähintään yksi vajaakuntoinen henkilö, jotta ne täyttäisivät sosiaalisten yritysten kriteerit. Joko vastaanneista yrityksistä kolme ei täytä sosiaalisen yrityksen kriteereitä, sillä vain neljätoista yritystä on ilmoittanut työllistävänsä vajaakuntoisia, tai kysymykseen on vastattu väärin.

5.3 Palkkatuki

Kyselylomakkeen seuraava osio käsitteli yrityksille myönnettyä palkkatukea. Selvitin, onko yrityksille myönnetty palkkatukea lain sallima maksimimäärä ja –aika, sekä pyysin vastaajia arvioimaan erilaisia palkkatukeen liittyviä väittämiä. Halusin tietää, miten palkkatukeen tehdyt muutokset ovat vaikuttaneet yrityksissä, ja pyysin vastaajia avoimen kysymyksen avulla kertomaan omia näkemyksiään palkkatukimuutokseen liittyvistä asioista.

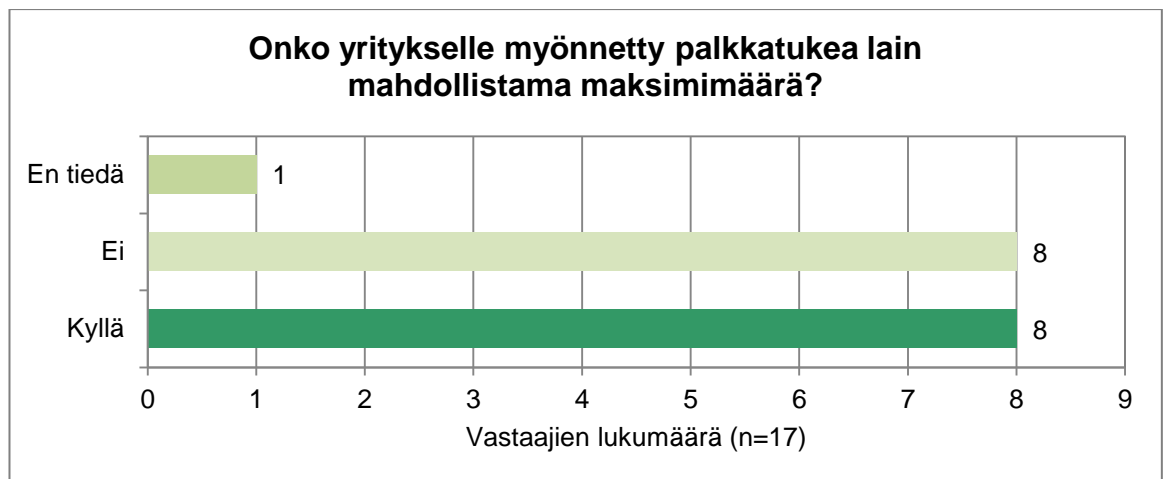
Ensimmäisessä kysymyksessä kysyin, onko yritykselle myönnetty palkkatukea ryhmäpoikkeusasetuksen vai de minimis- säännön mukaan. Palkkatuki muuttui vuonna 2010 siten, että tuki maksetaan ja joko ryhmäpoikkeusasetuksen tai de minimis- säännön mukaan riippuen siitä, ketä yritykset työllistävät. Lisäksi de minimis- säännön mukaan yritykselle ei voida maksaa palkkatukea kahden vuoden aikana kuin korkeintaan 200 000 euroa.



Kuvio 13. Yritykselle on myönnetty tukea (n=11)

Kysymykseen, onko yritys saanut tukea de minimis-säännön, vai ryhmäpoikkeusasetuksen mukaan vastasi vain 11 henkilöä. Vastaajat pystyivät valitsemaan molemmat vaihtoehdot, sillä tukimuoto riippuu työllistettävästä henkilöstä, ja yhdelle yritykselle voidaan maksaa palkkatukea molempien sääntöjen mukaan. Kahdeksassa (57 %) vastanneista yrityksistä oli tukea maksettu de minimis- säännön mukaan, ja kuudessa (43 %) vastanneista yrityksistä ryhmäpoikkeusasetuksen mukaan. Huomionarvoista on, että peräti kuusi vastaajaa jätti kokonaan vastaamatta kysymykseen.

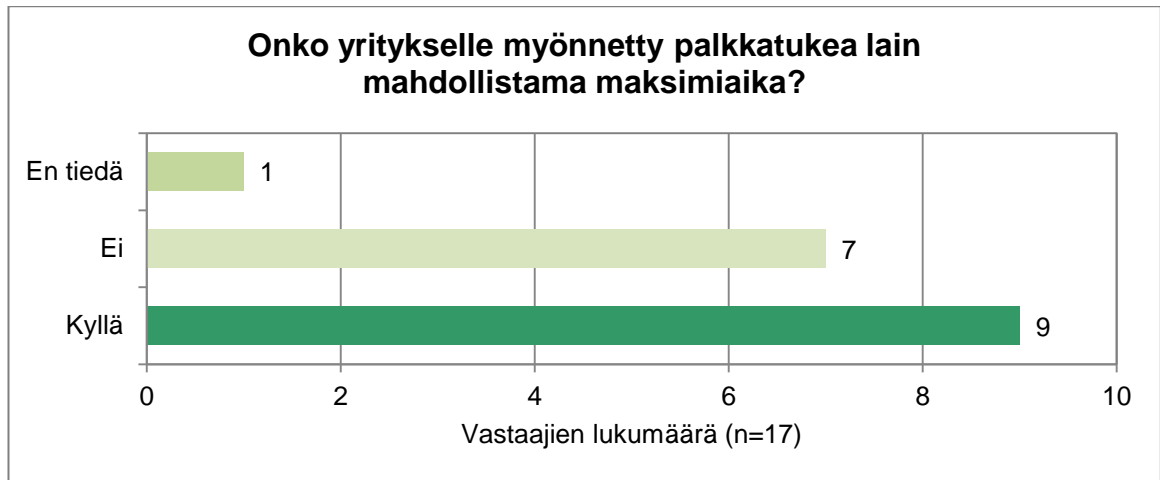
Palkkatukea on kritisoitu siitä, ettei sitä myönnetä maksimimäärää tai maksimiajaksi. Seuraavaksi tiedusteltiin, onko vastanneille myönnetty tukea lain mahdollistama maksimimäärä –ja aika.



Kuvio 14. Onko yritykselle myönnetty palkkatukea lain mahdollistama maksimimäärä

Kuviosta 14 näkee, että vastaukset menivät tasan, eli kahdeksalle (47 %) yrityksistä on myönnetty tukea lain mahdollistama maksimiaika ja samalle määrälle vastaajista ei. Yksi (6 %) vastaaja ei osannut vastata kysymykseen.

Seuraavaksi kysyttiin, onko palkkatukea myönnetty lain mahdollistama maksimiaika.



Kuvio 15. Onko yritykselle myönnetty palkkatukea lain mahdollistama maksimiaika (n=17)

Vähän useammalle vastanneista yrityksistä on myönnetty palkkatukea maksimiajaksi, kuin maksimimäärää. Yhdeksän (53 %) vastaajaa ilmoitti, että tukea on myönnettu lain mahdollistama maksimiaika. Seitsemän (41 %) vastaajaa kertoi, että tukea ei ole myönnetty maksimiajaksi. Yksi (6 %) vastanneista ei tiennyt onko tukea myönnetty maksimiajaksi.

Halusin tarkastella liittyykö palkkatuen myöntämiseen joitakin alueellisia eroja. Vertailin yrityksiä sen mukaan, minkä Keha- keskuksen maksatusalueeseen ne kuuluvat.

Taulukko 4. Onko yritykselle myönnetty palkkatukea lain mahdollistama maksimimäärä (n=15)

Onko yritykselle myönnetty palkkatukea lain mahdollistama maksimimäärä?						
Mihin KEHA-keskuksen maksatusalueelle yritys kuuluu?						
	Uusimaa (n=2)	Itäinen (n=4)	Keskinen (n=7)	Läntinen (n=2)	Pohjoinen (n=0)	Eteläinen (n=0)
Kyllä (kpl)	0	1	5	1	0	0
Ei (kpl)	2	3	1	1	0	0
En tiedä(kpl)	0	0	1	0	0	0

Selvästi eniten maksimimääräisiä päätöksiä on tehty yrityksille, jotka kuuluvat Keskiseen maksatusalueeseen. Siellä toimivista seitsemästä yrityksestä viidelle oli myönnetty palkkatukea lain mahdollistama maksimimäärä. Sen sijaan Itäiseen maksatusalueeseen kuuluvista neljästä vastaajasta vain yhdelle oli myönnetty tukea maksimimäärä. Myöskään Uudenmaan maksatusalueeseen kuuluvista kahdesta vastaajasta kummallekaan ei oltu myönnetty tukea maksimimäärää. Läntiseen maksatusalueeseen kuuluvia vastaajia oli

kaksi, joista toiselle oli myönnetty tukea maksimimäärä ja toiselle ei. Tähän kyselyyn ei vastannut yrityksiä Pohjoisesta tai Eteläisestä maksatusalueesta.

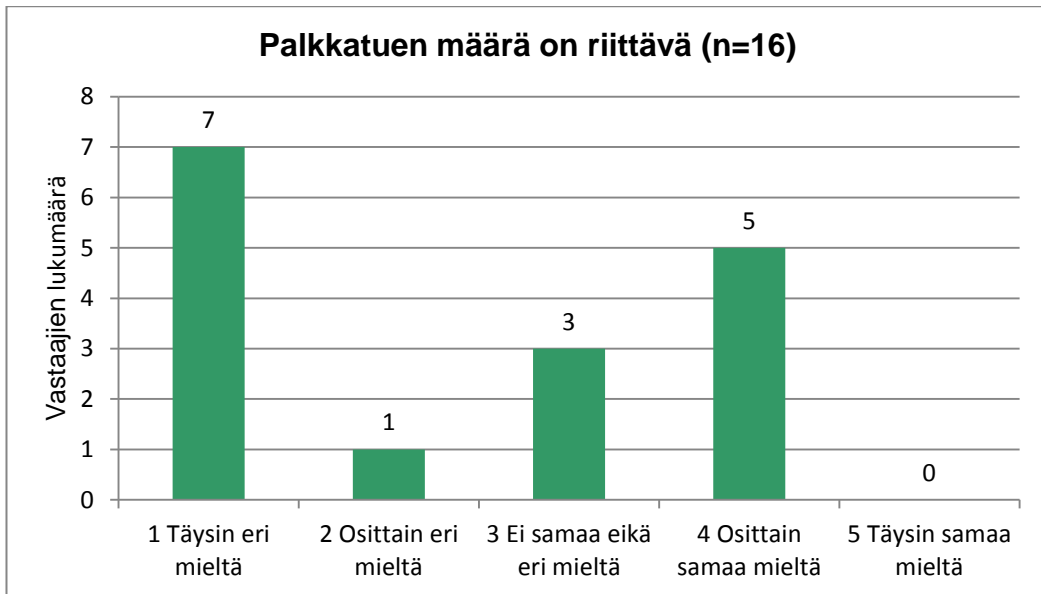
Taulukko 5. Onko yritykselle myönnetty palkkatukea lain mahdollistama maksimiaika (n=15)

Onko yritykselle myönnetty palkkatukea lain mahdollistama maksimiaika?						
Mihin KEHA-keskuksen maksatusalueelle yritys kuuluu?						
	Uusimaa (n=2)	Itäinen (n=4)	Keskinen (n=7)	Läntinen (n=2)	Pohjoinen (n=0)	Eteläinen (n=0)
Kyllä (kpl)	2	1	4	1	0	0
Ei (kpl)	0	3	2	1	0	0
En tiedä(kpl)	0	0	1	0	0	0

Keskisellä maksatusalueella toimivista seitsemästä yrityksestä neljälle on myönnetty palkkatukea maksimiajaksi. Myös molemmille Uusimaan maksatusalueeseen kuuluvalla yritykselle on myönnetty tukea maksimiajaksi. Itäiseen ja Läntiseen maksatusalueeseen kuuluvien yritysten päätökset ovat samanlaiset kuin maksimimäärää koskevassa kysymyksessä: Idässä toimivista neljästä yrityksestä yhdelle on myönnetty tuki maksimiajaksi ja lännessä toimivista kahdesta yrityksestä toiselle on tuki myönnetty maksimiajaksi.

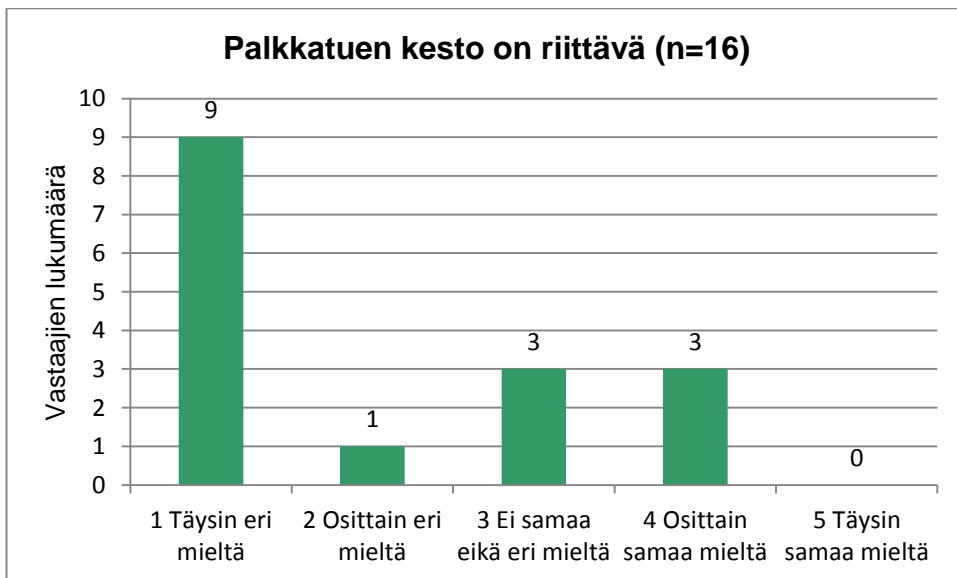
Jonkinlaisia alueellisia eroja on palkkatuen myöntämisessä on tämän aineiston perusteella havaittavissa. Positiivisimpia päätöksiä saavat Keskiseen maksatusalueeseen kuuluvat yritykset, ja Itäiseen maksatusalueeseen kuuluville yrityksille taas ei ole myönnetty kuin yhdelle neljästä tukea maksimimäärää tai maksimiajaksi. Uudellamaalla toimiville yrityksille tukea ei ole myönnetty maksimimäärää, mutta maksimiajaksi kyllä. Läntiseen maksatusalueeseen kuuluville kahdelle yritykselle yhdelle on myönnetty palkkatuki maksimimääräisesti ja yhdelle maksimiaikaisesti.

Seuraavaksi vastaajia pyydettiin arvioimaan palkkatukeen liittyviä väittämiä. Kysymykset olivat välimatka-asteikollisia, ja niihin sai valita vain yhden vastausvaihtoehdon. Vastausvaihtoehdoista 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä. Ensimmäisessä väittämässä pyydettiin mieltäpidettä palkkatuen riittävydestä.



Kuvio 16. Palkkatuen määrä on riittävä (n=16)

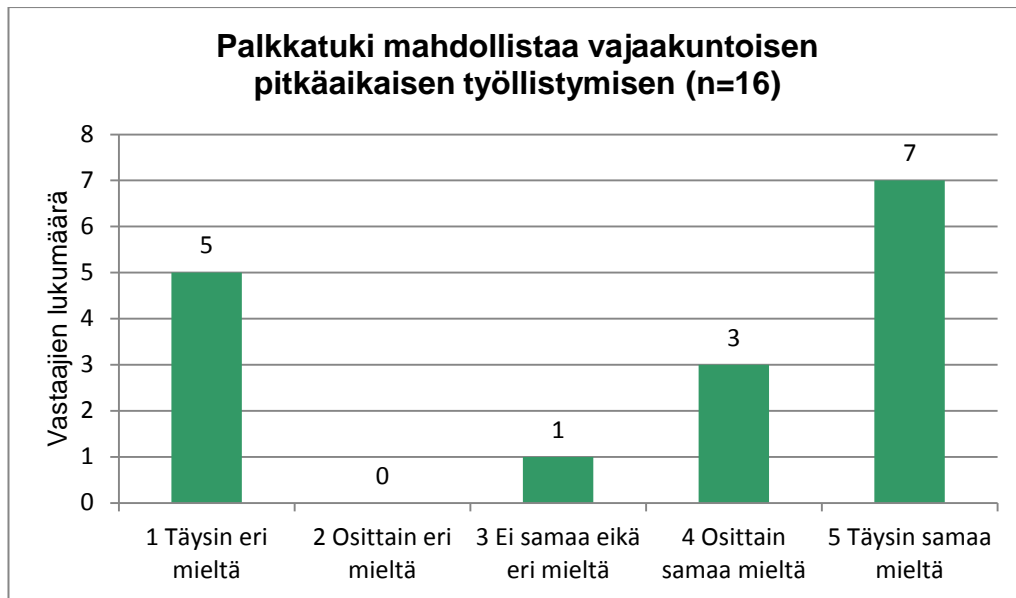
Kuviosta 16 ilmenee, että puolet (50 %) vastaajista kertoi olevansa täysin tai osittain eri mieltä siitä, että palkkatuen määrä on riittävä. Viisi vastaajaa (31 %) vastaajista oli osittain samaa mieltä siitä, että palkkatuen määrä on riittävä. Kolme (19 %) vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 17. Palkkatuen kesto on riittävä (n=16)

Vielä useampi vastaajista oli tyytymätön palkkatuen kestoan. Kymmenen (62,5 %) vastaajista kertoi olevansa täysin tai osittain eri mieltä siitä, että palkkatuen kesto on

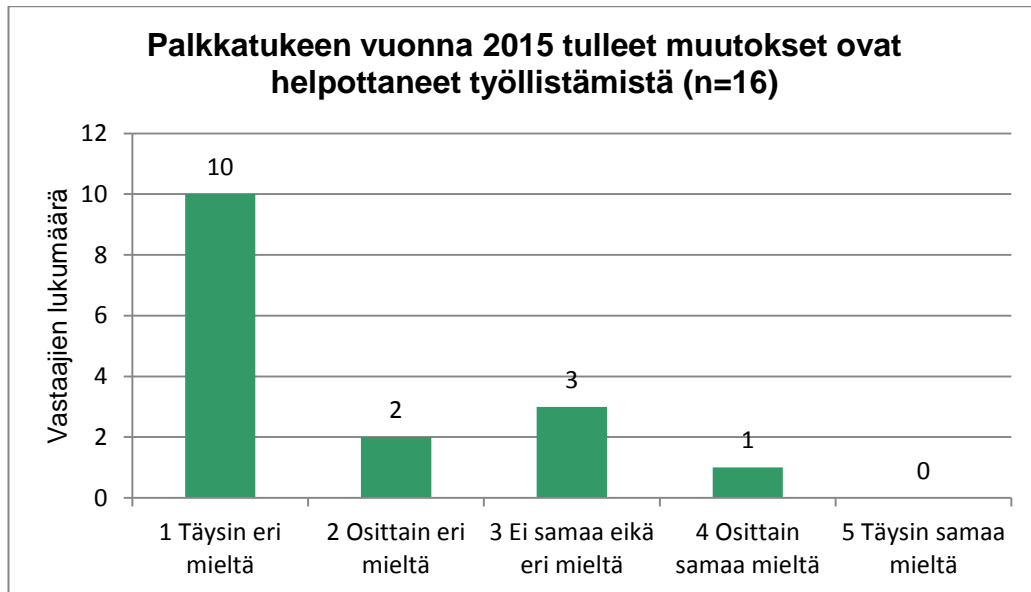
riittävä. Kolme (18,75 %) vastaajaa oli osittain samaa mieltä siitä, että palkkatuen kesto on riittävä. Kolme (18,75 %) vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 18. Palkkatuki mahdollistaa vajaakuntoisen pitkäaikaisen työllistymisen (n=16)

Useimmat vastaajat olivat samaa mieltä väittämän kanssa ”Palkkatuki mahdollistaa vajaakuntoisen pitkäaikaisen työllistymisen”. Kuviosta 18 nähdään, että täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa on 10 (62,5 %) vastaajaa. Viisi (31,25 %) vastaajaa oli täysin eri mieltä ja yksi (6,25 %) ei ole samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.

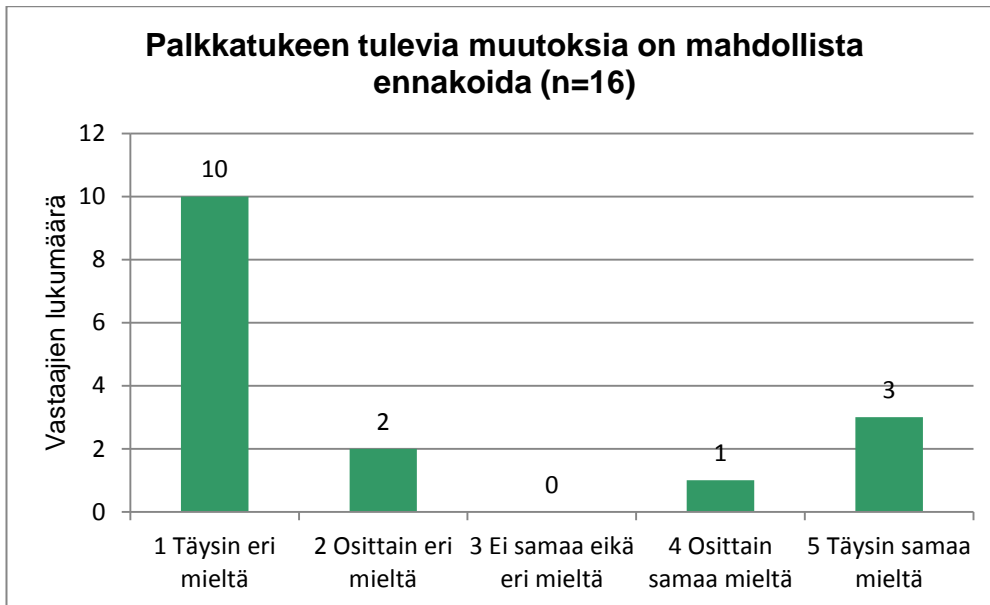
Seuraavaksi kysyttiin, ovatko 1.1.2015 voimaan astuneet muutokset helpottaneet sosiaalisten yritysten työllistämistä.



Kuvio 19. Palkkatukeen vuonna 2015 tulleet muutokset ovat helpottaneet työllistämistä (n=16)

Vastaajien selkeä mielipide on, etteivät vuonna 2015 voimaan tulleet muutokset ole helpottaneet työllistämistä. 10 (62,5 %) vastaajaa oli täysin eri mieltä väittämän ”Palkkatukeen vuonna 2015 tulleet muutokset ovat helpottaneet työllistämistä” kanssa, ja kaksi (12,5 %) vastaajaa oli osittain eri mieltä. Yksi (6,25 %) vastaaja oli osittain samaa mieltä väittämän kanssa, ja kantaansa ei osannut kertoa kolme (18,75 %) vastaajaa.

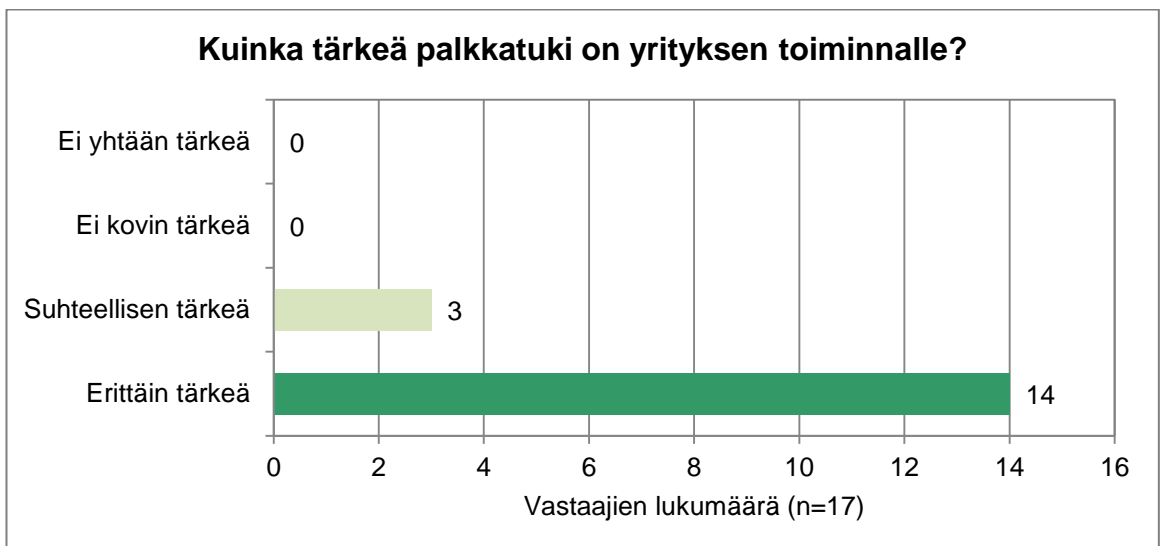
Etenkin TE-toimistoita on aikaisemmissa tutkimuksissa kritisoitu siitä, etteivät ne tiedota riittävästi palkkatukeen tulevista muutoksista. Tukimuutoksia koskevia tietoja on ollut hankala saada ennen muutoksen voimaan astumista, eikä niitä näin ollen ole ollut kovinkaan helppoa ennakoita yrityksen toiminnassa. Seuraavaksi tiedusteltiin, onko tilanne muuttunut, ja onko palkkatukeen tulevia muutoksia nykyään mahdollista ennakoita.



Kuvio 20. Palkkatukeen tulevia muutoksia on mahdollista ennakoida (n=16)

Kuviosta 20 ilmenee, ettei tilanne ennakoinnin suhteen ole juuri parantunut. 12 (75 %) vastaajaa oli täysin tai osittain eri mieltä siitä, että palkkatukeen tulevia muutoksia on mahdollista ennakoida. Neljä (25 %) vastaajaa oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa.

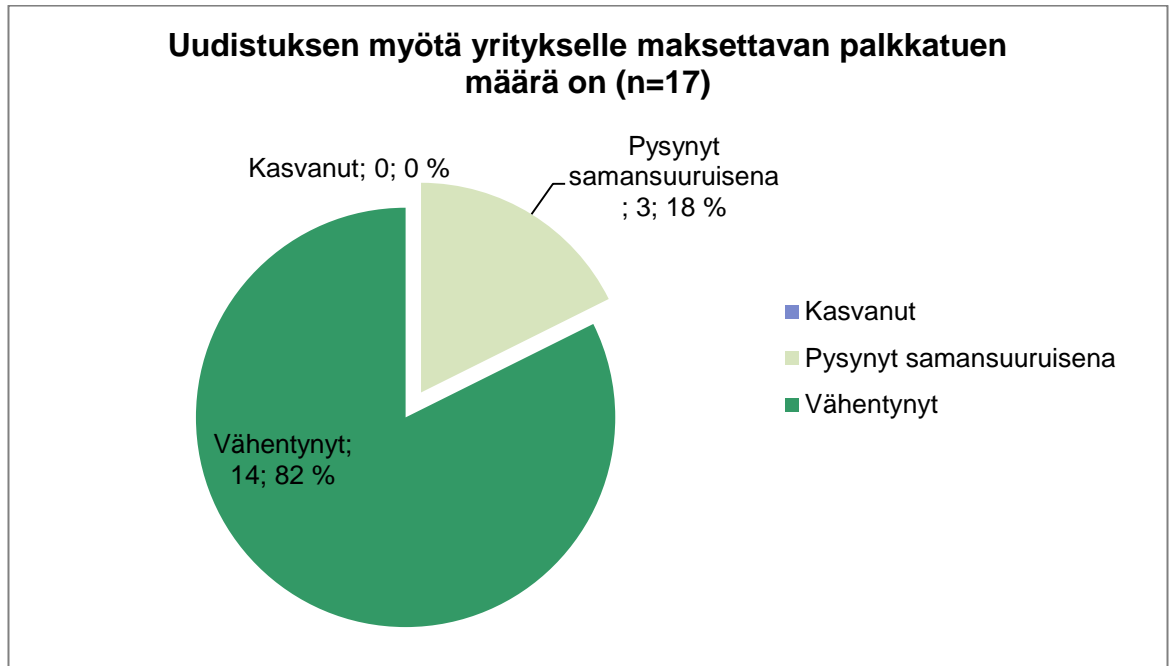
Seuraavaksi kysyttiin, kuinka tärkeäksi yritykset kokevat palkkatuen yrityksen toiminnalle.



Kuvio 21. Kuinka tärkeä palkkatuki on yrityksen toiminnalle (n=17)

Vastauksista käy ilmi, että palkkatuki on tärkeä kaikkien vastanneiden yritysten toiminnalle. 14 (82 %) vastaajaa arvioi palkkatuen erittäin tärkeäksi, ja kolme (18 %) vastaajaa suhteellisen tärkeäksi yrityksen toiminnalle.

Seuraavaksi kyselyssä selvitettiin, miten palkkatuki uudistus on vaikuttanut maksettavan palkkatuen määrään.



Kuvio 22. Uudistuksen myötä yritykselle maksettavan palkkatuen määrä on (n=17)

Kukaan vastaajista ei kertonut, että palkkatuen määrä olisi uudistuksen myötä kasvanut. 14 (82 %) vastajaa kertoi palkkatuen määrän vähentyneen uudistuksen myötä, ja kolmessa (18 %) yrityksessä se on pysynyt samansuuruisena. Itselleni oli yllätys, että palkkatuki uudistus leikkasi näin monen yrityksen saamaa palkkatukea.

Viimeinen palkkatukea käsittelevä kysymys oli avoin kysymys, jossa vastaajat saivat itse kertoa, mitä positiivista ja mitä negatiivista palkkatuen muutos on tuonut tullessaan. Kysymykseen vastasi kymmenen henkilöä, ja ohessa lainauksia heidän vastauksistaan.

”Mahdollisuus työllistämiseen on vähentynyt, muiden työtaakka lisääntynyt. En löydä positiivisia vaikutuksia meidän kohdalla”

”Positiivista: maksatuskäytäntö toimii ripeästi.

Negatiivista: palkkatuen määrä on pienentynyt ja myönnetyn palkkatuen kesto-aika on lyhentynyt”

”Positiivista on se, että tukipäätöksen käsittelyaika on nopeutunut.

Alkuaika hankala, että saimme kaikki sähköiset järjestelmät toimimaan.

Lisäksi tämä järjestelmä ei ole nopeuttanut maksuaikaa, vaan se on ainakin vielä ollut aikaisempaa pidempi.”

”Nyt tilanne todella hankala, koska palkkatukirahat ovat olleet lopussa jo kaksi kuukautta, enkä näin ollen voi palkata uusia työttömiä / vajaatyökykyisiä töihin. Tarvetta olisi kyllä molemmin puolin, sekä työhön tulijoita olisi, että työtä olisi tarjolla.”

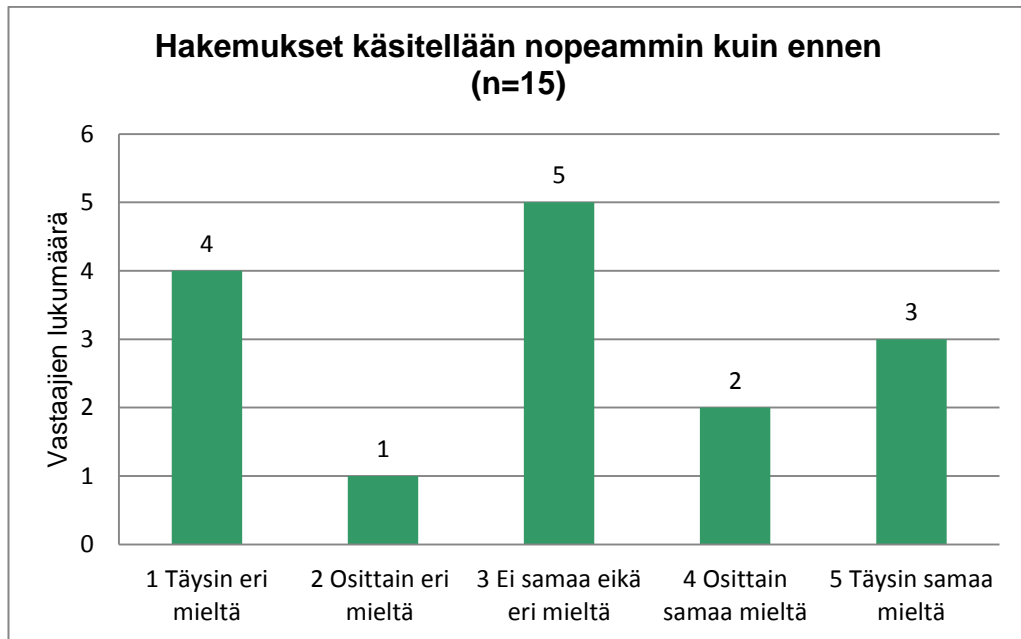
”Uudistukset eivät enää moneen vuoteen ole tuoneet mitään positiivista. Lähinnä työllistämistyöhön on uudistusten myötä pitänyt mukautua ja ennen kaikkea ottaa itse selvää, mitä uudistukset tarkoittavat käytännössä. Suurin haaste uudistuksissa on ollut lain tulkintojen kirjavuus jopa työkkärin sisällä virkailijoiden kesken. Ja jos ei ajattele yrityksen haasteita uudistuksissa niin yksittäinen ja yleensä se syrjäytynyt ihminen/työtön on tupahtanut näissä laki uudistuksissa syvemmmälle työttömyyteen. ”

”Jo työsuhteessa olevien vajaakuntoisten työllistämiseen on mahdotonta saada tukea.”

Kaiken kaikkiaan vastauksissa korostuu se, etteivät uudistukset helpota vajaakuntoisten henkilöiden työllistämistä, vaan päinvastoin määrärahojen riittämättömyys, ja TE-keskusten linjaukset, sekä jopa eri työnantajien tekemien päätösten keskinäiset erot vaikeuttavat työllistämistä. Jotkut vastaajat olivat sitä mieltä, että palkkatuen maksatus on nopeutunut, mutta tuen määrä on pienentynyt ja maksuaika lyhentynyt.

5.4 KEHA-keskusten toiminta

Yritysten palkkatuen maksatus siirrettiin vuoden 2015 alussa alueellisiin KEHA-keskusiin. Maksatusalue määräytyy yrityksen toimialueen perusteella. Halusin selvittää, millaisia vaikutuksia maksatuksen siirrolla on ollut sosiaalisten yritysten toimintaan. Aluksi esitin muutamia väittämiä koskien KEHA-keskuksia. Niissä pyydettiin arvioimaan KEHA-keskusten toimintaa asteikolla ykkösestä viitoseen, jossa yksi oli täysin eri mieltä ja viisi täysin samaa mieltä.

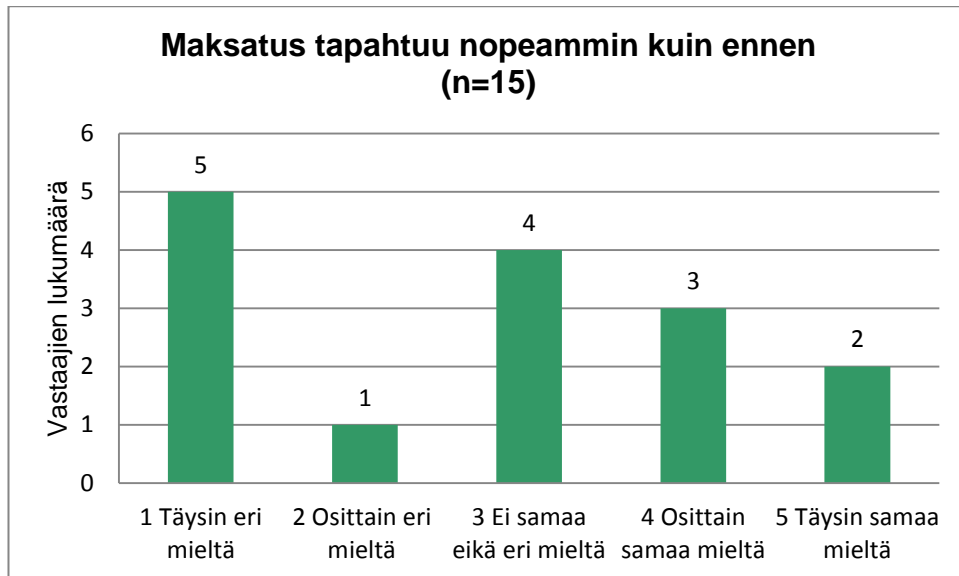


Kuvio 23. Hakemukset käsitellään nopeammin kuin ennen (n=15)

Ensimmäisessä väittämässä selvitettiin, onko hakemusten käsittelyaika nopeutunut. Vastauksissa esiintyi hajontaa. Viisi (33,33 %) vastaajaa koki käsittelyaikojen nopeutuneen. Sama määrä (33,33%) vastaajista oli sitä mieltä, että hakemusten käsittelyajat eivät ole nopeutuneet. Kolmannes (33,33 %) vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä siitä, olivatko käsittelyajat nopeutuneet.

Tyytyväisimpiä käsittelyaikojen nopeutumiseen oltiin Uudenmaan ja Läntisen KEHA-keskuksen maksatusalueilla. Siellä kaikki (100 %) vastaajat olivat täysin samaa mieltä siitä, että käsittelyajat ovat nopeutuneet. Eniten hajontaa esiintyi Itäiseen maksatusalueeseen kuuluvien yritysten välillä. Siellä toimivista neljästä yrityksestä 1 (25 %) oli täysin eri mieltä siitä, että käsittelyajat ovat nopeutuneet, ja yksi (25 %) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Puolet (50 %) Itäiseen maksatusalueeseen kuuluvista vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.

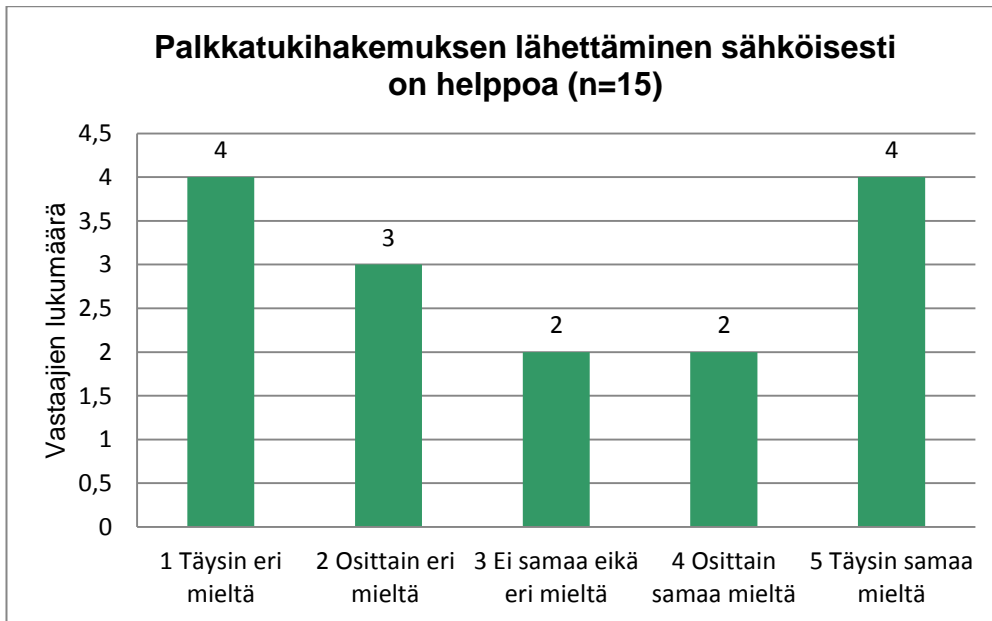
Keskiseen maksatusalueeseen kuuluvista seitsemästä vastaajasta neljä (57,1 %) oli sitä mieltä että käsittelyajat eivät ole nopeutuneet. Yksi (14,3 %) vastaaja oli osittain samaa mieltä siitä että käsittelyajat ovat nopeutuneet, ja kaksi (28,6 %) vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 24. Maksatus tapahtuu nopeammin kuin ennen (n=15)

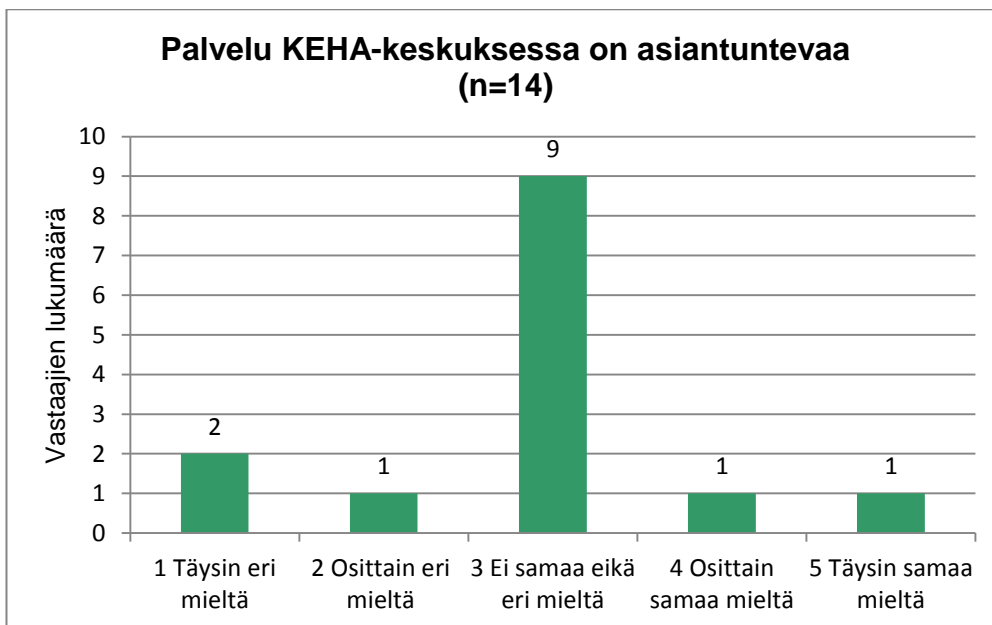
Seuraavassa väittämässä haluttiin selvittää, onko palkkatuen maksatus nopeutunut uudistuksen myötä. Viisi (33,33 %) vastaajaa koki maksatuksen nopeutuneen entisestä. Hieman suurempi joukko, kuusi (40 %) vastaajaa koki, että palkkatuen maksatus ei ole nopeutunut entisestä. Neljä (26,67 %) vastaajaa ei ollut samaa eikä erimieltä väittämän kanssa.

Alueelliset erot vastauksissa säilyvät lähestulkoon samana, kuin edellisessäkin väittämässä. Ainoa muutos oli tullut Uudeltamaalta, jossa puolet vastaajista koki, että palkkatuen maksatus ei ole nopeutunut entisestä.



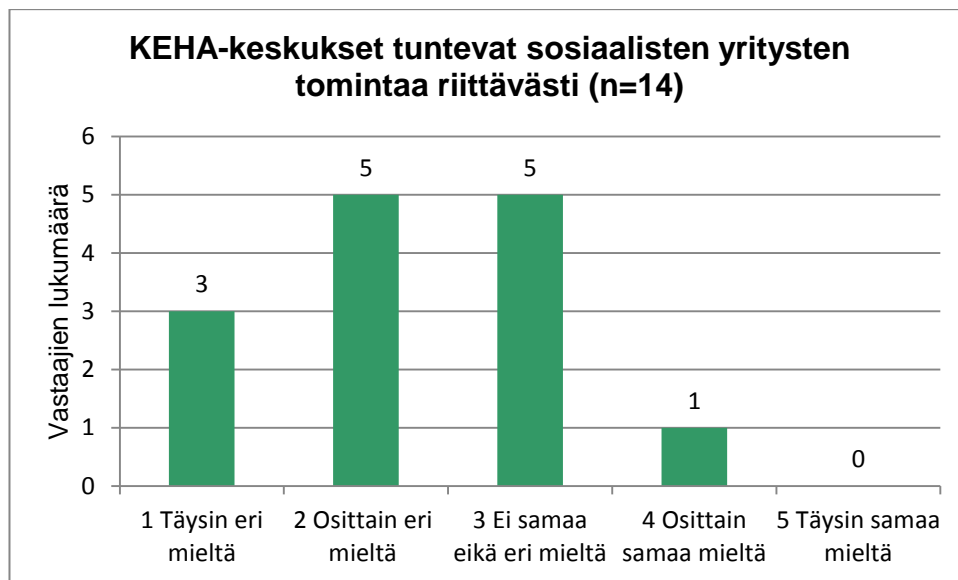
Kuvio 25. Palkkatukihakemuksen lähettäminen sähköisesti on helppoa (n=15)

Seuraavaksi kysyttiin, onko palkkatuen sähköinen hakeminen helppoa. Seitsemän (46,67 %) vastaajaa ei pitänyt palkkatuen sähköistä hakemista helppona. Kuusi (40 %) vastaajaa piti hakemista helppona, ja kaksi (13,33 %) vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 26. Palvelu KEHA- keskuksessa on asiantuntevaa (n=14)

Sosiaalisilla yrityksillä on omia erityispiirteitään, ja niiden palkkatuki eroaa muista yrityksistä. Halusin selvittää, tuntevatko KEHA-keskukset sosiaalisten yritysten tarpeita, ja onko niiden palvelu asiantuntevaa. Suurimmalla osalla vastaajista ei ollut selkeää mielipidettä KEHA-keskuksen asiantuntevuudesta. Kuviosta 26 käy ilmi, että yhdeksän (64,29 %) vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän ”Palvelu KEHA-keskuksessa on asiantuntevaa” kanssa. Kaksi (14,28 %) vastaajaa pitää KEHA-keskuksen palvelua asiantuntevana, ja kolme (21,43 %) ei pidä palvelua asiantuntevana.



Kuvio 27. KEHA-keskukset tuntevat sosiaalisten yritysten toimintaa riittävästi (n=14)

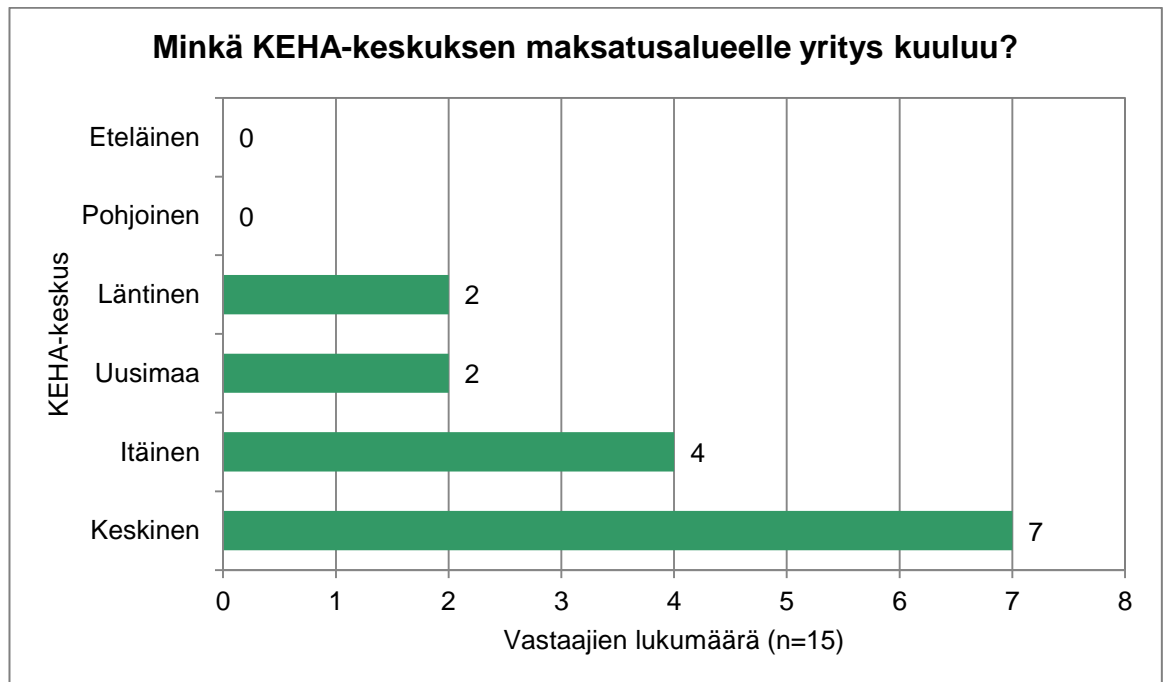
KEHA-keskusten ei katsottu tuntevan sosiaalisten yritysten toimintaa riittävästi, sillä vain yksi (7,14 %) vastaaja oli samaa mieltä väittämän kanssa. Kahdeksan (57,14 %) koki, että KEHA-keskukset eivät tunne sosiaalisten yritysten toimintaa riittävästi. Viisi (35,71 %) vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.

Mielipiteet KEHA-keskuksista ovat varsin jakautuneita yritysten kesken. Tyytyväisyys palvelun nopeuteen ja laatuun vaihteli vastaajien keskuudessa paljon. Keskiseen maksatusalueeseen kuuluvat yritykset olivat selvästi tyytymättöimpiä hakemusten käsittely- ja maksatusaikatauluihin. Ainoastaan tyytyväisyys sosiaalisten yritysten toiminnan tuntemukseen oli varsin yksimielinen, ja koettiin, etteivät KEHA-keskukset tunne tarpeeksi sosiaalisten yritysten toimintaa.

KEHA-keskuksia koskevat väittämät olisi voinut toteuttaa hieman eri tavalla, sillä nyt lähes kolmasosa vastauksista oli joka kohdassa mennyt kohtaan ei samaa eikä eri mieltä. Toki

on mahdollista, ettei vastaajille ole vielä karttunut tarpeeksi kokemusta KEHA-keskuksen toiminnasta, ja kysymyksiin oli näin ollen haastavaa vastata. Vastaajajoukon ollessa näin pieni, olisi kysymykset tulleet asetettaviksi pakollisiksi vastata, ja antaa vastausvaihtoehtoja vain neljä: Täysin tai osittain samaa mieltä sekä täysin tai osittain eri mieltä. Näin oltaisi pakotettu vastaajat antamaan jonkinlainen mielipide kyselyn jokaiseen väittämään.

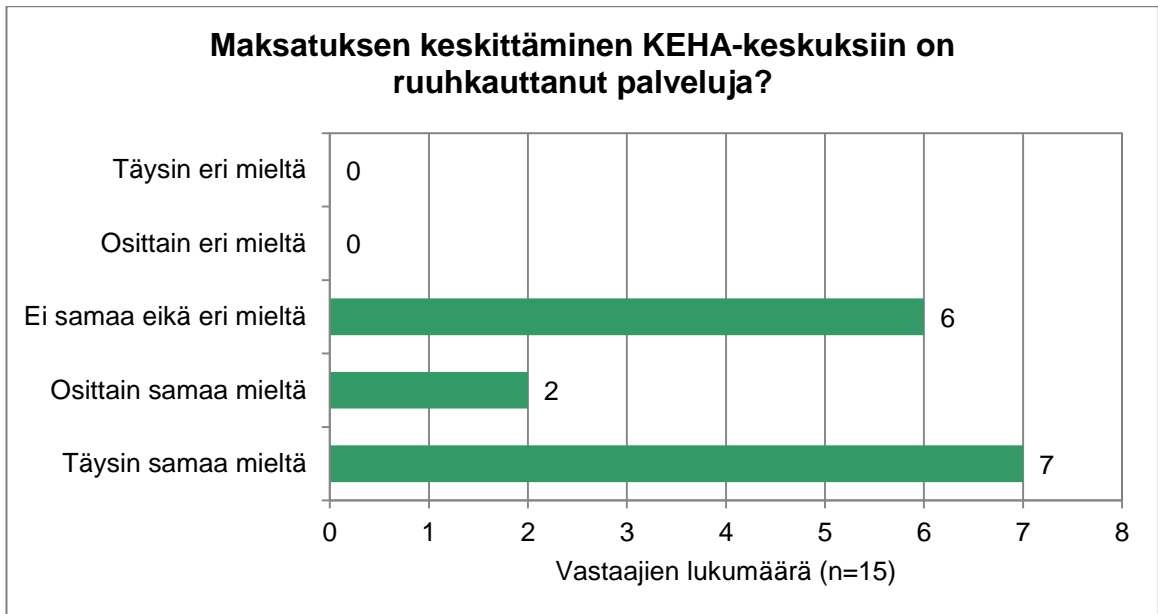
Jotta pystyin vertailemaan KEHA-keskusten alueellisia eroja, oli selvitettävä, mihin maksatusalueeseen yritykset kuuluvat.



Kuvio 28. Minkä KEHA-keskuksen maksatusalueelle yritys kuuluu? (n=15)

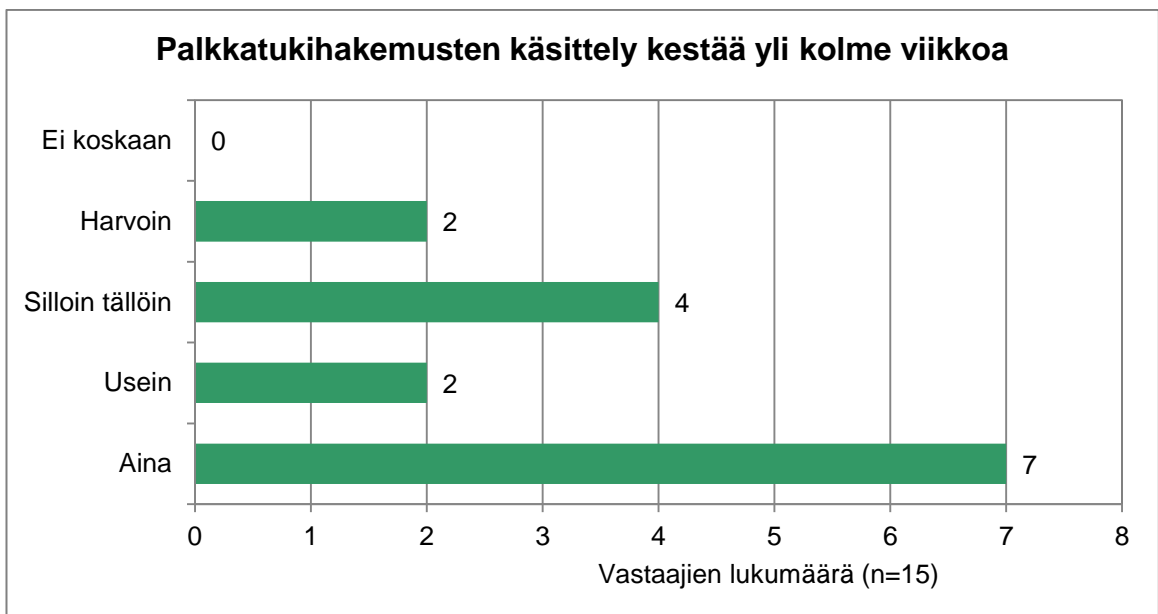
Kuviosta 28 nähdään, että seitsemän (46,67 %) vastaajaa kuului Keskinen maksatusalueeseen. Neljä (26,67 %) vastaajista kuului Itäiseen maksatusalueeseen ja kaksi (13,33 %) vastaajista kuului Läntiseen tai Uudenmaan maksatusalueeseen. Pohjoisesta tai Eteläisestä maksatusalueesta ei ollut vastaajia.

Seuraavaksi halusin tietää, onko maksatuksen keskittäminen KEHA-keskuksiin ruuhkauttanut palveluita.



Kuvio 29. Maksatuksen keskittäminen KEHA- keskuksiin on ruuhkauttanut palveluja (n=15)

Vastaajat olivat varsin yksimielisiä siitä, että palkkatuen maksatuksen siirtäminen KEHA-keskukseen on ruuhkauttanut palveluja. Kuvioista 34 ilmenee, että yhdeksän (60 %) vastaajaa oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa. Kuusi (40 %) vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa.



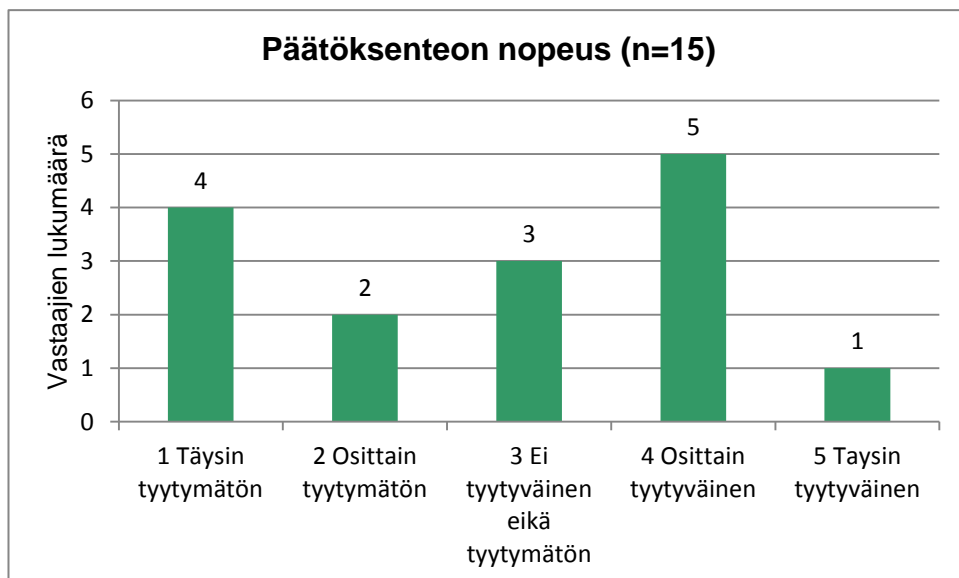
Kuvio 30. Palkkatukihakemusten käsittely kestää yli kolme viikkoa (n=15)

Palkkatukihakemusten käsittelyajaksi on KEHA- keskuksessa (2016) ilmoitettu noin kolme viikkoa. Seuraavaksi tiedusteltiin vastaajien kokemuksia siitä, miten käsittelyaikataulussa on pysytty. Kuviosta 35 käy ilmi, että seitsemän (46,7 %) vastaajista kertoi palkkatukiha- kemuksen kestävän yli kolme viikkoa aina. Kaksi (13,3 %) vastaajaa kertoi käsittelyn kes- tävän yli kolme viikkoa usein, ja neljän (26,7 %) vastaajan mielestä silloin tällöin. Kaksi (13,3 %) vastaajaa kertoi, että hakemusten käsittelyaika on harvoin yli kolme viikkoa.

Pisimmät käsittelyajat olivat Keskisellä ja Itäisellä maksatusalueella. Keski- sen maksatus- alueen seitsemästä vastaajasta kuusi (86 %) kertoi käsittelyn kestävän aina yli kolme viik- koa. Itäisen maksatusalueen neljästä yrityksestä 3 (75 %) kertoi käsittelyn kestävän aina tai usein yli kolme viikkoa. Tyytyväisimpiä käsittelyaikoihin oltiin Läntisen ja Uudenmaan maksatusalueella. Siellä kaikki (100 %) vastaajat kertoivat käsittelyaikojen olevan silloin tällöin yli kolme viikkoa.

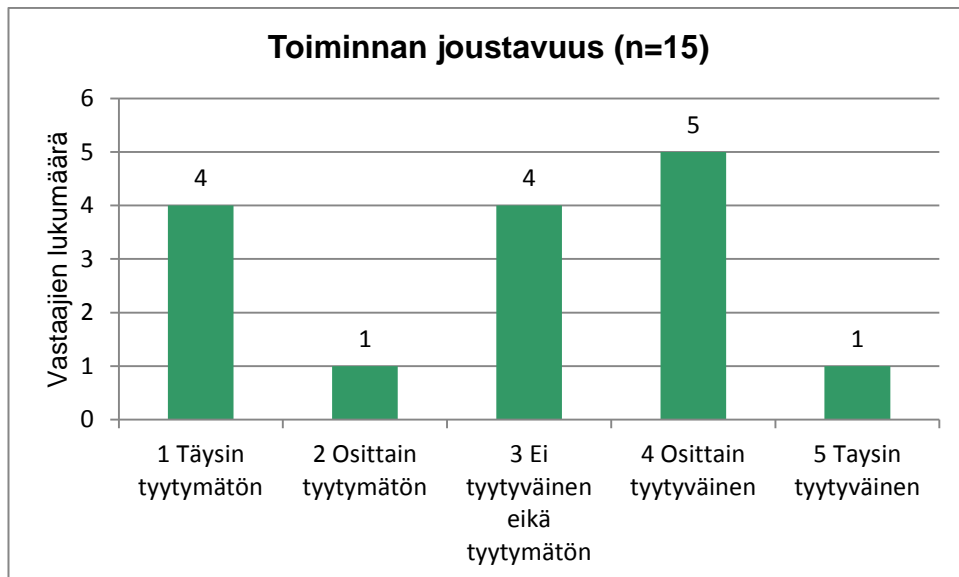
5.5 TE- keskusten toiminta

Lopuksi yritykset pääsivät arvioimaan TE- keskusten toimintaa. TE- keskuksat tekevät päätökset palkkatuen myöntämisestä, sekä sen kestosta. Esitin ensin väittämiä, joilla py- rin selvittämään kuinka tyytyväisiä vastaajat ovat TE- keskuksen toimintaan. Sitten kysyin minkä TE-toimiston kanssa yritys asioi. Lopuksi halusin tietää, onko yritys valittanut TE- keskuksen päätöksestä, ja onko valittamisesta ollut hyötyä.



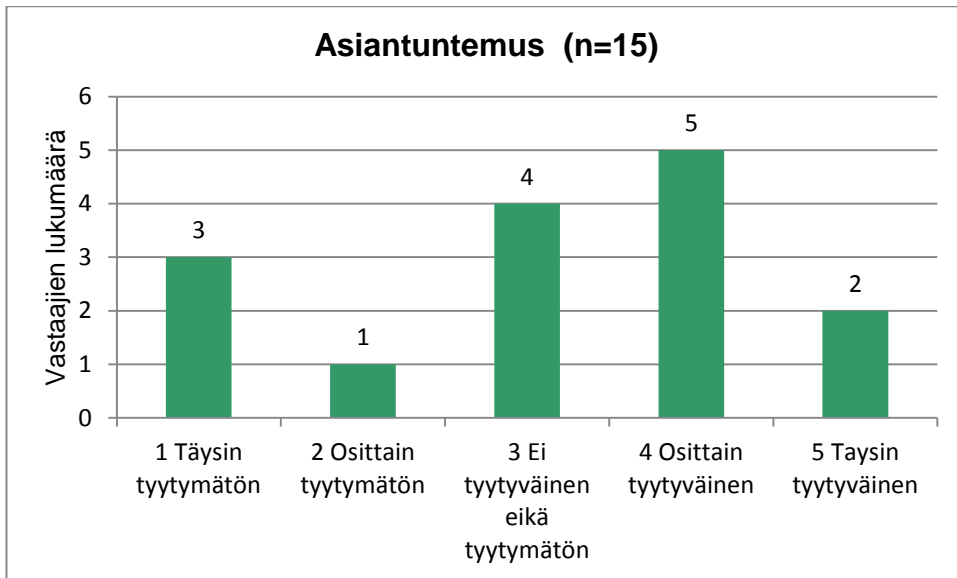
Kuvio 31. Päätöksenteon nopeus (n=15)

Ensimmäiseksi kysyin vastaajien tyytyväisyyttä TE- keskuksen päätöksenteon nopeuteen. Täysin tai osittain tyytyväisiä oli kuusi (40 %) vastaajaa. Kolme (20 %) vastaajista ei ollut tyytyväisiä eikä tyytymättömiä. TE-keskuksen päätöksenteon nopeuteen täysin tai osittain tyytymättömiä oli kuusi vastaajaa (40 %).



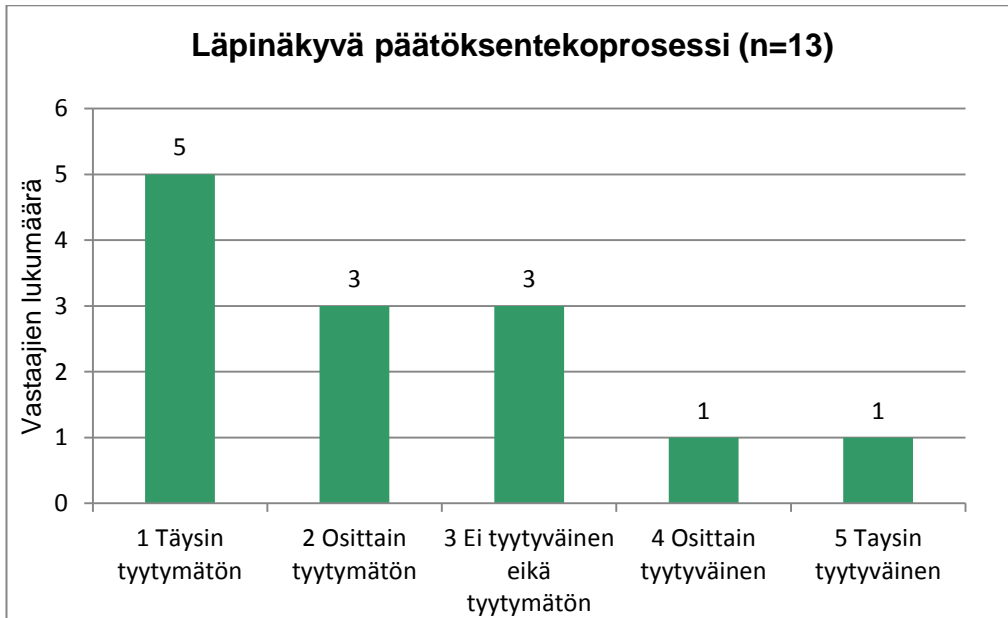
Kuvio 32. Toiminnan joustavuus (n=15)

Seuraavaksi selvitin tyytyväisyyttä TE-keskuksen toiminnan joustavuuteen. TE-keskuksia on aikaisemmissa tutkimuksissa arvosteltu joustamattomuudesta ja halusin selvittää onko tilanne muuttunut. Kuusi (40 %) vastaajaa oli täysin tai osittain tyytyväisiä TE- keskuksen toiminnan joustavuuteen. Osittain tai täysin tyytymättömiä oli vastaajista viisi (33 %). Neljä (27 %) vastaajista ei ollut tyytyväisiä eikä tyytymättömiä.



Kuvio 33. Asiantuntemus (n=15)

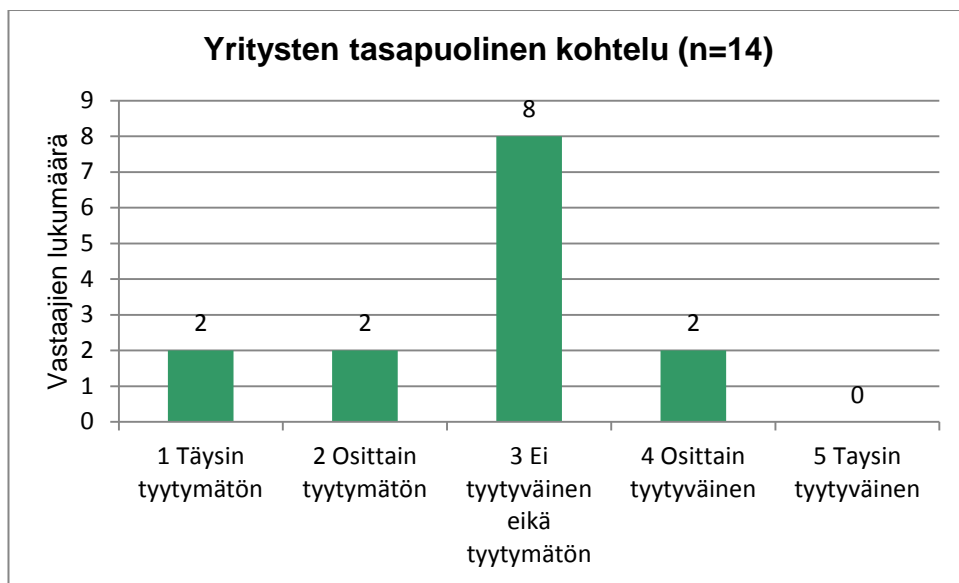
TE-keskusten asiantuntemukseen oltiin varsin tyytyväisiä. Seitsemän (46,67 %) vastaajaa kertoi olevansa täysin tai osittain tyytyväinen TE-keskuksen asiantuntemukseen. Täysin tai osittain tyytymättömiä vastaajia oli neljä (26,67 %) vastaajista, ja neljä (26,67 %) ei ollut tyytyväisiä eikä tyytymättömiä.



Kuvio 34. Läpinäkyvä päätöksentekoprosessi (n=13)

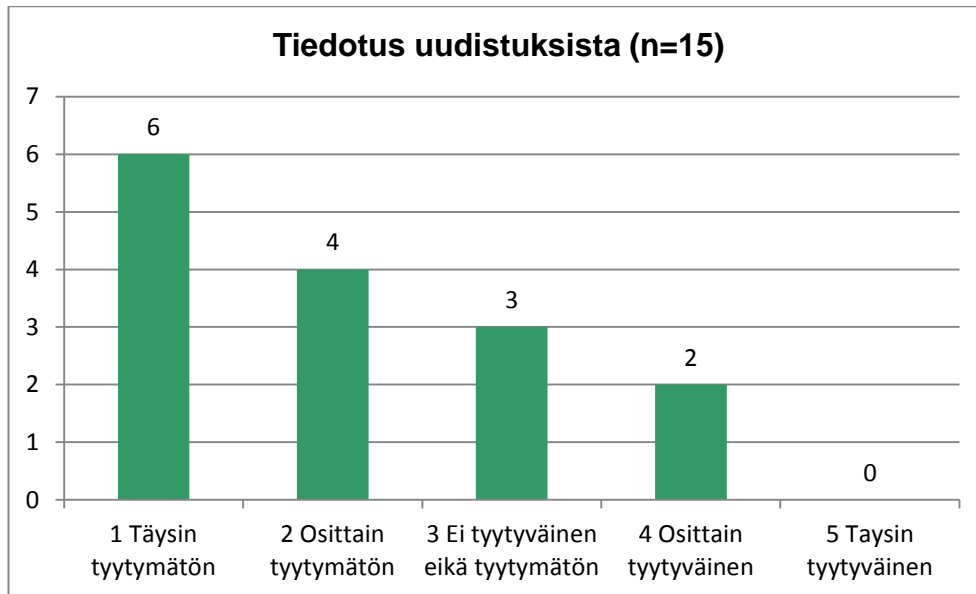
Seuraava kysymys käsitteli TE-keskuksen päätöksentekoprosessin läpinäkyvyyttä. Selkeä enemmistö, kahdeksan (61,54 %) vastaajaa ilmoitti olevansa täysin tai osittain tyytymätön TE-keskuksen päätöksentekoprosessin läpinäkyvyyteen. Täysin tai osittain tyytyväisiä oli kaksi (15,38 %) vastaajaa, ja kolme (23,08 %) vastaajaa ei ollut tyytyväisiä eikä tyytymättömiä.

Vain kolmesta henkilöstä oli vastannut tähän kysymykseen. Kysymyksen olisi voinut muotoilla tarkemmaksi, jolloin vastaajalle olisi tullut selkeämpi mielikuva siitä, mitä kysymyksellä tarkoitetaan.



Kuvio 35. Yritysten tasapuolinen kohtelu (n=14)

Kysymykseen, kohtelee TE-keskus yrityksiä tasapuolisesti, ei monellakaan vastaajalla ollut selkeää näkökantaa. Kahdeksan (57,14 %) vastaajaa ei ollut tyytyväisiä eikä tyytymättömiä yritysten tasapuoliseen kohteluun. Täysin tai osittain tyytymättömiä oli neljä (29 %) vastaajista ja kaksi (14 %) vastaajaa oli osittain tyytyväisiä TE-keskuksen tasapuolisuuteen.



Kuvio 36. Tiedotus uudistuksista (n=15)

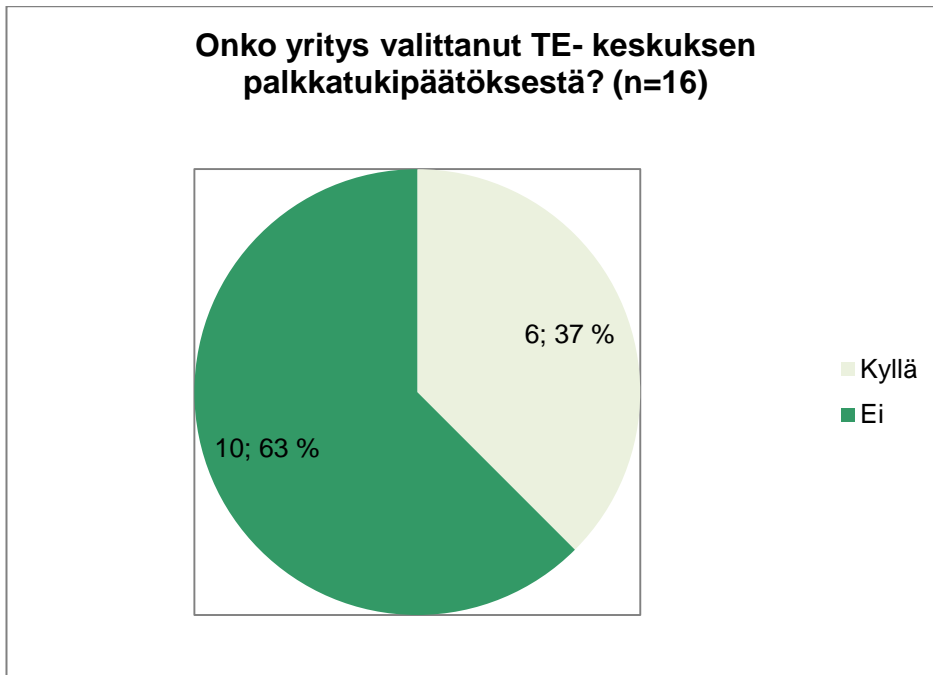
Viimeisessä väittämässä kysyttiin kuinka tyytyväisiä vastaajat olivat TE-keskuksen tiedotukseen uudistuksista. Kymmenen (67 %) vastaajaa viidestätoista oli täysin tai osittain tyytymättömiä TE-keskuksen tiedotuspolitiikkaan. Kaksi (13 %) vastaajaa oli osittain tyytyväisiä tiedotuksen nykytasoon, ja kolme (20 %) vastaajista ei ollut tyytyväisiä eikä tyytymättömiä.

Seuraavaksi kysyttiin, minkä TE-toimiston kanssa yritys asioi. Kysymys oli avoin kysymys, johon vastaajat saivat vapaamuotoisesti kirjoittaa vastauksen. Vastauksia koostui seuraavasti:

- Kauhajoki
- Uusimaa
- Porvoo
- Kokkola
- Kuopio
- Pirkanmaa
- Häme
- Keski-Suomi
- Tampere

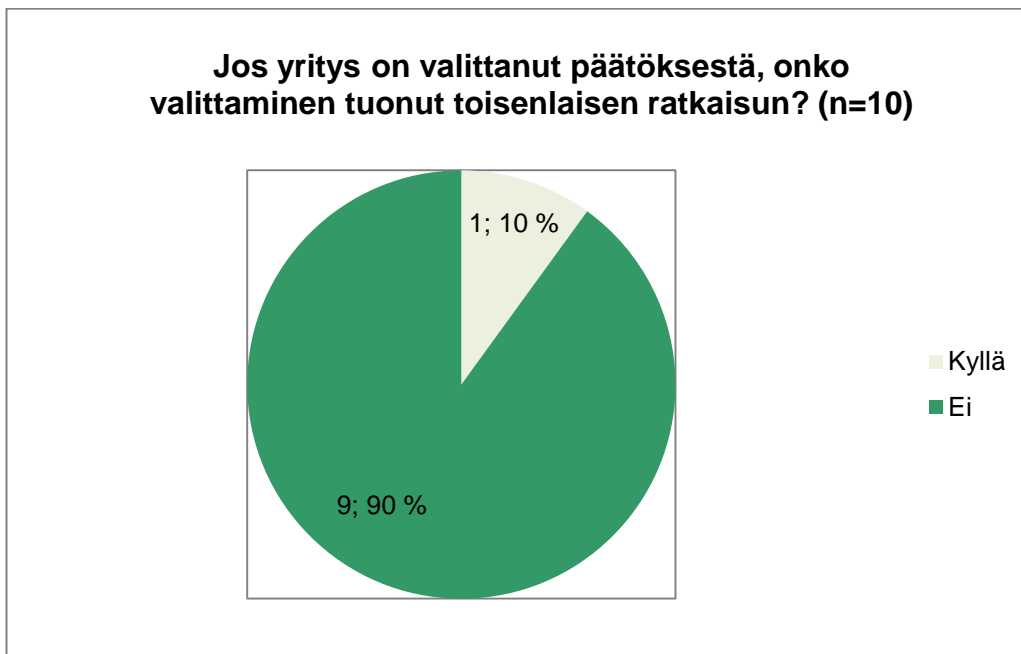
Kokkolan, Kuopion ja Pirkanmaan TE-toimistojen kanssa ilmoitti asioivansa kaksi vastaajaa kustakin TE-toimistosta, ja muiden kanssa asioi yksi yritys.

Seuraavaksi kysyttiin, onko yritys milloinkaan valittanut TE-keskuksen palkkatukipäätöksestä.



Kuvio 37. Onko yritys valittanut TE-keskuksen palkkatukipäätöksestä? (n=16)

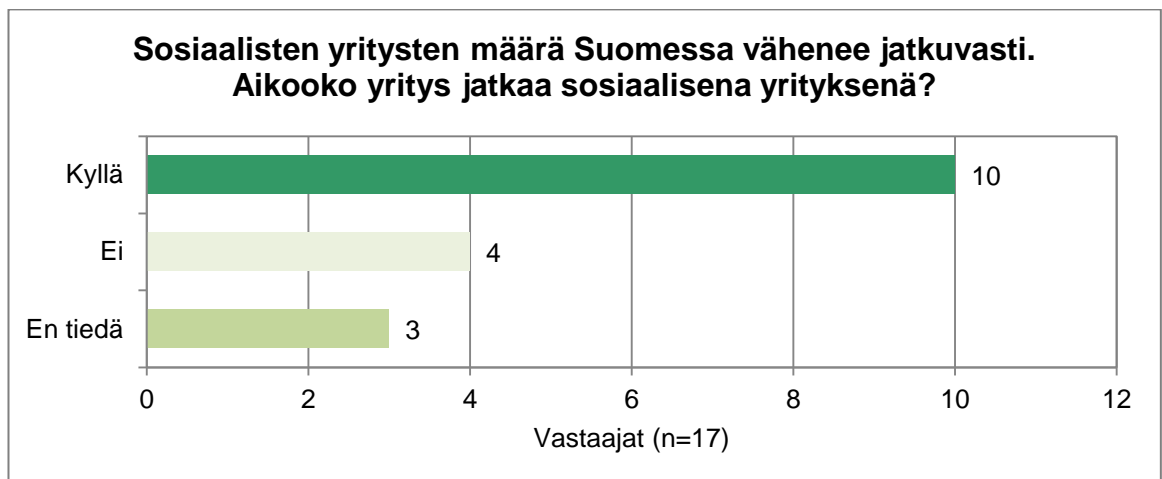
Kuviosta 37 nähdään, että kymmenen (63 %) vastaajista ei ole valittanut TE-keskuksen palkkatukipäätöksestä, ja kuusi (37 %) vastanneista on valittanut. Seuraavaksi selvitin, onko valituksesta ollut hyötyä.



Kuvio 38. Jos yritys on valittanut päätöksestä, onko valittaminen tuonut toisenlaisen ratkaisun? (n=10)

Kuviosta 38 ilmenee, että valittaminen TE-toimiston päätöksistä ei yleensä ole auttanut, sillä vain yksi valitus on tuonut toisenlaisen ratkaisun päätökseen.

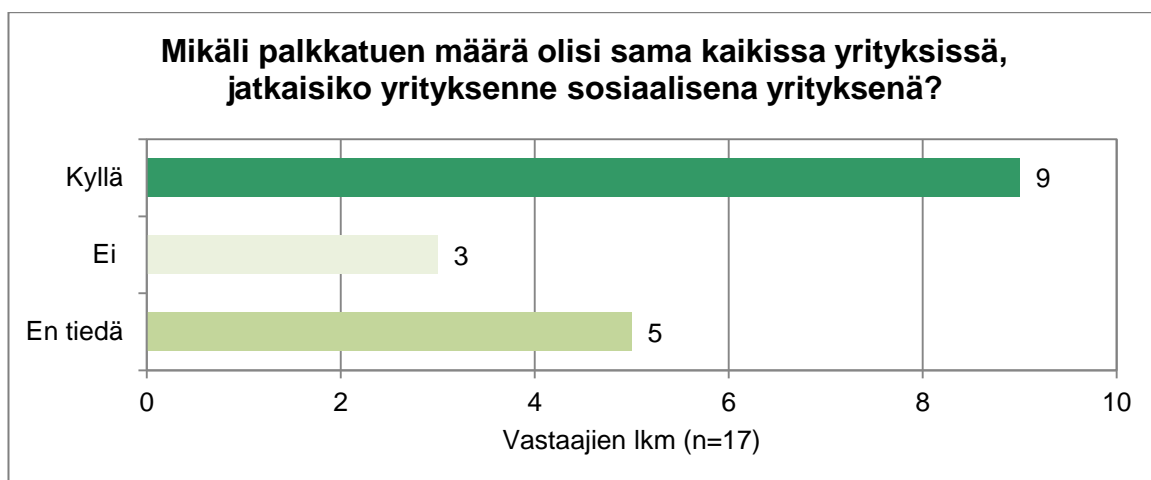
Viimeiset kaksi kysymystä käsittelivät yritysten halua jatkaa toimintaansa sosiaalisena yrityksenä. Sosiaalisten yritysten määrä on vähentynyt vuosi vuodelta, eikä uusia sosiaalisia yrityksiä juuri synny. Halusin tietää, aikovatko yritykset jatkaa sosiaalisena yrityksenä, sekä jatkaisivatko yritykset sosiaalisena yrityksenä mikäli niiden saama palkkatuki ei eroaisi muiden yritysten palkkatuesta.



Kuvio 39. Sosiaalisten yritysten määrä Suomessa vähenee jatkuvasti. Aikooko yritys jatkaa sosiaalisena yrityksenä? (n=17)

Kuten kuviosta 39 nähdään, kymmenen (58,82 %) vastaajaa aikoo jatkaa toimintaansa sosiaalisena yrityksenä, ja neljä (23,53 %) yritystä ei. Kolme (17,65 %) vastaajaa ei tiennyt aikooko jatkaa toimintaansa sosiaalisena yrityksenä.

Viimeisen kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, jatkaisiko yritys sosiaalisena yrityksenä, mikäli niiden saamat tuet eivät olisi sen korkeammat kuin muidenkaan yritysten. Kysymyksen muotoilu olisi voinut olla selvempi, sillä nyt kysymyksen voi ymmärtää myös niin, että jatkaisiko yritys toimintaansa sosiaalisena yrityksenä, mikäli kaikkien yritysten saama euromääräinen palkkatukisumma olisi samansuuruinen.



Kuvio 40. Mikäli palkkatuen määrä olisi sama kaikissa yrityksissä, jatkaisiko yrityksenne sosiaalisena yrityksenä? (n=17)

Vastaajista yhdeksän (52,94 %) jatkaisi toimintaansa sosiaalisena yrityksenä, vaikka palkkatuki olisi sama kaikissa yrityksissä. Kolme (17,65 %) vastaajaa ei jatkaisi toimintaansa sosiaalisena yrityksenä, ja viisi (29,41 %) vastaajaa ei tiennyt jatkaisiko vai ei.

6 Johtopäätökset

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen tuloksia. Palkkatuki uudistuksen tarkoituksena oli parantaa yritysten ja työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua, sekä palkkatuetun työn vaikuttavuutta. Lisäksi haluttiin huomioida heikossa työasemassa olevat ihmiset, ja vähentää palkkatukeen liittyvää hallinnollista työtä, ja nopeuttaa hakemusten käsittelyaikoja ja maksatusta.

Tutkimuksessa ilmeni, että uudistuksen myötä yrityksille maksettavan palkkatuen määrä on vähentynyt neljässä yrityksessä viidestä. Kaikki vastanneet yritykset kertoivat, että palkkatuki on erityisen tai suhteellisen tärkeää yrityksen toiminnalle, ja valtaosassa yrityksistä palkkatuen osuus oli viidestä 30 prosenttiin yritysten liikevaihdosta. Palkkatuen osuus liikevaihdosta ei ollut riippuvainen yrityksen liiketoiminnan suuruudesta, vaan niin pienissä, alle 50 000 euroa vuodessa liikevaihtoa pyörittävissä yrityksissä, kuin suurissa, yli miljoonan euron liikevaihdon yrityksissä palkkatuen osuus liikevaihdosta saattoi olla yli 30 prosenttia.

Palkkatuki uudistuksen myötä palkkatuen enimmäismääriä ja aikoja muutettiin. Puolessa vastanneista yrityksistä palkkatukea oli myönnetty lain sallima maksimimäärä ja hieman yli puolessa yrityksistä lain sallima maksimiaika. Jonkinlaisia alueellisia eroja tuen myöntämispäätöksissä oli tämän aineiston perusteella havaittavissa, sillä Keskiseen maksatusalueeseen kuuluvat yritykset olivat saaneet eniten maksimimääräisiä päätöksiä, kun taas Itäiseen maksatusalueeseen kuuluvista yrityksistä suurimmalle osalle palkkatukea ei myönnetty maksimimääriä tai -aikoja.

Yritykset kritisoivat palkkatukipäätöksiä, ja pitivät sekä palkkatuen määrää että kestoja riittämättöminä. Erityisen tyytymättömiä oltiin siihen, ettei palkkatukeen tulevia muutoksia ole mahdollista ennakoida. Palkkatuki uudistuksen ei katsottu helpottavan työllistämistä lainkaan. Silti enemmistö vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siinä, että palkkatuki mahdollistaa vajaakuntoisen pitkäaikaisen työllistymisen.

Avoimissa vastauksissa kerrottiin, että työllistämismäärärahat ovat lopussa, eikä uusia palkkatukia näin ollen myönnetä. TE-keskuksilla on omia linjauksia siitä, mihin palkkatukea myönnetään. Monissa vastauksissa korostui, että jo työsuhteessa olevien vajaakun-

toisten henkilöiden palkkatukea ei ole jatkettu, ja heidän työllistämisensä ilman palkkatukea on yritykselle taloudellisesti kannattamatonta.

Toinen suuri uudistus palkkatukeen oli maksatuksen siirtäminen KEHA-keskuksiin vuoden 2015 alussa. Tutkimuksessa selvisi, että suurimmassa osassa tapauksia hakemusten käsittely kestää aina tai useimmiten yli kolme viikkoa, joka on tavoiteaika hakemusten käsittelyyn. Vastaajien mielipiteet KEHA-keskuksesta olivat hyvin hajaantuneet. Lähes joka väittämässä noin kolmasosalla vastaajista ei ollut selkeää mielipidettä kysymykseen, ja loput vastaukset olivat jakautuneet puoliksi kielteisten ja myönteisten vastausvaihtoehtojen suhteen. En löytynyt mitään alueellisia tai yrityksen kokoon liittyviä selittäviä seikkoja mielipiteiden jakaantumiseen.

Selkeimmät tulokset KEHA-keskukseen liittyen olivat, että vastaajat kertoivat maksatuksen siirron KEHA-keskukseen ruuhkauttaneen palveluja. Lisäksi he kokivat, etteivät KEHA-keskukset tunne riittävästi sosiaalisten yritysten toimintaa.

Myöskään väittämäkysymyksiin koskien TE-keskuksia ei tullut kovin selkeitä vastauksia. Vastaajat olivat tyytyväisimpiä TE-keskuksen asiantuntemukseen. Parannettavaa TE-keskusten toiminnassa olisi päätöksentekoprosessin läpinäkyvyyden kehittämisessä, sekä uudistuksista tiedottamisessa. Yrityksillä ei ollut selkeää mielipidettä siitä, kohdellaanko yrityksiä tasapuolisesti TE-keskuksessa. Toiminnan joustavuus ja palkkatukipäätösten tekonopeus jakoivat mielipiteitä erilaisissa yrityksissä. Osa yrityksistä oli valittanut TE-keskuksen tekemästä palkkatukipäätöksestä, mutta vain yhdessä tapauksessa valitus oli tuonut muutoksen päätökseen.

Kaikesta huolimatta valtaosa vastanneista yrityksistä aikoo jatkaa toimintaansa sosiaalisena yrityksenä. Myös siinä tapauksessa, että palkkatuki olisi sama kaikissa yrityksissä, vastaajat haluavat jatkaa toimintaansa sosiaalisena yrityksenä.

6.1 Opinnäytetyön tekemisen ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön tekeminen on pitkä prosessi, joka jollakin tasolla alkoi samaan aikaan opiskelujen alkamisen kanssa. Tiedossa oli, että opinnäytetyö on tehtävä, ja aihetta alkoi suunnitella jo opintojen alkuvaiheessa. Meillä pääsykoemateriaaliin kuului teksti sosiaalisista yrityksistä, ja kiinnostuin niistä välittömästi. Olen aina ollut kiinnostunut yhteiskunnal-

lisistä asioista, ja sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta, ja ajatus sosiaalisen yrityksen perustamisesta on pyörinyt mielessäni koko opintojen ajan.

Opinnäytetyön aiheen valinta ei siis ollut kovinkaan vaikeaa, sillä sosiaaliset yritykset kiinnostavat minua paljon. Aluksi tarkoitukseni oli kirjoittaa sosiaalisten yritysten toiminnan haasteista, jotta olisin omaa mahdollista tulevaa yritystoimintaani varten selvittänyt, millaisia erityispiirteitä sosiaaliseen yritystoimintaan liittyy. Pohjatyötä tehdessäni minulle kuitenkin selvisi, että sosiaalisten yritysten tulevaisuus on vaakalaudalla, ja palkkatukeen on tullut viime vuonna paljon muutoksia. Päätin selvittää, miten muutokset ovat vaikuttaneet sosiaalisiin yrityksiin.

Työn tekeminen oli ajoittain helppoa ja vei mukanaan. Tutkin sosiaalisista yrityksistä tehtyjä aiempia tutkimuksia ja suunnittelin kyselylomakkeeni runkoa ja muotoilin kysymyksiä usean kuukauden ajan. Toisinaan työ takkuili, ja omien työkiireiden ja motivaatiopuutosten vuoksi aikatauluni pettivät täydellisesti. Opinnäytetyön tekeminen vaati todella paljon itsekuria ja halua saada se valmiiksi, sillä kokonaisuudessaan sen tekeminen vei yli puoli vuotta aikaa.

Tiedossa oli, ettei kyselyyn välttämättä tule kovinkaan paljon vastauksia, sillä sosiaalisia yrityksiä on tutkittu jo niin paljon aikaisemminkin. Toivoin, että mahdollisuus päästä kommentoimaan uudistusta saisi yrittäjät vastaamaan kyselyyn, ja sain vastauksia lähes sen määrän kuin olin arvellutkin. Olisin voinut ottaa suhteellisen alhaisen vastaajamäärän huomioon kyselylomaketta tehdessäni, ja jättää väitekysymyksistä pois vastausvaihtoehdon kolme, ei samaa eikä eri mieltä.

Kaiken kaikkiaan olen varsin tyytyväinen opinnäytetyöhöni, sillä tein sen minua kiinnostavasta aiheesta, ja sain kerättyä uutta tietoa aiheesta, jota ei aikaisemmin ollut tutkittu. Sain paljon käytännön kokemusta tutkimuksen tekemisestä, ja opin arvioimaan millainen on laadukas ja luotettava tutkimus. Lisäksi opin käyttämään Webropol-ohjelmaa ja vertailemaan eri vastaajaryhmien tuloksia toisiinsa.

Asioita oppii parhaiten tekemällä, ja omia virheitään analysoimalla on helppo kehittää itseään ja työskentelyään. Opinnäytetyön teko on itsenäinen prosessi joka vaatii paljon mutta myös opettaa paljon. Minusta ei tullut opinnäytetyön teon myötä ammattitutkijaa, mutta olen vakuuttunut, että pienempien kyselyiden, sekä erilaisten tutkimusten laadun arvioinnissa olen kehittynyt tämän työn tekemisen myötä huomattavasti.

Lähteet

EK. Vammaiset, vajaakuntoiset ja kuntoutujat työmarkkinoilla. Opas työnantajille. Luettavissa: http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/6b6633414b614c7e093b23506b21e8fb/1442315190/application/pdf/114961/Opas_tyonantajille.pdf. Luettu: 15.9.2015.

Grönberg, V., Kostilainen, H. 2012. Sosiaalisten yritysten tila ja tulevaisuus. Loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriö. Luettavissa: https://www.tem.fi/files/32263/12_2012_web.pdf. Luettu: 1.9.2015.

Haapa-Aho, K. 1.9.2015. Ylitarkastaja. Työ- ja elinkeinoministeriö. Sähköposti.

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

KEHA-keskus. 2015. Palkkatuen maksatuksen hakeminen 1.1.2015 jälkeen myönnettyjen palkkatukipäätösten osalta. Luettavissa: http://toimistot.te-palve-lut.fi/documents/244949/464416/Liite+palkkatukip%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_23+3+201.pdf/359d06ab-d251-43d4-8c57-c5853f9788e8. Luettu: 24.9.2015.

KEHA- keskus. 2016. Hae maksatusta TE-palveluista. Luettavissa: <http://www.keha-keskus.fi/yhteystiedot/hae-maksatusta/te-palvelut/>. Luettu: 25.3.2016.

Kuukeri, I. 2012. Sosiaaliset yritykset eivät täyttäneet suuria odotuksia. Yle. Luettavissa: http://yle.fi/uutiset/sosiaaliset_yritykset_eivat_tayttaneet_suuria_odotuksia/6358986. Luettu: 1.9.2015.

Kujanpää, J. 2007. Sosiaalisten yritysten perustamisneuvonta – neuvontatarpeet ja sosiaalisten yritysten toimintaympäristö. Vates-säätiö. Luettavissa: <file:///C:/Users/a1203352/Downloads/Perustamisneuvontamalli.pdf>. Luettu: 1.9.2015.

Montonen, S. 2012. Sosiaalisia yrityksiä koskevan 1.5.2007 annetun lakiuudistuksen vaikutus alan yritysten toimintaan. Opinnäytetyö. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu.

- Paanetoja, J. 2014. Osatyökykyisyys, vamma ja vajaakuntoisuus työsuhteessa. Lapin yliopisto. Luettavissa: <http://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=9772d8ca-169c-4f00-91f7-7ed677052631>. Luettu: 15.9.2015.
- Palinsaari, A. 5.12.2014. Asiantuntija. Palkkatuki uudistus, Hallituksen esitys 198/2014. TE-palvelut. Pohjois-Pohjamaan TE-toimisto.
- Palkkatuki.fi. Palkkatuki. Luettavissa: <http://palkkatuki.fi/tuet/palkkatuki/>. Luettu: 26.3.2016.
- Patanen, E. 2013. Sosiaalinen yritys johtohenkilöiden näkökulmasta, s 49 – 56. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pori.
- Sillanterä, R. 2014. Uudistuva palkkatuki. Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskus. Luettavissa: <http://www.valkky.fi/tiedostot/Uudistuva%20palkkatuki.pdf>. Luettu: 26.3.2016.
- TE-palvelut. 2015a. Palkkatuki. Luettavissa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html. Luettu: 26.3.2016.
- TE-palvelut. 2015b. Palkkatuen ja starttirahan maksatukset hoitaa KEHA-keskus. Luettavissa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/nain_asioint_kanssamme/te_palvelut/ajankohtaista/2015-02-02-01/index.html. Luettu: 26.3.2016.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. Sosiaalisten yritysten tila ja tulevaisuus. Yhteinen yritys-hanke. Loppuraportti. Luettavissa: http://www.tem.fi/files/32263/12_2012_web.pdf. Luettu 29.9.2015.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Sosiaalinen yritys. Luettavissa: <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2563>. Luettu: 2.9.2015.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2014a. Palkkatukeen muutoksia vuoden 2015 alussa. TE-palvelut. Luettavissa: <http://toimistot.te-palvelut.fi/-/palkkatukeen-muutoksia-vuoden-2015-alusta>. Luettu: 16.9.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014b. Sosiaalisen yrityksen rekisteröinti. Luettavissa: http://www.tem.fi/yritykset/sosiaalinen_yritys/sosiaalisen_yrityksen_rekisterointi. Luettu: 2.9.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014c. Työolosuhteiden järjestelytuki. Luettavissa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/tyoolosuhteiden_jarjestelytuki/index.html. Luettu: 22.4.2016.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015a. Tuet. Luettavissa: https://www.tem.fi/yritykset/sosiaalinen_yritys/tuet. Luettu: 26.3.2016.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015b. Työllisyyspoliittinen avustus. 19.8.2015. Luettavissa: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/erikoissivut/tyollisyyspoliittinen_avustus/index.html. Luettu: 12.9.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Uudistunut palkkatuki 1.1.2015. Luettavissa: <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/7964019/Uudistunut+palkkatuki/6b168aba-6270-4b36-a41f-fd7451dc9100>. Luettu: 27.8.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016a. Rekisteriin merkityt yritykset. Luettavissa: https://www.tem.fi/yritykset/sosiaalinen_yritys/sosiaalisen_yrityksen_rekisterointi/rekisteriin_merkityt_yritykset. Luettu: 26.3.2016.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016b. Sosiaalisen yrityksen rekisteröinti. Luettavissa: https://www.tem.fi/yritykset/sosiaalinen_yritys/sosiaalisen_yrityksen_rekisterointi. Luettu: 26.3.2016.

Työterveyslaitos. 2014. Taloudellinen tuki työnantajalle. 23.10.2014. Luettavissa: http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/esteeton_tyoelama/tuki_tyonantajalle/sivut/default.aspx. Luettu: 12.9.2015.

Varsinais-Suomen Työ- ja elinkeinotoimisto. 2015. Palkkatuen määrärahat ja niiden kohdentaminen vuonna 2016. Tiedote. Luettavissa: <http://toimistot.te-palvelut.fi/documents/244949/5463251/Palkkatuen+m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4rahat+2016>

+%28pdf%2C%2040+kt%29/656d9934-68ee-4966-b7a3-5de5f845631f. Luettu:
26.3.2016.

VATES-säätiö. Sosiaalinen yritys. Luettavissa:
<http://www.sosiaalinenyritys.fi/sosiaalinenyritys>. Luettu 2.9.2015.

Virtuaaliammattikorkeakoulu. Kvantitatiivisen analyysin perusteet. Luettavissa:
<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289328583/1194289824724.html>. Luettu 2.4.2016.

Virtuaaliammattikorkeakoulu. Tutkimuksen validiteetti. Luettavissa:
<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464181193/1194413809750/1194415367669.html>. Luettu: 30.3.2016.

Liitteet

Liite 1. Kyselyn saatekirje

Hyvä vastaanottaja,

Opiskelen HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulussa liiketaloutta ja teen opinnäytetyötä 1.1.2015 uudistuneen palkkatuen vaikutuksesta sosiaalisten yritysten toimintaan. Lisäksi haluan selvittää, miten palkkatuen maksatus KEHA- keskuksessa on vaikuttanut hakemusten käsittelyyn.

Olen todella kiitollinen jos vastaatte alla olevasta linkistä löytyvään kyselyyn. Kyselyssä on yhteensä 27 kysymystä, ja se antaa tärkeää ja tuoretta ensikäden tietoa uudistuneen palkkatuen merkityksestä. Kaikki tutkimustiedot käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, nimettöminä, ja tulokset esitellään yhteenvetona.

Pyydämme teitä vastaamaan mahdollisimman pian, viimeistään 9.10.2015 mennessä.

Jos haluatte ottaa yhteyttä, kysyä lisää tutkimuksesta tai antaa palautetta tutkimukseen liittyen, minulle voi lähettää sähköpostia osoitteeseen: tonja.lindholm@myy.haaga-helia.fi

Kiitos osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin

Tonja Lindholm

Linkki kyselyyn: <https://www.webpolsurveys.com/S/87CD0E6CB742C189.par>

Liite 2. Kyselylomake

Uudistuneen palkkatuen merkitys sosiaalisessa yrityksessä

1. Yrityksen perustamisvuosi

Vastaajien määrä: 17

- 2010
- 2001
- 2009
- 2011
- 2011
- 1991
- 2007
- 2006
- 2004
- 2008
- 2011
- 2007
- 2008
- 2008
- 2006
- 2006
- 2004

2. Sosiaaliseksi yritykseksi rekisteröitymisvuosi

Vastaajien määrä: 17

- 2010
- 2005
- 2010
- 2013
- 2012
- 2014
- 2008
- 2006
- 2004
- 2012
- 2012
- 2008
- 2009
- 2008
- 2007
- 2006
- 2004

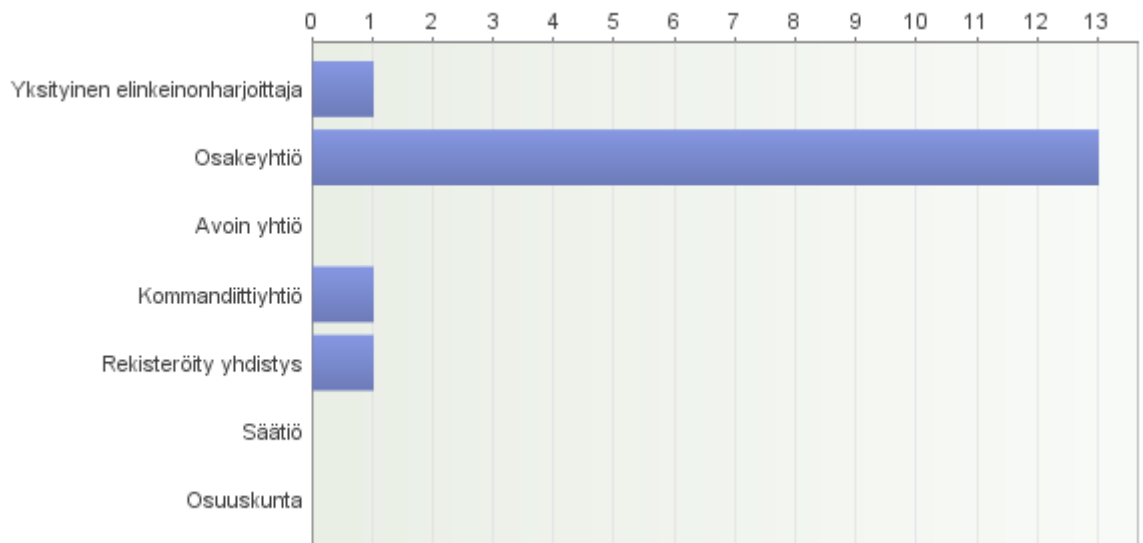
3. Onko yritys vielä sosiaalisten yritysten rekisterissä?

Vastaajien määrä: 17



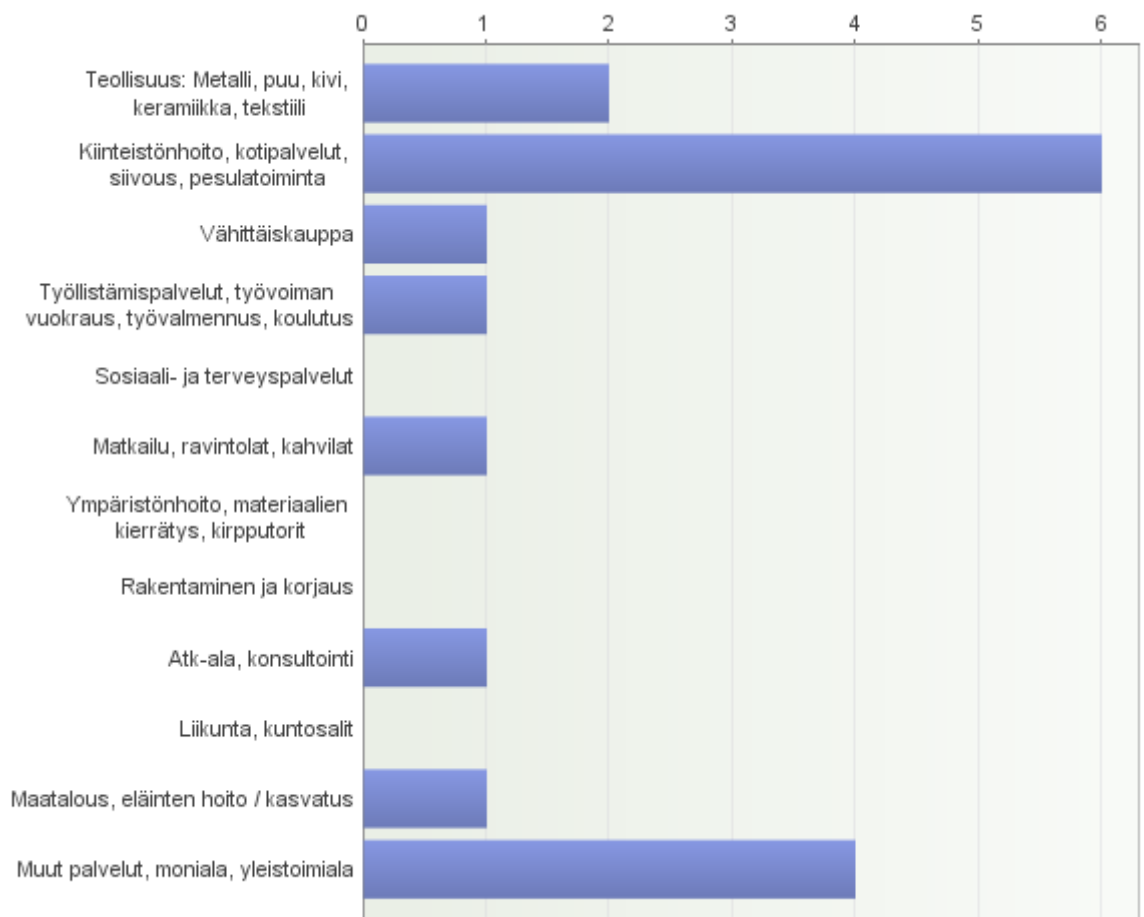
4. Yritysmuoto

Vastaajien määrä: 16



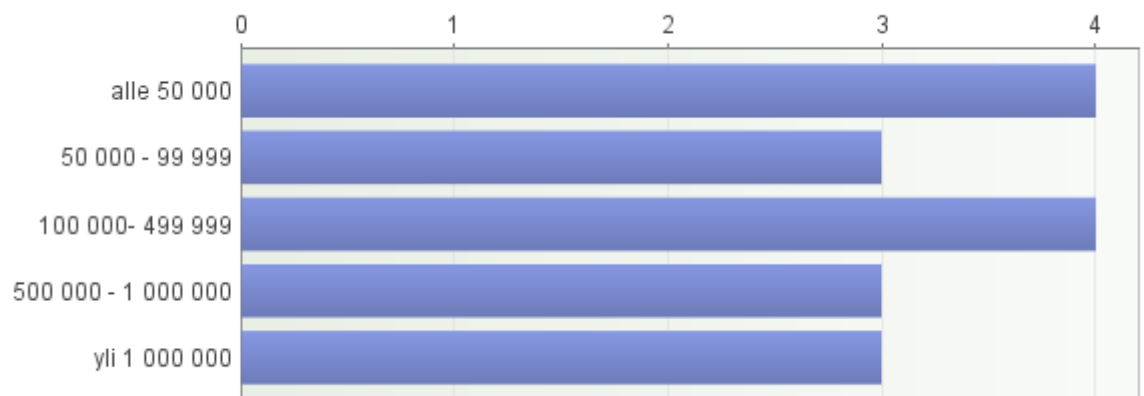
5. Yrityksen toimiala

Vastaajien määrä: 17



6. Yrityksen liikevaihto (eur)

Vastaajien määrä: 17



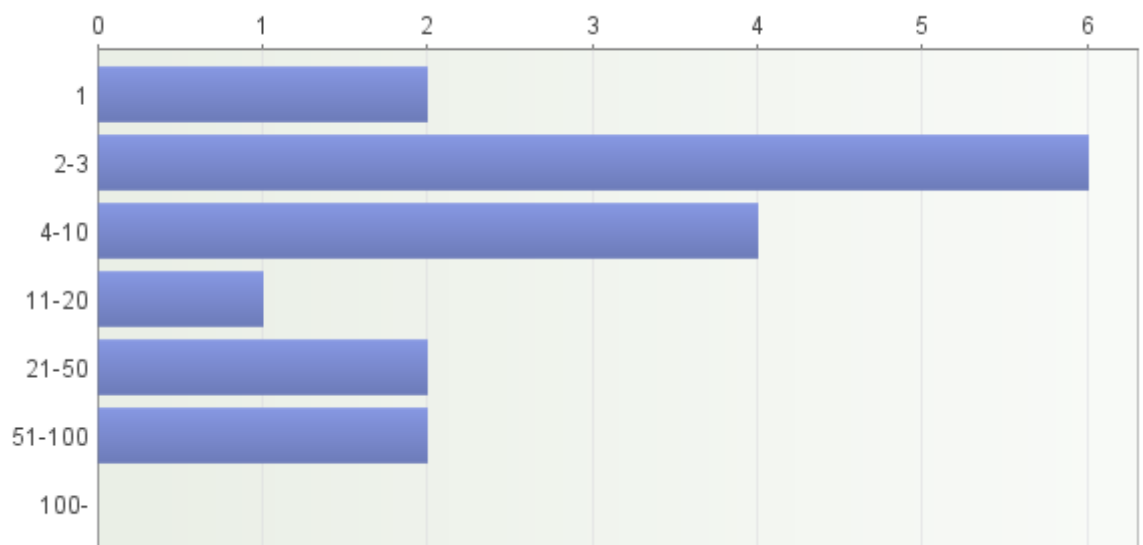
7. Kuinka suuri osuus yrityksen liikevaihdosta muodostuu palkkatuesta (%)?

Vastaajien määrä: 15

- 0
- 5%
- 15
- 35%
- 30
- 10
- 29
- 13
- 8
- 0
- 50%
- 17%
- 20%
- 10
- 0

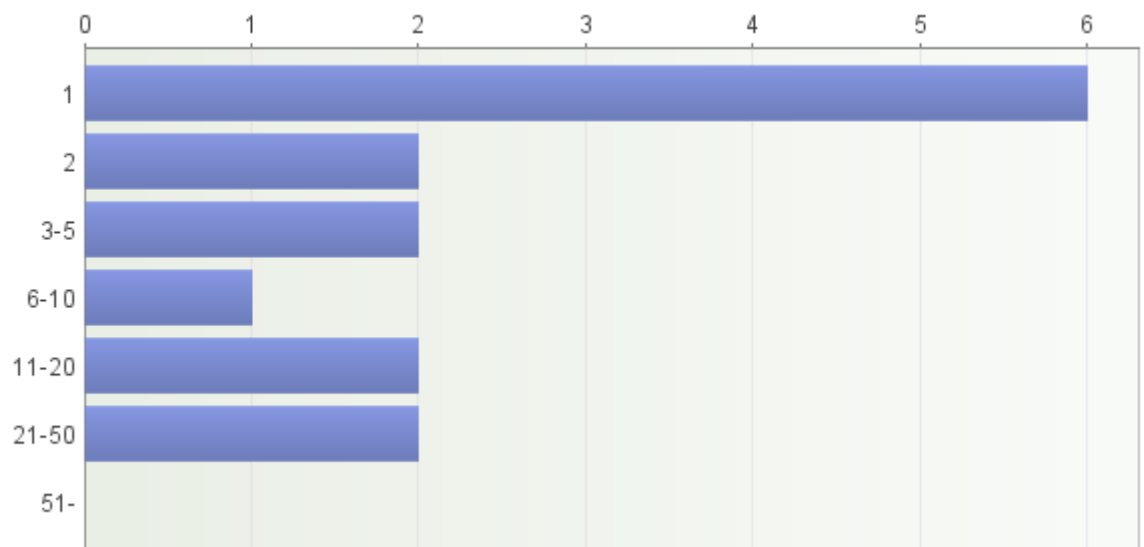
8. Henkilöstön koko (kpl)

Vastaajien määrä: 17



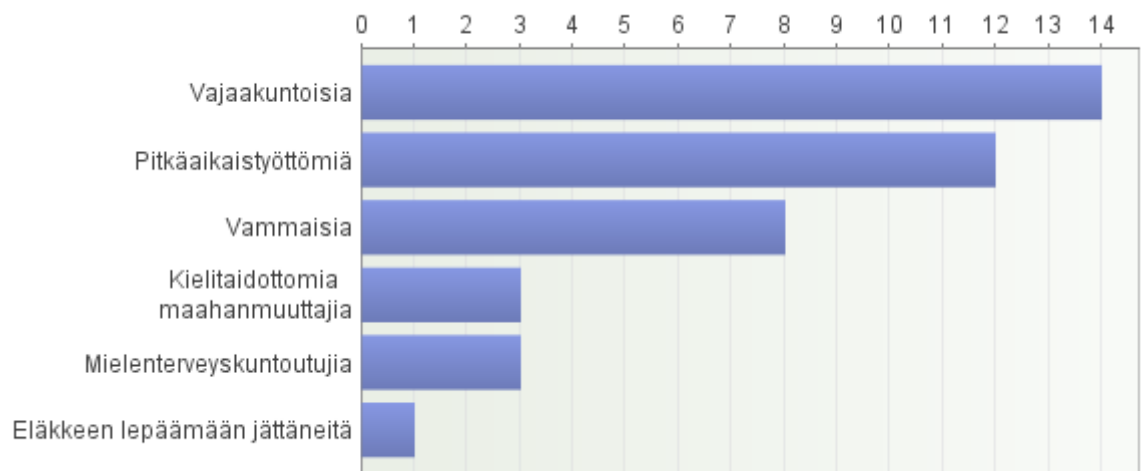
9. Tukityöllistettyjen määrä yrityksessä (kpl)

Vastaajien määrä: 15



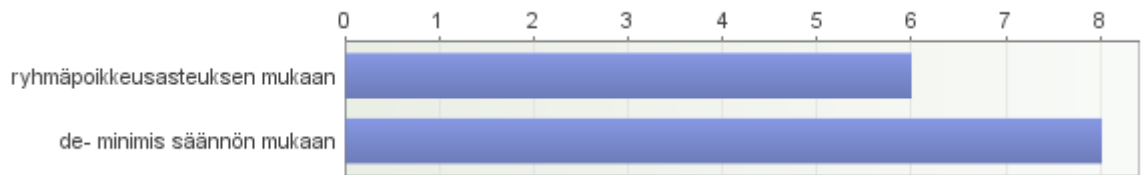
10. Yritys työllistää

Vastaajien määrä: 17



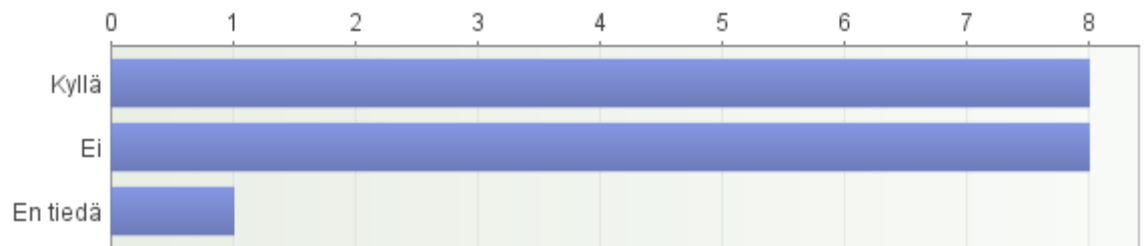
11. Yritykselle on myönnetty tukea

Vastaajien määrä: 11



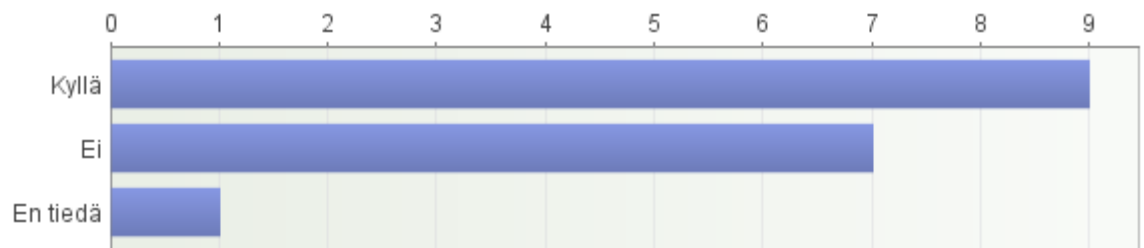
12. Onko yritykselle myönnetty palkkatukea lain mahdollistama maksimimäärä?

Vastaajien määrä: 17



13. Onko yritykselle myönnetty palkkatukea lain mahdollistama maksimiaika?

Vastaajien määrä: 17



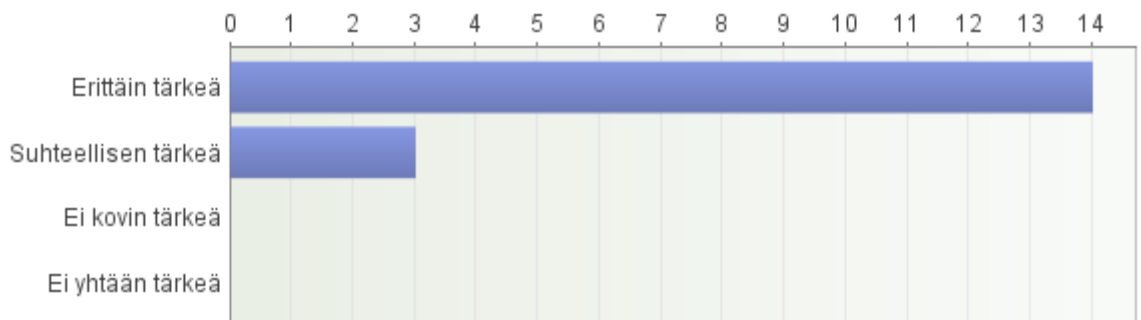
14. Arvioi seuraavia väittämiä

Vastaajien määrä: 16

	1	2	3	4	5	Yhteensä	Keskiarvo
Palkkatuen määrä on riittävä	7	1	3	5	0	16	2,38
Palkkatuen kesto on riittävä	9	1	3	3	0	16	2
Palkkatuki mahdollistaa vajaakuntoisen pitkäaikaisen työllistymisen	5	0	1	3	7	16	3,44
Palkkatukeen vuonna 2015 tulleet muutokset ovat helpottaneet työllistämistä	10	2	3	1	0	16	1,69
Palkkatukeen tulevia muutoksia on mahdollista ennakoida	10	2	0	1	3	16	2,06
Yhteensä	41	6	10	13	10	80	2,31

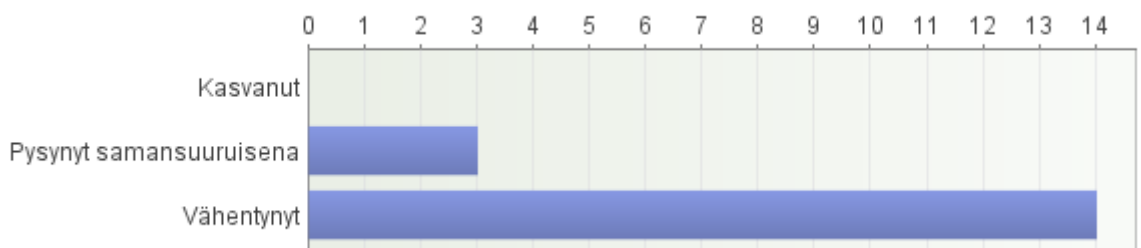
15. Kuinka tärkeä palkkatuki on yrityksen toiminnalle?

Vastaajien määrä: 17



16. Uudistuksen myötä yritykselle maksettavan palkkatuen määrä on

Vastaajien määrä: 17



17. Mitä positiivista ja negatiivista uudistunut palkkatuki on tuonut tullessaan?

Vastaajien määrä: 12

- Minut irtisanottiin sosiaalisesta yrityksestä, koska minulle oli virheellisesti myönnetty tuki, en ymmärrä miksi näin kävi. Yksi viime vuonna tehty hakemus on vieläkin käsittelyssä, eikä päätöstä ole tullut ja minut on jo irtisanottu sos yrityksestä.
Tällainen ei ainakaan kannusta palkkaamaan!
Maksut tulee kuukausia myöhässä, mutta jos posti ei vie hakemusta perille, tukea ei makseta.

- Ostan nykyään työn yrittäjiltä, niin ei tarvi palkata ketään!
- Ainoa positiivinen asia tainnee olla, että näemme tällätavoin todelliset työttömyysluvut. Siinä on ainakin realistinen lähtökohta välutyömarkkinan uudistamiselle ja vastikkeellisen sosiaaliturvan kehittämiseksi.
- Mahdollisuus työllistämiseen on vähentynyt, muiden työtaakka lisääntynyt. En löydä positiivisia vaikutuksia meidän kohdalla
- Pirkanmaan TE-toimiston linjaus siitä, että tukea saa vain 300 päivää työmarkkinatukea saaneet, on heikentänyt selvästi työvoiman työkuntoa. Joukossa on nyt huomattavan paljon päihde- ja mielenterveysongelmaisia ja henkilöitä, jotka eivät halua tehdä töitä. Palkkatuen maksu venyy tällä hetkellä luvattoman pitkään. Tämä aiheuttaa vaikeuksia yrityksen taloudelle. Lisäksi avoimiin palkkatukipaikkoihin ei tahdota millään saada hakijoita.
- Positiivista: maksatuskäytäntö toimii ripeästi.
Negatiivista: palkkatuen määrä on pienentynyt ja myönnetyn palkkatuen kestoaika on lyhentynyt

- Positiivista on se, että tukipäätöksen käsittelyaika on nopeutunut.
Alku aika hankala, että saimme kaikki sähköiset järjestelmät toimimaan.
Lisäksi tämä järjestelmä ei ole nopeuttanut maksuaikaa, vaan se on ainakin vielä ollut aikaisempaa pidempi.

- Nyt tilanne todella hankala, koska palkkatukirahat ovat olleet lopussa jo kaksi kuukautta, enkä näin ollen voi palkata uusia työttömiä / vajaatyökykyisiä töihin. Tarvetta olisi kyllä molemmin puolin, sekä työhön tulijoita olisi, että työtä olisi tarjolla.
- En tunne uudistunutta palkkatukea. Palkkatuki poistettiin 2014 hakemuksen myöhästyttyä muutaman päivän. Jouduin irtisanomaan ainoan työntekijän, jota varten yrityksen perustin (oman poikani), koska toiminta ei ole kannattavaa ilman palkkatukea. TE keskus ilmoitti, että jos sosiaalisesta yrityksestä on joku irtisanottu, sinne ei saa vuoteen palkata ketään. Em. syystä olen turvautunut vammaispalvelusta saatuun uuteen työntekijään, joka saa eläkkeen ja työrahan.
- Uudistuksesta en ole tietoinen, palkkatuki maksettu samanlaisena koko ajan. Maksatus on jossain vaiheessa ollut hitaanpaa kuin ennen.
- Paljo harmia tällaisessa yritysässä ei pysty rakentamaan mitään pysyvästi kun Te-toimistojen rahat on ainna loppunut se tuntuu monnesti pahalta kun valtio ei luo pysyvää rahoitus muotoa näille ihmisille joka ei enään sioitu normaali työmarkkinoille tää 3setkori pystys autamaan näitä ihmisiä jos rahoitus saataisiin oikealle tolalle eikä huiskitaisin miten satuu ps. RAHA OIKEAAN KÄYTTÖÖN niin saataisiin hirveä yhteikunnallinen säästö kun nännä jotka ei enään sioitu työmarkkinoille sillä 3setkorilta löytyis suuri appu heille ja valtio säästäis rahaa hirveästi .
- UUdistuksen eivät enää moneen vuoteen ole tuoneet mitään positiivista. Lähinnä työllistämistyöhön on uudistusten myötä pitänyt mukautua ja ennen kaikkea ottaa itse selvää, mitä uudistukset tarkoittavat käytännössä. Suurin haaste uudistuksissa on ollut lain tulkintojen kirjavuus jopa työkkärin sisällä virkailijoiden kesken. Ja jos ei ajattele yrityksen haasteita uudistuksissa niin yksittäinen ja yleensä se syrjäytynyt ihminen/työtön on tipahtanut näissä laki uudistuksissa syvemälle työttömyyteen. Edelleenkin leikkaisiin työttömyyteen liittyvän ajan ja summan, jotka käyttäisin palkkatukeen. Mitä nopeammin ihminen palaa tekemään jotain niin syrjäytymistä työelämästä voidaan ehkäistä. Työtön tulee nykyisten etusuuksien mah-

dollistaman liian myöhään ehdollistaviin palveluihin. Jolloin ei paljoakaan olen tehtävissä. Se on kovaa totuutta, mutta työttömyyteen liittyvät etuisuudet pitkittävät ja mahdollistavat työttömyyden. Listoilta pitäisi hoitaa sairaat eläkeelle, koska sairaat eivät pysty toteuttamaan työvelvollisuuttaan. Työhaluttomat tulisi ohjata psykososiaaliin kuntoutus koulutuksiin. Sillä nyt on ihmisiä, joita ei kannata palkata edes palkkatuella, koska he eivät pysty ja osa ei halua antaa panosta, josta kannattaa maksaa edes palkkatuesta jäävää erotusta. Ihmisten työttömyyteen pitää puuttua aikaisemmin. Mutta puuttujat/osaajat eivät ole työvoimatoimistossa tai te-keskuksessa.

- Pyllystä koko tämä tilanne mikä nyt on eli ei ole rahaa
- -jo työsuhhteessa olevien vajaakuntoisten työllistämiseen on mahdotonta saada tukea.

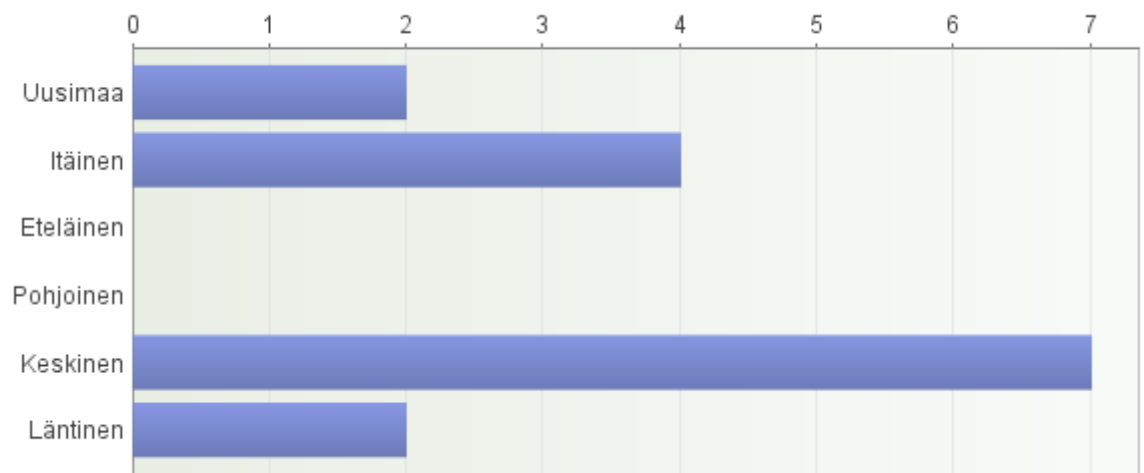
18. Vuoden 2015 alusta palkkatuen maksatus on siirtynyt KEHA-keskuksiin. Arvioi seuraavia väittämiä

Vastaajien määrä: 15

	1	2	3	4	5	Yhteensä	Keskiarvo
Hakemukset käsitellään nopeammin kuin ennen	4	1	5	2	3	15	2,93
Maksatus tapahtuu nopeammin kuin ennen	5	1	4	3	2	15	2,73
Palkkatukihakemuksen lähettäminen sähköisesti on helppoa	4	3	2	2	4	15	2,93
Palvelu KEHA-keskuksessa on asiantuntevaa	2	1	9	1	1	14	2,86
KEHA-keskukset tuntevat sosiaalisten yritysten toimintaa riittävästi	3	5	5	1	0	14	2,29
Yhteensä	18	11	25	9	10	73	2,75

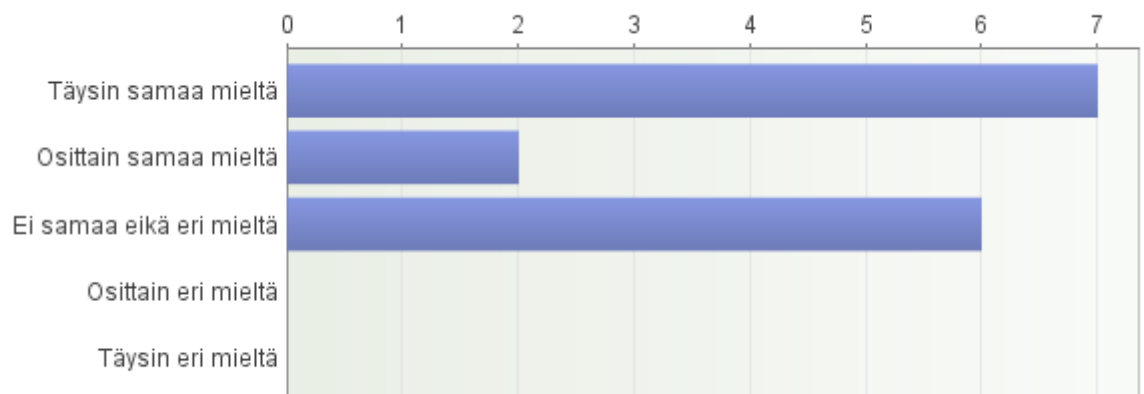
19. Minkä KEHA-keskuksen maksatusalueelle yritys kuuluu?

Vastaajien määrä: 15



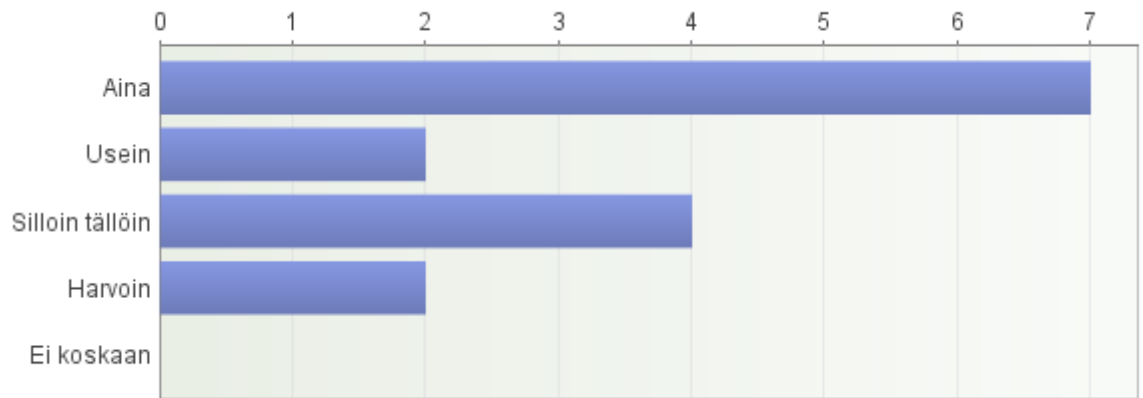
20. Maksatuksen keskittäminen KEHA-keskuksiin on ruuhkauttanut palveluja?

Vastaajien määrä: 15



21. Palkkatukihakemusten käsittely kestää yli kolme viikkoa

Vastaajien määrä: 15



22. Arvioi tyytyväisyytesi TE- keskuksen toimintaa kohtaan

Vastaajien määrä: 16

	1	2	3	4	5	Yhteensä	Keskiarvo
Päätöksenteon nopeus	4	2	3	5	1	15	2,8
Toiminnan joustavuus	4	1	4	5	1	15	2,87
Asiantuntemus	3	1	4	5	2	15	3,13
Läpinäkyvä päätöksentekoprosessi	5	3	3	1	1	13	2,23
Yritysten tasapuolinen kohtelu	2	2	8	2	0	14	2,71
Tiedotus uudistuksista	6	4	3	2	0	15	2,07
Yhteensä	24	13	25	20	5	87	2,64

23. Minkä TE- toimiston kanssa yritys asioi?

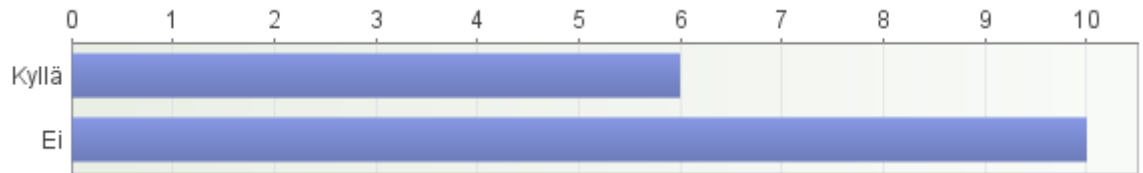
Vastaajien määrä: 13

- tampere
- Keski-suomi
- Hämeen
- Pirkanmaan TE-toimisto
- Kuopion TE-keskus
- Kokkola
- Porvoo
- ,
- Pirkanmaa
- Kokkola
- kauhajoki on paikka, johon palkkatukihakemus lähetetään. Yritys sijoittuu etelä-pohjanmaalle
- Uusimaa

- Kuopio

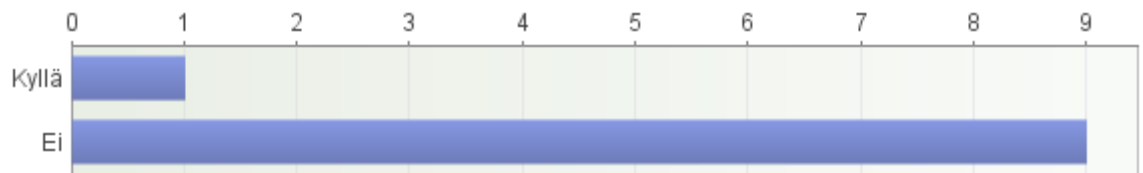
24. Onko yritys valittanut TE- keskuksen palkkatukipäätöksestä?

Vastaajien määrä: 16



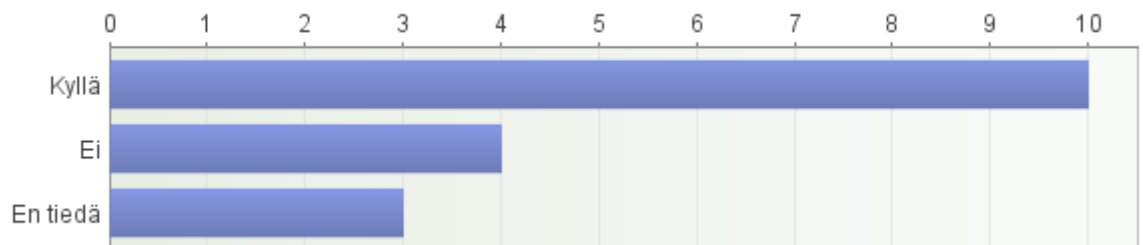
25. Jos yritys on valittanut päätöksestä, onko valittaminen tuonut toisenlaisen ratkaisun?

Vastaajien määrä: 10



26. Sosiaalisten yritysten määrä Suomessa vähenee jatkuvasti. Aikooko yritys jatkaa sosiaalisena yrityksenä?

Vastaajien määrä: 17



27. Mikäli palkkatuen määrä olisi sama kaikissa yrityksissä, jatkaisiko yrityksenne sosiaalisena yrityksenä?

Vastaajien määrä: 17

