

VASTUUN UUSJAKO

VAJAAKUNTOISTEN TYÖKYKY JA TYÖLLISTYMINEN
YRITYSTEN NÄKÖKULMASTA

TUULA KUKKONEN

VASTUUN UUSJAKO

VAJAAKUNTOISTEN TYÖKYKY JA TYÖLLISTYMINEN
YRITYSTEN NÄKÖKULMASTA

Julkaisija Joensuun yliopisto, yhteiskunta- ja aluetieteiden tiedekunta

Toimituskunta FT Kimmo Katajala (päätoimittaja)
YTT Antero Puhakka
YTT Maarit Sireni

Vaihdot Joensuun yliopiston kirjasto/Vaihdot
Exchanges PL 107, 80101 JOENSUU, FINLAND
Puh. +358 13 251 2677
Faksi +358 13 251 2691
Email: vaihto@joensuu.fi

Myynti Joensuun yliopiston kirjasto/Julkaisujen myynti
Sales PL 107, 80101 JOENSUU, FINLAND
Puh. +358 13 251 2652, 251 2677
Faksi +358 13 251 2691
Email: joepub@joensuu.fi

ISBN 978-952-219-300-1
ISSN 1796-7996

Ulkoasu Leea Wasenius
Taitto Jussi Virratvuori
Paino Joensuun yliopistopaino, Joensuu 2009

ABSTRACT

Tuula Kukkonen

REDISTRIBUTION OF RESPONSIBILITY WORK CAPACITY AND EMPLOYMENT OF THE DISABLED PERSONS FROM COMPANIES' VIEWPOINT

Key words: disability, work capacity, employment, social responsibility of companies

The study focuses on the distribution of responsibility based on the social contract between the public sector and markets in issues related to social policy. Concretely, the study examines the employment of disabled persons from the viewpoint of companies' social responsibility.

The first research question is to find out, how employers experience companies' social responsibility concerning the employment of the disabled persons. A question is raised, whether they, according to their understanding, have responsibility and if they have it, on what grounds they consider to bear the responsibility. The second research question is to find out employers' views on the work capacity of the disabled persons. The research material has been gathered from companies in Eastern Finland by two methods, i.e. the role playing method and qualitative interviews.

Companies generally assume that they should have economic reasons for social responsibility concerning the employment of the disabled persons. In the employment of the disabled persons, there can be seen risks related to occupational safety and equality. The reactions and attitudes of the work community have impact on recruitment decisions made by the management. The most crucial challenge is the consolidation of work and employees' qualities, i.e. tailoring. Knowledge related to tailoring is scarce, and additionally, the attitudes of the work community towards individual decisions and tailoring of work are generally negative. Consideration related with the employment of disabled persons is connected with experiences in employees' job retention.

In the study, development suggestions are made concerning the social contract of the employment of the disabled persons. The most important of them are the strengthening of the employers' role, the analysis of employers' recruitment grounds and the supporting employment policy that becomes differentiated based on the grounds of social responsibility.

ESIPUHE

Kiitos tutkimustyön tukemisesta ja luottamuksesta erityisesti Teille

Yritysten edustajat, paneutuvasta osallistumisesta
Dosentti Silva Tedre, järkähtämättömästä ohjauksesta
Professori Pirkkoliisa Ahponen, työn valmistumista tukeneesta ohjauksesta
Professori Aila Järvikoski, eteenpäin ohjanneista esitarkastuskommenteista
Dosentti Jouko Kajanoja, esitarkastuskommenteista sekä lupautumisesta vastaväittäjäksi
Ylilääkäri Pirjo Juvonen-Posti, yhteisistä kehittäelyistä
Erikoistutkija Mika Ala-Kauhaluoma, kommentoinnista
Lehtori Anne Siremaa, lukemisesta ja tukemisesta
Hallintopäällikkö Pirkko Elsinen, sovitusta aikataulusta
Lehtori Jaana Timonen, kieliasun kommentoinnista
Kielipalveluiden johtaja Anneli Airola, abstraktin kääntämisestä
Jussi Virratvuori, väitöskirjan taittamisesta
Työsuojelurahasto, tutkimustyön mahdollistaneesta rahoituksesta
Joensuun yliopiston yhteiskunta- ja aluetieteiden tiedekunta, viimeistelyvaiheen rahoituksesta
Esimiehet ja työnantaja, virkavapauksista

Lähi-ihmisille Kiitos Elämästä

Joensuussa 21. lokakuuta 2009

Tuula Kukkonen

SISÄLLYS

ABSTRACT ESIPUHE

1	JOHDANTO	11
1.1	Työnantajanäkökulma vajaakuntoisten työllistymiseen ja työkykyyn	11
1.2	Tutkimuksen kentät ja rajapinnat	13
1.3	Sosiaalinen sopimus tutkimuksen kehyksenä	16
2	SOSIAALINEN SOPIMUS VASTUUNJAOSTA	19
2.1	Vastuunjako talouden ja sosiaalisen rajalla	19
2.2	Sosiaalipoliittisen vastuunjaon historiasta	23
3	YRITYSTEN YHTEISKUNNALLINEN VASTUU	30
3.1	Yritysten yhteiskunnallisen vastuun ideat	31
3.2	Taloudellinen vastuu, ympäristövastuu ja sosiaalinen vastuu	34
3.3	Yritysten sosiaalinen vastuu työyhteisöstä ja lähiyhteisöstä	36
3.4	Taloudellisesti tai sosiaalisesti legitimoitu vastuu	41
3.4.1	<i>Voittoa, hyväntekeväisyyttä tai jotain siltä väliltä</i>	41
3.4.2	<i>Välitön taloudellinen hyöty: vastaan ja puolesta</i>	44
3.4.3	<i>Välillinen taloudellinen hyöty: sidosryhmänäkökulma</i>	45
3.4.4	<i>Eettiset ja sosiaaliset perustelut</i>	47
3.5	Yritysten yhteiskunnallisen vastuun sisällöt ja perustelut	49
4	VAJAAKUNTOISTEN TYÖLLISTYMISEN TUKEMINEN	51
4.1	Vajaakuntoisuuden ja työkyvyn monet merkitykset	51
4.1.1	<i>Vajaakuntoisuus julkisen järjestelmän näkökulmasta</i>	51
4.1.2	<i>Yksilö- ja ympäristönäkökulmat vajaakuntoisuuteen</i>	54
4.1.3	<i>Työkyky: yksilön ominaisuuksista systeemin ominaisuuksiin</i>	57
4.2	Vajaakuntoisten työllistymistä tukeva politiikka	60
4.3	Työnantajien rooli ja asema työllistämispolitiikan kehyksessä	68
4.3.1	<i>Vallitseva sosiaalinen sopimus: työpaikka kohteena ja toimintaympäristönä</i>	70
4.3.2	<i>Sosiaalisen sopimuksen muutostarpeet: työnantaja vastuulliseksi toimijaksi</i>	73
5	TUTKIMUSTEHTÄVISTÄ TULKINTOIHIN	79
5.1	Tietoa tulkinnoista eläytymismenetelmän ja teemahaastattelun avulla	79
5.2	Aineistona yritysten edustajien kirjoitukset ja haastattelut	82
5.2.1	<i>Kehyskertomukset kirjoittamisen virittäjinä</i>	82
5.2.2	<i>Yhteys yrityksiin</i>	85
5.2.3	<i>Teemahaastattelut</i>	91
5.3	Aineiston käsittely ja analyysi	93
5.3.1	<i>Aineistoista teemoihin</i>	94
5.3.2	<i>Aineiston luokittelusta tulkintoihin</i>	95

6	YRITYSTEN PERUSTELUT VASTUULLE	98
6.1	Toimintaympäristön odotukset ja yritysten yhteiskunnallinen vastuu	98
6.2	Sosiaalisen vastuun sisältö ja perustelut	100
6.3	Yritysten perustelut vajaakuntoisten työllistämistä vastuulle	103
7	VAJAAKUNTOISUUDEN MERKITYS YRITYSTEN TYÖLLISTÄMISPÄÄTÖKSISSÄ	107
7.1	Työn ominaisuudet turvallisuusriskeinä vajaakuntoisten työllistämässä	107
7.2	Työyhteisö rekryointipäätökseen vaikuttavana tekijänä	110
7.3	Työpaikan ulkopuolisen ympäristön merkitys päätöksenteossa	113
7.4	Toimintakyky ja osaaminen rekryointikynnyksenä	116
7.5	Vajaakuntoisen henkilön työllistämiseen vaikuttavat työkykytekijät	119
7.6	Työn ja työntekijän ominaisuuksien yhteensovittaminen: räätälöinti ja työssä pysyttäminen	121
8	YHTEENVETO	128
8.1	Tutkimusmenetelmällisen kehittelyn arviointia	128
8.2	Sosiaalisen vastuun perusteluista vastuun sisältöön	132
8.3	Vastuunjako vajaakuntoisten työllistämisen prosessissa	135
8.4	Rajalla vaihtuvat näkökulmat	138
	LÄHTEET	141
	LIITTEET	161

KUVIOT JA TAULUKOT

KUVIOT

Kuvio 1.	Tutkittava ilmiö julkisen ja markkinoiden rajalla	13
Kuvio 2.	Tutkimuksen rakenne sosiaalisten sopimusten näkökulmasta	17
Kuvio 3.	Kaksiulotteinen yritysten yhteiskunnallisen vastuun malli	41
Kuvio 4.	Vajaakuntoisuus suhteessa työllistymiseen yksilö- ja ympäristönäkökulmasta	55
Kuvio 5.	Aineiston käsittely- ja analysointiprosessi	94

TAULUKOT

Taulukko 1.	Taloussosiologian osa-alueet ja sosiaalipolitiikka	21
Taulukko 2.	Vastuu hyvinvoinnista	24
Taulukko 3.	Yritysten yhteiskunnallisen vastuun lähestymistavat	33
Taulukko 4.	Kestävän kehityksen sosiaalinen ulottuvuus, osa taulukosta Kestävän kehityksen pilarit	37
Taulukko 5.	Yritysten sosiaalinen vastuu sidosryhmien ja toiminnan tason näkökulmista	38
Taulukko 6.	Yhteenvedo yhteiskunnallisen vastuun lähestymistavoista	43
Taulukko 7.	Yritysten yhteiskunnallisen vastuun perustelujen ja sisältöjen suhde	49
Taulukko 8.	Vajaakuntoisten työllistymisen tukeminen vastuunjaon ja toimintamallin mukaan	69
Taulukko 9.	Yritysten sosiaalisen vastuun kohteet aineistossa	101
Taulukko 10.	Työkykytekijöiden merkitys vajaakuntoisen henkilön työllistämässä	120
Taulukko 11.	Yritysten perustelut yhteiskunnalliselle vastuulle yleensä ja vajaakuntoisten työllistämistä vastuulle	132
Taulukko 12.	Työllistämistä vastuun sisältö perustelujen mukaan	134
Taulukko 13.	Työllistämistä koskevan yritysten sosiaalisen vastuun malli	135
Taulukko 14.	Yritysten ja julkisen sektorin vastuunjako vajaakuntoisten työllistämisen tukemisessa	137

1 JOHDANTO

1.1 Työnantajanäkökulma vajaakuntoisten työllistymiseen ja työkykyyn

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on kysymys sosiaaliseen sopimukseen perustuvasta julkisen sektorin ja markkinoiden vastuunjaosta sosiaalipoliittisissa kysymyksissä sekä tämän vastuunjaon muutossuunnista. Tutkimuksessa liikutaan siis julkisen sektorin ja markkinoiden rajalla, työmarkkinoiden rajalla. Tutkimuksen kohteena on vajaakuntoisten työllistymistä koskeva vastuu ja vajaakuntoisten työkyvyn määrittely työnantajanäkökulmasta.

Suomalaiseen keskusteluun on jo vakiintunut ajatus hyvinvoinnin sekataloudesta eli siitä, että julkisen sektorin ohella muut toimijat ottavat aiempaa enemmän vastuuta hyvinvoinnista. On korostettu sekä kolmannen sektorin roolia että yritysten merkitystä. Muutos edellyttää toimijoiden välisten suhteiden muuttamista (Suikkanen 1999, 202). Sosiaalipoliittisessa keskustelussa yritysten rooli on rajautunut palveluntuottajaksi, jolloin keskustelu on liittynyt palvelutuotannon yksityistämiseen. Toisaalla, yritysten arvoihin ja eettisyyteen liittyvässä keskustelussa on noussut esille yritysten yhteiskunnallinen vastuu. Globalisaatio, talouden suhdannevaihtelut sekä näihin kytketyt yritysten sijainti-, tuotanto- ja henkilöstöratkaisut ovat voimistaneet tätä keskustelua vuosituhannen vaihteessa.

Keskusteluun yritysten yhteiskunnallisesta vastuusta sisältyy talous- ja ympäristövastuun lisäksi sosiaalisen vastuun aspekti (Taipalinen & Toivio 2004, 17). Sosiaaliseen vastuuseen sisältyy muun muassa vastuu henkilöstöstä, sen osaamisesta, työkyvystä ja työssä pysymisestä sekä tasa-arvosta, myös tasa-arvoisesta työhön rekrytoinnista (Juholin 2004, 15, 89). Lisäksi yritysten sosiaaliseen vastuuseen on sisällytetty työllistämisvastuu (Vuontisjärvi 2004, 21). Yrityksiin kohdistuvia sosiaalisen vastuun odotuksia tunnustetaan helpoiten, kun sosiaalipolitiikan ja markkinoiden kentät sivuavat läheisimmin toisiaan, kuten työllistymiseen liittyvissä asioissa. Työllistymiskysymyksissä sosiaalipolitiikan ja markkinoiden kentät tulevat lähimmäksi toisiaan silloin, kun työllistymiseen liittyy erityisiä sosiaalipoliittisia intressejä ja pyrkimyksiä. Esimerkiksi vajaakuntoisten työllistymisellä on erityistä sosiaalipoliittista merkitystä ja sitä tuetaan erilaisin sosiaalipoliittisin keinoin.

Tältä rajapinnalta tämän tutkimuksen tarkastelukohteeksi on valittu kysymys vajaakuntoisten työllistymisestä. Työpolitiikan näkökulmasta vajaakuntoiset ovat erityisryhmä: työttömien vajaakuntoisten työllistyminen on keskimääräistä työttömien työllistymistä vaikeampaa (Lehmijoki 2001, 67). Vajaakuntoisten työllistymisvaikeudet nousivat 1990-luvun alkupuolen taloudellisen laman jälkeen entistä voimakkaammin esille. Kun kasvanut työttömyys ei palannut lamaa edeltäneelle tasolle, vajaakuntoisten työllistyminen vaikeutui (ks. esim. Hummasti 2002, 34). Työikäisten vajaakuntoisten työttömyysasteen on vuonna 2005 arvioitu olleen 12 prosenttia (Sickness, disability and work... 2008, 46).¹

Vajaakuntoisten työllistymistä ja työkykyä tarkastellaan tässä tutkimuksessa työnantajien näkökulmasta. Työvoiman kysyntänäkökulman ja siten työnantajanäkökulman on arvioitu jääneen vähäiselle huomiolle työllisyyskysymyksiä kokevassa tutkimuksessa ja työvoimapolitiikassa (Barnes 2000, 447; Koistinen 1999, 183–184; Rissanen & Aalto 2002, 9). Thornton (1998, 10) toteaa, että työnantajien velvollisuudet parantaa työolosuhteita ja helpottaa työhön paluuta tulevat painottumaan vajaakuntoisten työllisyyspolitiikassa.

¹ Vuonna 2006 vajaakuntoisia työttömiä työnhakijoita oli 67 000 henkilöä (Työllisyyskertomus vuodelta 2006, 36).

Savtschenko (2003, 96) pitää tärkeänä yritysten työllistämisedellytysten ja -kannustimien tutkimusta. Tämä tutkimus pyrkii osaltaan vastaamaan tähän haasteeseen yritysten sosiaalisen vastuun ja työkykyyn liittyvien kysymysten näkökulmasta. Tämä painopisteen valinta rajaa yritysten työllistämishalukkuutta lisäävien tai vähentävien taloudellisten tekijöiden tarkastelun pääosin tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimuskohteen valintaa tukee myös Suikkasen (1990, 3) näkemys, että empiirinen sosiaalipoliittinen tutkimus tarkastelee hyvinvointia useimmiten tutkimalla sosiaalipoliittisia toimenpiteitä ilman kytkentää työn organisaatioihin ja työnteon mahdollisuuksiin. Suikkanen (2003, 56) kritisoi sosiaalipoliittista tutkimusta keskittymisestä valtion rooliin hyvinvoinnin ja turvallisuuden tuottamisessa. Kysymys yritysten sosiaalisesta vastuusta ja sen merkityksestä osana vajaakuntoisten työllistymiseen liittyvän problematiikan ratkaisuja on tässä mielessä relevantti.

Tämän tutkimuksen tehtävä perustuu kysymykseen julkisen sektorin ja markkinoiden vastuunjaosta. Konkreettinen tarkastelu fokusoidaan vajaakuntoisten työllistymiseen (erityisesti työkykyyn ja työllisyyteen) yritysten sosiaalisen vastuun näkökulmasta: selvitetään työnantajien näkemyksiä vajaakuntoisten työllistymistä koskevasta yritysten sosiaalisesta vastuusta sekä työnantajien näkemyksiä vajaakuntoisten työttömien työkyvystä ja työkyvyn eri osa-alueiden merkityksestä työnantajien rekrytointikäytännöissä.

Ensimmäinen tutkimustehtävä on selvittää, miten työnantajat näkevät yritysten sosiaalisen vastuun vajaakuntoisten työllistämistä. Kysytään, onko heillä oman käsityksensä mukaan vastuuta, ja jos sitä on, millä perusteilla he katsovat kantavansa vastuuta. Tutkimuksessa selvitetään työnantajien näkemyksiä rekrytointiperusteista ja peilataan niitä aiemmassa tutkimuksessa (Kukkonen 2003) eriteltyihin perusteisiin (välittömät taloudelliset, välilliset taloudelliset sekä sosiaaliset perusteet). Tavoitteena on konkretisoida työnantajien näkemyksiä yrityksiin kohdistuvista yhteiskuntavastuun odotuksista sosiaalisen vastuun ja erityisesti työllistämistä vastuun osalta. Tämä tuottaa tietoa myös siitä, millä edellytyksillä työnantajat ovat valmiita kantamaan vastuutaan sekä millä järjestelyillä ja tukitoimenpiteillä voitaisiin mahdollisesti edistää julkisen sektorin ja yritysten uudenlaisia vastuunjakoa työllisyyskysymyksissä. Yhteiskunnallisen vastuun näkökulma kiinnittyy näin vajaakuntoisten työllistymiseen. Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää (2006, 67) toteavat yhteiskunnalliseen vastuuseen myönteisesti suhtautuvien yritysten suhtautuvan positiivisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistämiseen. Tämä tutkimustehtävä liittyy työvoiman kysyntänäkökulmaan siten, että kiinnostuksen kohteena on yritysten sosiaalisen vastuun mahdolliset vaikutukset työvoiman, erityisesti vajaakuntoisten työttömien, kysyntään yritysten näkökulmasta.

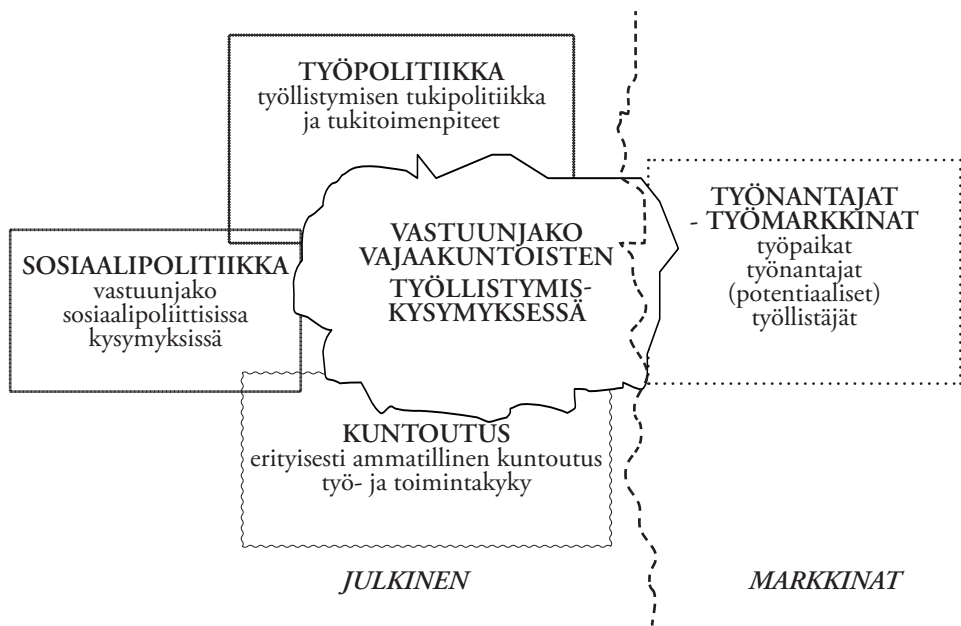
Toinen tutkimustehtävä on selvittää työnantajien näkemyksiä vajaakuntoisten työkyvystä ja työkyvyn osa-alueiden merkityksestä työllistämässä. Kiinnostuksen kohteena on se, minkälaisena yritykset näkevät työkyvyn eri osa-alueiden (yksilön voimavarat, työn vaatimuksiin ja työympäristöön liittyvät työkyvyn osatekijät, yksilön ominaisuuksien ja työn välinen tasapaino sekä työpaikan ulkopuolinen ympäristö) merkityksen työllistämässä (vrt. Ilmarinen 1999, 61; ks. myös Ilmarinen ym. 2003, 69–70). Tutkitaan siis, millaisena työnantajat näkevät vajaakuntoisten työttömien työkyvyn suhteessa työllistämiseen ja minkälaiseen käsitykseen vajaakuntoisuudesta ja työkyvystä työnantajien työllistämisenäkökulmat perustuvat. Näin tutkimuksella saadaan tietoa vajaakuntoisten työllistymisen kannalta keskeisten toimijoiden, työnantajien, vajaakuntoisuutta ja työkykyä koskevista käsityksistä. Tietoa saadaan myös siitä, miten työnantajat näiden käsitysten perusteella tekevät rekrytointia koskevia päätöksiä, toisin sanoen miten nämä käsitykset vaikuttavat työvoiman kysyntään. Nämä käsitykset ovat merkityksellisiä sekä työvoiman rekrytoinnissa että vajaakuntoisten työllistymisen tukitoimenpiteiden suunnittelussa.

1.2 Tutkimuksen kentät ja rajapinnat

Liikkuminen julkisen sektorin ja markkinoiden rajamaastossa tekee tutkimustehtävästä moniulotteisen. Sosiaalipolitiikan ytimessä olevaan sosiaaliseen ongelmaan haetaan ratkaisua markkinoista ja yrityksistä eli perinteisen pohjoismaisen hyvinvointivaltiokentän perinteisten toimijoiden ja perinteisten roolien ulkopuolelta. Yritysten toimintaa ei kuitenkaan arvioida perinteisesti, kannattavuuden perusteella, vaan sosiaalisen vastuun perusteella.

Sihto (2001, 3) pohtii, onko vaikeasti työllistyvien problematiikka sosiaalinen kysymys ja ratkaako se sosiaalisen keinoin, sosiaalisen alueella. Hänen mukaansa tämän kysymyksen ratkaisemiseksi ei ole esitetty merkittäviä taloudellisia ja talouspoliittisia perusteluja. Hän päätyy siihen, että kysymys on sosiaalinen mutta olisi tarpeen pohtia perusteluja ongelman ratkaisemiseksi sekä sitä, mitkä ovat ”hyviä” perusteluja, sosiaaliset vai taloudelliset. Samaa pohtivat Julkunen ja Nätti (1997, 12) tarkastellessaan työn jakamisen problematiikkaa. He toteavat työn jakautumisen olevan yhtä paljon poliittinen ja sosiaalinen päätös kuin tulos taloudellisista prosesseista. Kajanoja (2002, 195) pitää sosiaalisen ja taloudellisen ajattelutavan välisen keskusteluyhteyden luomista tärkeänä yhteiskunnan ymmärtämisen kannalta. Yhteiskunnan sosiaalisten rakenteiden vaikutusta talouden kehitykseen – ja päinvastoin talouden kehityksen vaikutusta yhteiskunnan sosiaalisiin rakenteisiin – tulisi hänen mukaansa tutkia empiirisesti.

Tutkimustehtävien asettumista markkinoiden ja julkisen sektorin rajapinnoille kuvataan kuviossa 1.



Kuvio 1. Tutkittava ilmiö julkisen ja markkinoiden rajalla

Seuraavassa tarkastellaan kuviossa 1 esitettyjä näkökulmia tutkittavaan ilmiöön.

Vajaakuntoisten työllisyyskysymys ymmärretään tässä tutkimuksessa sosiaalipoliittisena kysymyksenä. Sosiaalipoliittiset instituutiot määrittelevät ratkaistavaa kysymystä, esimerkiksi vajaakuntoisuutta, sekä tuottavat toimenpiteitä, joilla saatetaan työllistymisensä tukea tarvitsevia vajaakuntoisia henkilöitä julkisen ja markkinoiden rajalle ja samalla avointen työmarkkinoiden rajalle. Näin määritellään työllistymisprosessin tavoitetta, työmarkkinoita ja työelämää sekä oletetaan se tietynlaiseksi. Julkisen toiminta perustuu implisiittisille oletuksille työmarkkinoista. Työnantajat katsovat tälle rajalle toisesta suunnasta, jolloin kyse on työvoiman tarpeesta ja rekrytoinnista. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sitä, miten julkinen sektori määrittelee vajaakuntoisuutta ja vajaakuntoisten työllistymisen tukipolitiikkaa. Tämän jälkeen näkökulma vaihdetaan rajan toiselle puolelle, työnantajien näkemyksiin ja määrittelyihin. Vajaakuntoinen henkilö on luonnollisesti tärkeä toimija omassa asiassaan. Tämän tutkimuksen tarkastelu keskittyy kuitenkin yrityksen näkökulmaan ja työllistymistä tukevaan toimintapolitiikkaan.

Tässä tutkimuksessa julkisen sektorin vastinkäsitteeksi on valittu markkinat, ei esimerkiksi käsitteitä yksityinen sektori tai yksityinen. Tämä perustuu Anttosen ja Sipilän (2000, 140) jäsenyykseen, jossa yksityinen viittaa markkinoiden lisäksi kaikkeen muuhun ei-julkiseen, kuten perheeseen, tai kuten Keränen (1995, 31) toteaa, myös henkilökohtaiseen ja yksilölliseen. Tarkasteltaessa sosiaalipoliittista vastuunjakoja julkisen sektorin ja markkinoiden kesken on tarpeen selvittää, miten markkinat sosiaalipoliittisessa ajattelussa ymmärretään. Saari (1996, 72) toteaa käsitteen 'markkinat' epätarkkuuden. Markkinoihin viitataan sosiaalipoliitikassa muun muassa tarkoitettaessa taloutta, yrityksiä tai ylipäänsä yksityistä taloudellista toimintaa. Lehtosen (1996, 31) mukaan länsimaisella markkina-käsitteellä on ainakin kolme merkitystä: Ensimmäiseksi sillä tarkoitetaan markkinapaikkaa ja toiseksi minkä tahansa hyödykkeen tai palvelun vaikutuskenttää. Kolmas merkitys viittaa toimintaperiaatteeseen, mahdollisimman suureen voittoon tähtäävään resurssien käyttöön. Saaren (emt.) mukaan markkinoita voidaan luonnehtia (markkina)suhteiden persoonattomuudella sekä pyrkimyksellä oman edun maksimointiin ja subjektiivisiin hyötyihin perustuvaan vaihtoon. Lehtonen (emt., 60) toteaa, että markkina-käsite asettaa kansalaiset yleensä kuluttajan rooliin, työmarkkinoilla puolestaan kansalaiset ovat työvoimaa. Tässä tutkimuksessa markkinat ymmärretään talouden alueena vastakohtana sosiaalisen alueelle sekä yrityksinä ja niiden toimintana vastakohtana julkiselle sektorille ja sen toiminnalle.

Kysymystä vajaakuntoisten työllistymisestä on pidetty tärkeänä tasa-arvon ja syrjimättömyyden näkökulmasta (Hantrais 2000, 15; Liukkunen 2001, 76; van Zonneveld 2000, 15). Bauman (1999, 142) toteaa, että sosiaalinen epätasa-arvo on vapauden ja vallan kysymys: kaikki eivät voi valita tai päättää mihin ryhtyä, jolloin heidän vapautensa on muita rajatumpi ja heillä on vähemmän valtaa. Tasa-arvoiset mahdollisuudet työmarkkinoille kiinnittymiseen ovat edelleen yksi kanava saavuttaa esimerkiksi taloudellista vapautta, joka muuten voi olla ulottumattomissa. Keskittyminen työllistymismahdollisuuksien tarkasteluun ei merkitse muiden integraatiomahdollisuuksien – olivatpa ne työn tekemisen mahdollisuuksia muualla kuin avoimilla työmarkkinoilla tai kokonaan työn alueen ulkopuolella olevaa toimintaa – väheksymistä. Thornton (2005, 65) muistuttaa, että vajaakuntoisten työllistymisongelmat ovat taloudellisten näkökohtien lisäksi merkki sosiaalisesta epäoikeudenmukaisuudesta tai eksklusiosta.

Työpolitiikan näkökulmasta kysymys vajaakuntoisten työllistymisestä liittyy työmarkkinoiden toimivuuteen ja muutoksiin sekä työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamiseen. Työmarkkinoiden muutokset vaikuttavat vajaakuntoisten työllistymiseen. Merkittävinä muutoksina on pidetty normalityösuhteiden vähentymistä, työvoiman

kvalifikaatiovaatimuksien kohoamista, pysyviin työsuhteisiin työllistymisen mahdollisuuksien heikentymistä, työvoiman sisäisen kilpailun voimistumista sekä polarisoitumista. (Beck 1990, 210; Suikkanen ym. 1996, 167; Suikkanen & Linnakangas 1998, 14.) Työmarkkinoiden muutokset näkyvät Suikkasen ja Linnakangaan (emt., 33) mukaan entistä voimakkaampina valikoitumisprosesseina. Heidän mukaansa sopimuksellisuudesta käydystä keskustelusta huolimatta työnantajat pitävät rekrytointiasioita omina päätöksinään (emt., 26). Kantolan ja Kauton (2002, 70) mukaan työmarkkinoilla onkin havaittavissa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuuden ongelma: avoimiin työpaikkoihin rekrytoidaan heidän mukaansa entistä harvemmin työttöminä työnhakijoina olevia henkilöitä. Palkkatyöyhteiskunnan ja normaalityösuhteen kriisiytymisen myötä 1990-luvulla täystyöllisyyttä alettiin pitää utopiana (esim. Forsander 2002, 32). Kun kuitenkin hyvinvointiyhteiskunnan rakenteet perustuvat täystyöllisyyden ideaalille, tästä voisi päätellä seuraavan muutoksia myös näissä rakenteissa. On mahdollista, että ensimmäiset vaikutukset näkyvät muutenkin marginaalisten ryhmien työllisyystilanteessa. Beckin (1999, 117) mukaan kysymys ei enää ole työn jakamisesta uudelleen vaan työttömyyden jakamisesta. Beck (emt., 122) kyseenalaistaakin keskustelut ”toisista työmarkkinoista” ja toteaa, että kysymys on suuremmasta ilmiöstä, työyhteiskunnan varmuuksien loppumisesta.

Kysymys vajaakuntoisten työllistymisestä liittyy myös työvoiman ikärakenteeseen, kun työvoimasta poistuvat ikäluokat tulevat olemaan suurempia kuin työmarkkinoille tulevat ikäluokat (Bjerstedt 2001, 47; Hummasti 2002, 34; Ilmakunnas ym. 2001, 47; Mäkinen 2000, 52). Työmarkkinoilla on selvitettävä mahdollisuuksia korvata tämä poistuma (Kasvio 1994, 175; Sihto 2005, 327; Työllisyyskertomus vuodelta 2006, 18). Useimmiten (esim. Hummasti 2002, 34) kytkentä nähdään siten, että työvoiman ikääntyessä vajaakuntoisten työvoimaosuus todennäköisesti kasvaa ja siten työllistyminen edelleen vaikeutuu. Sihto arvioi, että eläköitymiskehitys voi vaikuttaa yritysten rekrytointikriteerien löystymiseen ja siten helpottaa työmarkkinoilla heikossa asemassa olevien ryhmien työllistymistä. Aho ja Arnkil (2008, 71) päätyvät samaan johtopäätökseen, joskaan he eivät puhu rekrytointikriteerien löystymisestä vaan siitä, että intressit heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistyvyuden parantamiseen kysyntälähtöisesti lisääntyvät työvoimapulan myötä. Myös Hyde (2000, 336) tarkastelee työvoiman kysyntätilanteen ja vajaakuntoisten työllistymisen kytkentöjä. Hän väittää, että työvoimapulajaksot ovat aktivoineet vajaakuntoisiin kohdistuneita työllistämistoimenpiteitä ja että vajaakuntoisia pidetään osana tarvittaessa käyttöön otettavaa työvoimaa. Tällöin vajaakuntoisten henkilöiden työllistymistarpeet ovat alisteisia työvoiman tarpeelle (Grover & Piggott 2005, 712, 715).

Buti ym. (1999, 22–23) toteavat, että julkinen vastuu työllisyydestä vakiinnutettiin matalan ja syklisen työttömyyden aikana. Taloudellisen ympäristön nykyinen ennakoimaton luonne muuttaa tätä tilannetta. Suikkasen ja Linnakangaan (1998, 75–76) mukaan työmarkkinoiden muutosten myötä julkispainotteisen järjestelmän haasteeksi tulee toimijajoukon monipuolistaminen ja toiminnallisten liittoutumien kehittäminen sekä yritysten että kansalaisyhteiskunnan kanssa. Vajaakuntoisten työttömien työllistymismahdollisuuksien kannalta tätä visiota voidaan pitää muiden työttömien työllistymiseen verrattuna merkityksellisempänä. Tämä johtuu siitä, että vajaakuntoisten työllistymisen tukemisen kysymykset liikkuvat usein monien eri toimijoiden vastuiden alueilla.

Kuntoutus liittyy kiinteästi vajaakuntoisten työllistymisen tukemiseen. Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on Järvikosken (2002, 45) mukaan ammatillisten valmiuksien lisääminen, työkykyisyyden parantaminen, työmahdollisuuksien edistäminen ja vajaakuntoisen työntekijän työpaikalla tapahtuvan syrjinnän vähentäminen. Suikkanen ja Jokinen

(1993, 26) jäsentävät näitä tehtäviä toisaalta uusien mahdollisuuksien tarjoamiseksi (esimerkiksi koulutus uuteen ammattiin) ja toisaalta vamman tai sairauden aiheuttamien rajoitusten vähentämiseksi tai siirtämiseksi (esimerkiksi valmennus työpaikalla entiseen ammattiin tai lääkinällinen kuntoutus). Suikkanen ja Jokinen (emt., 18–19) toteavat myös, että työttömien ja työstä syrjäytyneiden kuntoutuksen onnistumisen mittarina on pidetty työhön paluuta kuntoutuksen jälkeen, minkä vuoksi kuntoutuksen jälkeistä työmarkkinatilannetta voidaan pitää yhtenä kuntoutuksen tutkimuksen kiinnostuksen kohteena.

Työnantajanäkökulmasta vajaakuntoisten työllisyyskysymys ratkeaa työmarkkinoilla, kun yrityksiin muodostetaan työpaikkoja ja rekrytoidaan työntekijöitä. Työnantajien roolia ja vastuuta vajaakuntoisten työllistämässä ei ole eksplisiittisesti juurikaan määritelty kuvattaessa vajaakuntoisten työllistämistä tukevaa järjestelmää. Tässä tutkimuksessa tarkastelu kohdistuu juuri tähän työnantajanäkökulmaan.

Savtschenko (2003, 95) pitää tärkeänä työllistymiskysymysten lähestymistä eri näkökulmista ja eri käsitejärjestelmistä ja korostaa tieteiden rajat ylittävää tarkastelutapaa. Tämä tutkimus liikkuu useilla rajapinnoilla, kuten talouden ja sosiaalisen rajoilla, julkisen järjestelmän ja markkinoiden rajoilla sekä työllistämisyjärjestelmän ja yritysten alueiden rajoilla. Kokonaisuutena tutkimus sijoittuu hyvinvointipolitiikan tutkimuskentälle.

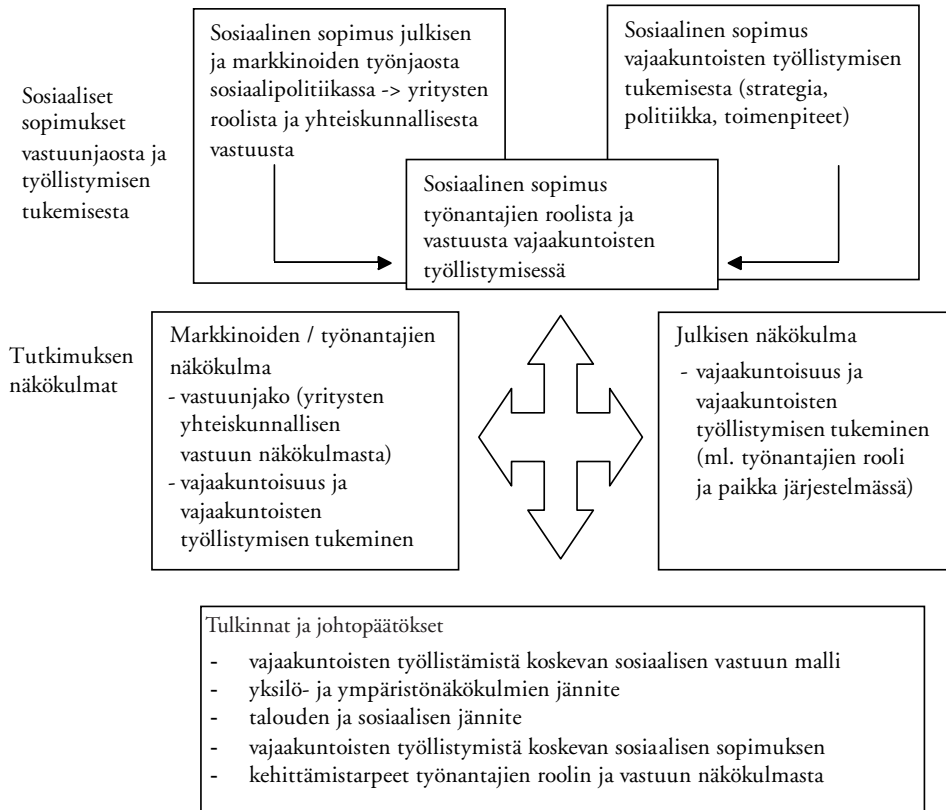
Tämä tutkimus on jatkoa lisensiaattitutkimukselle (Kukkonen 2003), jossa tutkittiin työnantajanäkökulmaa sekä yritysten sosiaalisen vastuun soveltuvuutta vajaakuntoisten työllistymisen tukemisen politiikassa ja toimintamalleissa. Tutkimuksessa todettiin, että vajaakuntoisten työllistymistä tukeva toiminta ohjautuu pitkälti järjestelmälähtöisesti ja toimenpiteet kohdistuvat pääasiassa työvoiman tarjontaan. Tutkimuksessa mallinnettiin vaihtoehtoja yritysten rekrytointiperusteille, jotka jaoteltiin välittömiin taloudellisiin perusteluihin, välillisiin taloudellisiin perusteluihin sekä sosiaalisiin perusteluihin.

1.3 Sosiaalinen sopimus tutkimuksen kehyksenä

Tässä tutkimuksessa julkisen sektorin ja yritysten vastuunjaon vajaakuntoisten työllistämistä oletetaan perustuvan sosiaalisiin sopimuksiin, jotka koskevat toisaalta julkisen ja markkinoiden työnjakoa ja siten yritysten roolia ja yhteiskunnallista vastuuta sekä toisaalta vajaakuntoisten työllistymisen tukemista. Tutkimuksessa tarkastellaan näiden sopimusten rajapintaa, jossa vastuunjaon ja erityisesti yritysten vastuun sekä vajaakuntoisten työllistymisen tukemisen kysymykset kohtaavat. Tässä tutkimuksessa oletetaan, että näiden sosiaalisten sopimusten vallitessa on voimassa myös sosiaalinen sopimus vajaakuntoisten työllistymisen tukemiseen liittyvästä työnantajien roolista ja vastuusta.

Vajaakuntoisten työllistämiskysymyksen tulkitaan olevan sosiaalipoliittinen kysymys, jonka ratkaisustrategioista ja -vastuista sovitaan sosiaalisella sopimuksella. Tämä sosiaalinen sopimus on yhteiskunta- ja aikasidonnainen, ja kontekstin muuttuessa sopimus voidaan neuvotella uudelleen. Vajaakuntoisten työllistymistä tukeva politiikka ja toimintakäytännöt perustuvat sekä tietoon vajaakuntoisuudesta, työkyvystä ja työllistymisen tukikeinoista että sosiaalipoliittisiin strategioihin. Vajaakuntoisten työllistymisen tukemista koskeva sosiaalinen sopimus muodostuu kulloinkin relevanttina pidettävän tiedon ja valitsevien strategioiden pohjalta. Vajaakuntoisten työllistämiskysymyksen ratkaisustrategioiden sopijaosapuolina pidetään tässä tutkimuksessa julkista sektoria ja markkinoita. Työllistämiskysymyksen ratkaisutapojen nykytilaa kuvataan vallitsevan sosiaalisen sopimuksen mukaisena tilana, ja ehdotettuja tai tarpeellisina pidettyjä kehityssuuntia pidetään aloitteina sosiaalisen sopimuksen muuttamiseksi.

Sosiaalisen sopimuksen idea muodostaa tutkimukselle kehyksen, jossa neuvottelu julkisen ja markkinoiden vastuunjaosta ja sen mahdollisista muutostarpeista tapahtuu. Vajaakuntoisten työllistymistä tukevaa järjestelmää ja politiikkaa tulkitaan tässä tutkimuksessa julkisen vallan näkökulmasta, koska työllistymisen tukemista koskeva sopimus perustuu julkiseen vastuuseen. Aineistonhankinta ja tulosten tulkinta kohdistuvat markkinoiden näkökulmaan. Kuviossa 2 esitetään tutkimuksen rakenne sosiaalisten sopimusten näkökulmasta.



Kuvio 2. Tutkimuksen rakenne sosiaalisten sopimusten näkökulmasta

Luvussa 2 tarkastellaan vastuunjaon kysymystä talouden ja sosiaalisen toiminnan raja- maastossa. Lisäksi luodaan katsaus sosiaalipoliittisen vastuunjaon historiaan ja tarkastel- laan, miten vastuunjako koskevan sosiaalisen sopimuksen voidaan tulkita muuttuneen sosiaalipolitiikan kehitysvaiheissa.

Kysymystä vastuunjaosta tarkastellaan luvussa 3 markkinoiden näkökulmasta. Yri- tysten yhteiskunnallisen vastuun tarkastelu painottuu niihin yhteiskunnallisen vastuun ideologioihin ja perusteluihin, jotka ovat merkityksellisiä tutkittaessa yritysten käsityksiä vajaakuntoisten työllistämisestä. Yritysten yhteiskunnallisen vastuun ideologioissa eritel- lään vastuun taloudellisia sekä eettisiä ja sosiaalisia perusteluja. Tämä jäsenitys liittyy yh- teen tutkimuksen keskeisistä tarkastelukulmista: talouden ja sosiaalisen rajapintoihin ja rajankäynteihin. Nämä rajat ovat sisäänkirjoitettuna tutkimuksen aiheessa.

Vajaakuntoisten työllistymisen tukemista tarkastellaan luvussa 4 vajaakuntoisten työllistämispolitiikan näkökulmasta. Vajaakuntoisuuden ja työkyvyn käsitteiden tarkastelussa tulee esille käsitteiden rinnakkaisuus yksilö- ja ympäristönäkökulmista: yksilöllisten rajoitteiden tarkastelusta edetään ympäristön ominaisuuksien ja laajemmin rakenteellisten tekijöiden tarkasteluun. Vajaakuntoisten työllistymisen tukipolitiikassa sama analogia tulee uudelleen esille. Perinteisesti on pyritty vaikuttamaan yksilöllisiin ominaisuuksiin ja yksilön työllistyvyyteen. Tarkastelun laajentamista ympäristöön, rakenteisiin ja työvoiman kysyntään on pidetty perusteltuna kestävien työllistymistulosten saavuttamisen kannalta. Vajaakuntoisten työllistymisen tukipolitiikkaa tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota siihen, minkälaiseksi työnantajan ja työpaikan rooli ja asema näyttävät rakentuvan työllistämispolitiikassa ja -toimenpiteissä. Myös tässä tarkastelussa erottuu toisaalta yksilötason ja toisaalta rakenteiden ja politiikan kehittämiseen suuntautuva toimintalogiikka. Yritysten sosiaalinen vastuu vajaakuntoisten työllistymisestä ymmärretään tässä tutkimuksessa mahdollisuutena kehittää työllistymistä tukevaa toimintapolitiikkaa, jossa työnantaja on yksi toimijoista.

Luvussa 5 kuvataan tutkimusongelmista lähtevä tutkimusprosessi, menetelmävalinnat, aineiston hankinta ja tulkinat. Tutkimuksessa on käytetty eläytymismenetelmää ja teemahaastattelua, ja aineisto koostuu yritysten edustajien kirjoittamista vastauksista kehystömuksiin sekä teemahaastatteluista.

Luvussa 6 käsitellään yritysten edustajien käsityksiä yritysten yhteiskunnallisesta vastuusta ja erityisesti sosiaalisesta vastuusta. Sosiaalisen vastuun perusteluja jäsennetään taloudellisiin sekä sosiaalisiin ja eettisiin perusteluihin. Vastaavasti tarkastellaan vajaakuntoisten työllistämistä koskevaa sosiaalista vastuuta. Luvussa 7 tarkastellaan yritysten käsityksiä vajaakuntoisten työttömien työkyvystä suhteessa työn vaatimuksiin ja työympäristöön, yksilön voimavaroihin, yksilön ominaisuuksien ja työn väliseen tasapainoon sekä työpaikan ulkopuoliseen ympäristöön. Lisäksi tehdään yhteenvetoa vajaakuntoisen henkilön työllistämiseen vaikuttavista työkykytekijöistä ja nostetaan esille räätälöinnin merkitys työllistämistä koskevassa päätöksenteossa.

Luvussa 8 arvioidaan tehtyjen menetelmällisten kokeilujen onnistuneisuutta, minkä jälkeen tehdään yhteenveto yritysten esittämistä perusteluista vajaakuntoisten työllistämistä koskevalle sosiaaliselle vastuulle tai siitä kieltäytymiselle. Yritysten edustajien käsityksiä vajaakuntoisten työkyvystä ja sen merkityksestä työllistymiselle jäsennetään yksilöön ja ympäristöön liittyvien työkykytekijöiden sekä näiden tekijöiden tasapainon näkökulmista. Käsityksistä tehtävän yhteenveton pohjalta jäsennetään yritysten sosiaalisen vastuun malli, jossa kuvataan sosiaalisen vastuun sisältöä sekä toimijoiden vastuunjakoja ja rooleja. Lopuksi pohditaan vajaakuntoisten työllistymistä tukevan sosiaalisen sopimuksen uudistamisen edellytyksiä sekä julkisen ja markkinoiden toimintaa työmarkkinoiden rajalla.

2 SOSIAALINEN SOPIMUS VASTUUNJAOSTA

2.1 Vastuunjako talouden ja sosiaalisen rajalla

Tämän tutkimuksen kehyksenä on ajatus vastuunjako koskevasta sosiaalisesta sopimuksesta. Julkisen sektorin ja markkinoiden vastuunjaon nähdään perustuvan sosiaaliseen sopimukseen, joka yhteiskunnassa vallitsee toimijoiden työn- ja vastuunjaosta. Tästä sosiaalisesta sopimuksesta johdetaan toimintapolitiikat ja -käytännöt, ja se edellyttää kaikkien osapuolten sitoutumista.

Yhteiskunnan sopimuksellisuus, sopimukseen perustuva yhteiskunnallinen järjestys liittyy yhteiskuntasopimusajatteluun (Silvasti 2003, 95; Tuori 1990, 25). Alkuaan yhteiskuntasopimuksella on tarkoitettu yhdenvertaisten yksilöiden tekemää kollektiivista sopimusta yhteiskuntajärjestyksestä, poliittisesta vallankäytöstä ja poliittisista oikeuksista (Silvasti, 2003, 95; ks. myös Held 2006, 60). Yhteiskuntasopimus perustuu yhteiseen identiteettiin ja poliittiseen kulttuuriin (Bertram 2004, 203).²

Anttosen ja Sipilän (2000, 141) mukaan yhteiskuntasopimuksessa sovitaan julkisen vallan ja yksityisen sfäärin välisistä yhteiskunnallisista suhteista. Esimerkiksi pohjoismaista hyvinvointivaltiota on pidetty kontekstisidonnaisena, julkisen sektorin vastuuta korostavana erilaisten yhteiskunnallisten ja sosiaalipoliittisten kysymysten ratkaisustrategiana, joka on vaikuttanut työn ja pääoman väliseen yhteiskuntasopimukseen (emt., 88).

Väärälän (1998a, 59–62; 1998b, 49–50) mukaan hyvinvointiyhteiskunnan perustavia sopimuksia ovat normalityösuhtesopimus (jatkuvaan, kokoaikaiseen palkkatyöhön perustuva täystyöllisyys yhteiskuntapolitiikan tavoitteena), solidaarisuussopimus (yhteiskunnan huolenpito ja turvallisuus), sukupolisopimus (sukupolvien välinen integraatio sekä hoiva- ja huolenpitojärjestelmät) sekä sukupuolisopimus (sukupuolten osallistuminen yhteiskunnan työnjakoon). Hyvinvointivaltion laajentuminen sekä taloudellinen kasvu ja uudelleenjako ovat luoneet tarpeita näiden sopimusten solmimiselle ja myöhemmin muuttamiselle. Esimerkiksi sukupuolisopimusta koskevat muutospaineet syntyvät Rantalaihon (1994, 15) mukaan taloudellisista ja sosiaalisista jännitteistä. Piirainen (1995, 32) puolestaan soveltaa sopimuksen käsitettä kuntoutuksen tutkimukseen. Hänen mukaansa kuntoutussopimus määrittää kuntoutukseen sisältyviä suhteita erilaisilla säännöillä, velvollisuuksilla ja oikeuksilla.

Julkunen ja Pärnänen (2005, 15) viittaavat anglosaksiseen ja mannereurooppalaiseen yhteiskuntatieteeseen käyttäessään sosiaalipoliittikkaa ja hyvinvointivaltiollisia järjestelyjä koskevista sopimuksista käsitettä 'sosiaalinen sopimus'. Julkunen ja Pärnänen (emt., 58) käyttävät pidempiä työuria koskevaan tavoitteeseen liittyvästä sosiaalisesta sopimuksesta käsitettä 'uusi ikäsopimus'. Työurien pidentäminen on yhteiskuntapoliittinen strategia, joka edellyttää työnantajien ja työntekijöiden päätöksiä ja sitoutumista uuteen ikäsopimukseen (emt., 242).³

Vastaavasti Suikkanen (1995, 11) käyttää käsitettä sosiaalinen sopimus viitatessaan 1960-luvulla muotoutuneeseen sopimukseen, johon ovat perustuneet yhteiskuntapoliittiset mallit normalityösuhteesta, kahden elättäjän perheestä, omistusasumisesta ja kou-

² Yhteiskuntasopimuksesta ks. Rousseau 1762/1994.

³ Sosiaalisten sopimusten rinnalla työelämässä erotetaan psykologisia sopimuksia, jotka voivat koskea esimerkiksi työn ja palkkauksen vastaavuutta tai työntekijän sitoutumista ja vastaavasti oletusta toisen osapuolen sitoutumisesta. Psykologiset sopimukset eroavat sosiaalisista sopimuksista niiden yksilöllisyyden ja subjektiivisuuden perusteella. (Alasoini 2007, 111; Moilanen 2007, 209.)

luttautumisesta yhteen ammattiin. Yhteiskunnalliset muutokset ovat sittemmin edellyttäneet näitä malleja koskevien sopimusten uudistamista.

Anshen (1983, 100; ks. myös Klonoski 1991) analysoi yritysten yhteiskunnallista vastuuta koskevaa sosiaalista sopimusta suhteessa taloudellisen kehityksen ja yhteiskunnallisen kehityksen keskinäisiin suhteisiin ja tasapainoon. Yhteiskunnalliset muutokset aiheuttavat paineita myös tämän sosiaalisen sopimuksen muuttamiseen (emt., 101).

Väärälä (1998b, 48) luonnehtii sosiaalista sopimusta määritelmällä ”suhteellisen laajasti hyväksytty poliittinen linja, jossa arvostetaan tiettyjä peruspäämääriä”. Sosiaalisista sopimuksista käydään neuvotteluja ja niitä muotoillaan uudelleen poliittisessa keskustelussa (Pierson 2001, 410). Sosiaaliset sopimukset ovat kirjoittamattomia sopimuksia, ja ne edustavat sosiaalisessa kontekstissa jaettuja arvoja ja normeja (Van Buren 2000, 217). Tarkastellessaan sukupuolisopimusta Rantalaiho (1994, 15; 1997, 25) luonnehtii sopimuksia yhteiskunnallisten subjektien neuvottelun tulokseksi, joka perustuu kirjoittamattomiin sääntöihin sekä suhteita määritteleviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Tedre (1999, 26) korostaa sosiaalisten sopimusten kulttuurista, kirjoittamatonta luonnetta käyttämällä käsitettä ’hoivan sanattomat sopimukset’ niistä sopimuksista, jotka koskevat kotipalvelussa tehtävää hoivatyötä. Donaldson ja Dunfee (1994, 254) jaottelevat sosiaaliset sopimukset hypoteettisiin, normatiivisiin sopimuksiin ja olemassaoleviin, implisiittisiin sopimuksiin. Hypoteettiset sosiaaliset sopimukset (ks. myös Pogge 2007, 60) ovat yleisiä sopimuksia, joilla määritellään olemassaolevien sosiaalisten sopimusten perustana olevat normatiiviset säännöt. Donaldson ja Dunfee (emt.) korostavat näiden sopimustyyppien keskinäistä yhteyttä ja siihen yhteyteen perustuvaa integroivaa sosiaalisten sopimusten teoriaa.

Yhteiskuntaa koossapitävät ja integroivat sopimukset ovat Väärälän (1998a, 62) mukaan osa sosiaalista pääomaa yhteiskuntatasolla. Sopimuksilla rakennetaan yhteistä ideologista perustaa ja luottamusta, joilla vahvistetaan yhteiskunnan koheesiota. Sopimusten merkitys sosiaalisena pääomana perustuu siihen, että ne ovat mahdollistaneet taloudellisen kasvun.

Sosiaalisen pääoman merkitys liittyy sen pääomaluonteeseen perustuvaan tuottavuuteen. Sosiaalinen pääoma eroaa taloudellisesta pääomasta, koska se on sidoksissa kantajiinsa. Sosiaalinen pääoma on olemassa toimijoiden välisissä suhteissa ja niiden rakenteissa. (Coleman 2000, 16; Ilmonen 2000, 10.) Tässä mielessä sosiaalinen pääoma poikkeaa Kajanojan (2003, 190) mukaan inhimillisestä pääomasta, joka liittyy yksilön ominaisuuksiin, kuten tietoihin, taitoihin ja osaamiseen.

Sosiaalisen pääoman käsite liittyy sosiaalisiin verkostoihin ja niiden merkitykseen. Verkostojen toiminta edellyttää toimijoiden keskinäistä luottamusta sekä normatiivisia sääntöjä ja vastavuoroisia odotuksia. (Ilmonen 2000, 10.) Luottamusta pidetään sosiaalisen pääoman edellytyksenä, mutta samalla sosiaalinen pääoma tuottaa lisää luottamusta, joka on sopimusyhteiskunnan perusedellytys. (Cohen & Prusak 2001, 29; Ruuskanen 2003, 88; Voipio 2000, 110.)

Sosiaalisen pääoman käsite kytkee talouden tehokkuuden sosiaalisiin rakenteisiin, suhteisiin ja normeihin (Ilmonen & Jokinen 2002, 19; Kajanoja 1999, 7; Woolcock 2000, 37). Tämä kytkentä ilmenee toisaalta sosiaalisten suhteiden merkityksenä taloudellisten tulosten kannalta ja toisaalta taloudellisten tulosten merkityksenä sosiaalisille suhteille. (Serageldin & Grootaert 1999, 47.) Ruuskanen (2003, 88) painottaa sosiaalisen luottamuksen ja sopimisen merkitystä markkinoiden toiminnalle. Tällöin korostuu talouden ja markkinoiden kiinnittyminen sosiaalisiin suhteisiin (emt., 213).

Tässä tutkimuksessa käytetään sosiaalipoliittisia kysymyksiä koskevan vastuunjaon osapuolista käsitteitä ’markkinat’ ja ’julkisen’. Seuraavassa tämän käsitteparin vastinparina käytetään käsitteitä ’talous’ ja ’sosiaalinen’, koska näkökulmien suhdetta arvioiva keskustelu käyttää näitä käsitteitä. Käsite talous liittyy markkinoiden toimintaan ja argumen-

tointiin taloudellisin perustein. Käsitettä sosiaalinen on käytetty erottamaan erityistä, taloudellisesta ja poliittisesta erillistä aluetta (Helne 2003c, 21). Karisto ym. (1998, 370) määrittelevät sosiaalisen toisaalta rakenteellisesti väestörakenteeseen, elinolojen eroihin ja eriarvoisuuteen ja toisaalta ihmissuhteisiin, moraalisiin siteisiin, yhteisyyteen ja integraatioon liittyväksi ilmiöksi. Anttonen ja Sipilä (2000, 40) ilmaisevat sosiaalisen ja sosiaalipolitiikan suhteen seuraavasti: ”Sosiaalipolitiikka on sosiaalisen politiikkaa ja politisointia.”

Taloutta ja sosiaalista on Valtosen (2003, 210–211; ks. myös Saari 1996, 32) arvion mukaan pidetty sosiaalipoliittisessa keskustelussa usein vastakkaisina. Taloutta on pidetty omalakisena alueena, jossa määritellään mahdollisuuksien rajat myös sosiaalisen osalta. Taloudellinen ja sosiaalinen asettuvat näin hierarkkiseen suhteeseen, jolloin taloudelliset argumentit ovat välttämättömiä sosiaalipoliittisissa ratkaisuisa (Valtonen 1998, 69; ks. myös Cough 1998, 111; Uusitalo 1993, 6), mutta sosiaalisilla argumenteilla ei ole merkitystä taloudellisissa ratkaisuisa (Valtonen 2003, 188, 222). Julkunen ym. (1993, 18) toteavat, että talouden ja sosiaalisen yhteys unohdetaan usein mm. erilaisten argumentaatiokäytäntöjen vuoksi: sosiaalista kritisoidaan normatiivisuudesta ja taloutta ”kovan tiedon” ensisijaisuudesta. Valtonen (1998, 67–68) pohtii, onko talous aina ensisijainen ja sosiaalinen toissijainen, ja päättyy ideaalimalliin, jossa talous ja sosiaalinen eivät olisi erillisiä ilmiöitä, joita voitaisiin määrittää suhteessa toisiinsa, vaan todellisuuden tarkastelun eri näkökulmia (ks. myös Suikkanen 1990, 7). Samansuuntaisesti ajattelee Marski (1998, 150), joka toteaa, että työttömyydessä ei ole kyse pelkästään työmarkkinoista vaan siitä, minkälaisiksi valtion, markkinoiden ja kansalaisyhteiskunnan suhteet muodostuvat ja kuinka uusi tasapaino rakentuu.

Talouden sosiologisessa tarkastelussa talouden käsitteeseen liittyy taloudellisen toiminnan sosiaalinen luonne ja jäsentyminen sosiaalisten merkitysten, hierarkioiden ja muiden sosiaalisten suhteiden kautta (Nieminen 1996, 102). Nieminen (emt.) jaottelee taloussosiologian osa-alueet 1) talouden sosiaaliin ja kulttuurisiin edellytyksiin (poliittiset päätökset ja sosiaaliset ja kulttuuriset rakenteet), 2) taloudellisen toiminnan sosiaaliin ja kulttuurisiin seurauksiin, 3) sosiaaliin ja kulttuurisiin suhteisiin ja ilmiöihin talouden sisällä sekä 4) talouden vuorovaikutukseen muiden yhteiskunnan instituutioiden kanssa (vaihtelee historiallisesti ja eri yhteiskunnissa) (emt., 99). Niemisen (emt., 103–104) mukaan sosiaalipolitiikka liittyy kaikkiin näihin osa-alueisiin. Nieminen tiivistää taloussosiologian osa-alueet suhteessa sosiaalipolitiikkaan taulukossa 1.

Taulukko 1. Taloussosiologian osa-alueet ja sosiaalipolitiikka (Nieminen 1996, 104)

Taloussosiologian osa-alueet	Esimerkkejä taloussosiologiasta	Sosiaalipolitiikka
Talouden edellytykset	Protestanttinen etiikka kapitalisminyhtenäedellytyksenä (Weber)	Sosiaalipolitiikka talouden edellytyksiä luovana, haittaavana, neutraalina
Talouden seuraukset	Rahatalouden seuraukset elämäntavalle (Simmel)	Resursseja sosiaalipolitiikalle; kilpailun luomien haittojen korjaamista
Talous itsessään	Talouden kulttuuri, talouden politiikka, ’puhdas talous’ talouden sosiaaliset suhteet	Sosiaalipolitiikka taloudellisena toimintana; sosiaalipoliittiset toimet talouden sisällä
Instituutioiden vuorovaikutus	Eliittien yhteenkietoutuminen (Mills)	Sosiaalipoliittiset toimijat vuorovaikutuksessa muiden toimijoiden kanssa

Sosiaalipolitiikka vaikuttaa talouden toimintaedellytyksiin joko myönteisesti tai kielteisesti. Sosiaalipolitiikalla, esimerkiksi työläinsäädännöllä, on myös välittömiä vaikutuksia talouteen. Toisaalta taloudellinen toiminta tuottaa sosiaalipolitiikalle välttämättömiä resursseja. Lisäksi sosiaalipolitiikan kentällä toimivat organisaatiot ovat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa muiden yhteiskunnan toimijoiden kanssa. Yritysten sosiaalisen vastuun teema liittyy näihin kaikkiin talouden ja sosiaalisen rajapintoihin.

Lehtonen (1996, 11) tarkastelee sosiaalisen ja taloudellisen suhdetta moraalitalouden käsitteen avulla. Moraalitalous viittaa hänen mukaansa taloudellisten suhteiden lisäksi yhteiskuntatalouden keskinäisiin vastuusuhteisiin. Sayer (2004, 23) täsmentää, että moraalitalous koskee yksilöiden ja instituutioiden vastuuta ja oikeuksia määrittäviä normeja ja näkemyksiä. Tästä vastuusuhteiden näkökulmasta moraalitalouden idea liittyy tämän tutkimuksen tehtävänasetteluun. Lehtosen mukaan moraalitalous tarkoitti 1800-luvulla periaatetta siitä, että toisten työvoimaa omiin tarpeisiinsa käyttävät olivat vastuussa työntekijöiden jokapäiväisestä toimeentulosta ja hyvinvoinnista. Lehtonen (emt., 145) pitää moraalitaloutta osana tuon ajan paternalismia, jota luonnehti vahvojen holhoava suhtautuminen heikkoihin. Samoin Julkunen (2004, 235) kytkee moraalitalouden käsitteen modernia kapitalismia edeltäneeseen aikaan. Tuona aikana moraalitalous on merkinnyt taloudelliseen toimintaan kytkeytyneitä moraalisia sääntöjä. Käsitteenä moraalitalous on kuitenkin Aaltosen ym. (2004, 30) mukaan syntynyt 1900-luvun lopulla taloudellisten ja moraalisten kysymysten yhdessä käsittelemiseksi.

Lehtosen (1996, 147) mukaan markkinatalouden kehitys hävitti lainsäädännöllisesti moraalitalouden edellytykset. Markkinatalous edellytti vapaata, itsestään huolehtivaa palkkatyöläistä. Tämä merkitsi paitsi työläisen vapautta suhteessa patruunaan tai työnantajaan, myös työnantajan vapautta moraalitaloudellisesta työntekijöihin kohdistuvasta vastuusta. Lehtonen katsoo, että samalla päättyi moraalitalouden aika. Kuitenkin Sayer (2004, 43) pitää edelleen yhtenä tärkeänä moraalitaloudellisena kysymyksenä yritysten vastuuta työntekijöistään, muista sidosryhmistä sekä yhteisöistä, joissa ne toimivat. Aaltonen ym. (2004, 30) muistuttavat, että talouteen liittyy aina arvovalintoja: esimerkiksi kasvun asettaminen päämääräksi on arvovalinta. Moraalitaloutta sivuava Booth (2004, 54) käyttää käsitettä 'kiinnittynyt talous' kuvaamaan taloudellisen toiminnan kiinnittymistä ei-taloudellisiin instituutioihin (esimerkiksi uskontoon tai sukulaisuuteen). Kiinnittymättömällä taloudella Booth (emt., 62) tarkoittaa autonomisia, itsesääteleviä markkinoita, jotka hallitsevat koko yhteiskuntaa. Booth (emt., 77, 84) pitää tärkeänä talouden uudelleenkiinnittämistä, jolloin markkinoita voitaisiin säädellä ja kytkeä ympäröivän yhteiskunnan normeihin.

Lehtonen (emt.) toteaa, että modernissa yhteiskunnassa moraalien ala on ymmärrettävä työsuhdetta ja siihen liittyviä vastuuta laajemmin, koska esimerkiksi ihmisten toimeentulo ei ole riippuvainen vain yksityisen ihmisen tai kotitalouden, tai edes yrityksen, toiminnasta. Tämän vuoksi myös vastuusuhteita voidaan tarkastella laajemmasta näkökulmasta. Lehtonen (emt., 177) toteaa kuitenkin, että sosiaalipolitiikan toiminta moraalitaloutena on verraten rajallista ja se on toteutunut hyvin vaihtelevasti. Hän toteaa myös vastuun ja turvallisuuden poliittisuuden. Esimerkiksi suomalaisessa yhteiskunnassa vallitseva sosiaalinen turvallisuus ja moraalitaloudellisuus ovat tulosta poliittisesta toiminnasta. Lehtonen ei näe hyvinvointivaltiolliselle vastuulle vaihtoehtoja. Hän kysyy, merkitsisikö hyvinvointivaltiollisesta sosiaalipolitiikasta luopuminen paluuta isäntävaltaan, kierrätystalouteen tai yhteisöromantiikan utopioihin. Lehtonen olettaa, että mikäli sosiaalipolitiikka kehittyy moraalitalouden suuntaan, tuloksena on todennäköisesti turvattomuutta ja kasvavaa epäjärjestyä. (Emt., 179, 181.) Samoin Julkunen (2004, 238–239) näkee uuden moraalitalouden entistä individualistisempänä mallina, jossa

painottuvat yksilöllinen riippumattomuus ja omavaraisuus. Työmarkkinanäkökulmasta tämä tarkoittaa pyrkimystä korkeaan työllisyyteen ja aktiivisuuteen. Julkunen kuvaa talouden ja sosiaalisen suhdetta uudessa moraalitaloudessa sosiaalipoliittikan sulauttamisena taloudelliseen diskurssiin. Näin hyvinvointivaltiokeskustelu käsittelee talouskasvua, kilpailukykyä ja työllisyyttä. Julkunen (2002, 317) mukaan uudessa moraalitaloudessa heijastuu uusliberaali rakennemuutos.

2.2 Sosiaalipoliittisen vastuunjaon historiasta

Kemppaisen (1998, 82) mukaan sosiaalipoliittikan kehitysvaiheissa on usein kysymys vastuunjaosta. Keskeistä vastuunjaossa on tapa, miten siihen päädytään, miten vastuiden asettaminen tai ottaminen tapahtuu. Tähän liittyy vastuusta ja vastuunjaosta sopiminen. Seuraavassa tarkastellaan julkisen sektorin ja markkinoiden sosiaalipoliittista vastuunjakoa historiallisesta näkökulmasta. Kysytään, millä tavoin vastuuta ja vastuunjakoa sosiaalipoliittisista kysymyksistä, erityisesti työnantajan ja työntekijän suhteeseen liittyvistä kysymyksistä, on suomalaisen sosiaalipoliittikan historian aikana määritelty. Kuvattaessa vastuunjaon painotusten muutoksia kuvataan samalla muutoksia vastuunjakoa koskevasa sosiaalisessa sopimuksessa.

Vastuun käsitettä on sosiaalipoliitikassa ja Julkunen (2006b, 533) mukaan erityisesti hyvinvointivaltion teoriassa käsitelty eksplisiittisesti vähän. Filosofisesta näkökulmasta vastuu⁴ liittyy velvollisuuteen selvittää toiminnan (aktiivinen vastuu) tai toimimattomuuden perusteluja (passiivinen vastuu) (Takala 2004, 215). Vastuuseen liittyy aina suhde asioihin, joita vastuu koskee, sekä tahoihin, joille toimija on asioista vastuussa (Koiranen 2004, 50)⁵.

Takala (1987, 19) kytkee vastuullisuuden altruismiin, ajatukseen oman edun alistaisuudesta yhteiselle edulle. Tämän näkemyksen mukaan vastuun ottaminen on päämäärä, ei keino omien etujen ajamiseen. Myös Bauman (1999, 89) toteaa moraalisen vastuun tunnusmerkiksi pyyteettömyyden. Toinen tunnusmerkki on se, että vastuusta ei voida neuvotella eikä sitä voida siirtää toiselle taholle. Tätä voisi tulkita siten, että vastuun ottamisella ei voitaisi (ainakaan suoraan) tavoitella itselle hyötyä. Sosiaalipoliittikan vastuunjakoa pohdittaessa joudutaankin kysymään vastuun perusteluja, erityisesti kun vastuuta asetetaan muille kuin julkiselle toimijalle.

Tamminen (1992, 380) jäsentää vastuuta sen alan ja sisällön mukaan. Vastuun ala kuvaa niitä tahoja, joihin toimijan toiminnalla on vaikutusta ja joista hän siksi on vastuussa. Vastuun sisältöä ovat Tamminen mukaan ”velvollisuudet olla estämättä oikeutettuja toimia, oikeus harjoittaa oikeutettuja toimia sekä velvollisuus ottaa huomioon etujen ja haittojen kohdistuminen oikeudenmukaisesti”. Takala (1987, 14) toteaa vastuun olennaiseksi tekijäksi subjektin määrittelyn. On oltava joku taho tai toimija, joka voi tuntea ja ottaa

⁴ Suomenkielisen käsitteen ‘vastuu’ englanninkielisiä vastineita ovat ‘responsibility’, ‘answerability’ ja ‘accountability’. Etymologisesti käsitteen ‘responsibility’ taustalla on latinankielinen käsite ‘respondeo’, joka voidaan suomentaa ilmaisulla ‘minä vastaan’. Käsitteellä ‘answerability’ viitataan edesvastuuseen, johon joudutaan esimerkiksi väärin tekojen tai laiminlyöntien vuoksi. Käsite ‘accountability’ puolestaan viittaa tilintekovelvollisuuteen, velvollisuuteen selvittää omaan toimintaan ja vastuuseen liittyviä asioita. (Koiranen 2004, 50; Lucas 2004, 5.)

⁵ Vastuu voidaan Koirasen (2004, 51) mukaan nähdä kausaalisen yhteytenä (väärin toimimiseen liittyy vastuu seurauksista), tilintekovelvollisuutena (velvollisuus selvittää toimintaansa), kapasiteettina (resurssien määrään perustuva vastuu) tai tehtävänä (asemaan tai rooliin liittyvä vastuu). Resurssinäkökulmaan liittyy Ilmosen ja Jokisen (2002, 32) ajatus siitä, että toimija on sitä vastuullisempi, mitä vähemmän hänen ratkaisujaan sitovat ulkoiset tekijät, ja päinvastoin, toimija on sitä vähemmän vastuussa toiminnastaan, mitä vähemmän mahdollisuuksia toimijalla on valita eri toimintavaihtoehtojen välillä.

vastuuta. Toiseksi tulee määritellä objekti, jokin, josta subjekti ottaa tai tuntee vastuuta. Ja viimeiseksi, vastuuseen liittyy aina taho, jolle toimija on vastuussa. Sosiaalipoliittisessa vastuunjaossa kiinnostavaa on se, kenelle vastuussa olevien tahojen katsotaan olevan vastuussa. (Ks. Julkunen 2006a, 11.)

Määriteltäessä sosiaalipoliittikan tehtäviä ja tavoitteita ei välttämättä määritellä toimijoita ja vastuunjakoja. Julkunen (emt., 534) toteaa kuitenkin, että sosiaalipoliittiseen ajatteluun sisältyy aina moraalinen vastuukäsitys. Julkunen mukaan muissa kuin pohjoismaisissa hyvinvointiregimeissä, kuten esimerkiksi angloamerikkalaisessa, vastuuteema on ollut selkeämmin esillä henkilökohtaisen vastuun painotuksena. Julkunen arvioi vastuuteeman vähäisen esilläolon Pohjoismaissa liittyvän vahvan valtion luomaan luottamukseen. Ajatus vastuusta ja vastuunjaosta on kuitenkin ollut implisiittisesti läsnä pohdittaessa työnjakoa sosiaalipoliittikan alueella erityisesti valtion, markkinoiden ja kolmannen sektorin kesken. Vastuunjaossa on kysymys sekä sosiaalipoliittisten ongelmien ratkaisemisen perusteluista että keinoista. Kiinnostavaa on se, minkälaisilla argumenteilla sosiaalipoliittisten ongelmien ratkaisemisen tarvetta perustellaan, sekä se, miltä alueilta sosiaalipoliittisten ongelmien ratkaisumahdollisuuksien (ja toimijoiden) nähdään löytyvän.

Kun sosiaalipoliittikkaa toteutetaan, otetaan kantaa siihen, mikä taho vastaa mistäkin. Mitkä asiat ovat yksilön tai perheen vastuulla, minkä verran valtion vastuulle asetetaan hyvinvoinnin turvaamisen tehtäviä, mistä tehtävistä kolmas sektori voi ottaa vastuuta joko palvelujen tuottajana tai vapaaehtoistyön muodossa, minkä verran palvelujen tuotannosta vastaavat yritykset? Tällöin on aina kysymys myös vastuullisten toimijoiden määrittelystä sekä näiden toimijoiden suhteesta ja vastuunjaosta. Goodlad ja Riddell (2005, 51) toteavat, että on tarpeellista pohtia eri toimijoiden rooleja ja vastuunjakoja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden tuottamisessa.

Lainsäädännöllä määritellään asiat jonkin tahon (valtion, kunnan, työnantajan) vastuulle. Näiden juridisten vastuun määrittelyjen rinnalla käydään yhteiskunnallista keskustelua eri toimijoiden vastuullisuudesta. Tällöin on kyse lainsäädännön lisäksi esimerkiksi siitä, minkälainen toiminta on hyväksyttävää ja hyvää. Esimerkiksi työnantajille on lainsäädännössä asetettu erilaisia velvoitteita. Yhteiskunnallisessa keskustelussa voidaan tämän lisäksi asettaa työnantajille muita, lainsäädännössä määriteltäviä vastuita laajempia velvollisuuksia tai vastuita. Julkunen (2006b, 533) mukaan nykykeskustelussa vastuu liitetään niin kansalaisyhteisöihin, perheisiin, yrityksiin, johtajiin, työnantajiin kuin julkisiin yhteisöihin. Julkunen mukaan yhteiskunnan ja vastuun suhde on kahtalainen: toisaalta yhteiskunnalta odotetaan vastuuta ja toisaalta määritellään yhteiskuntaan kohdistuvia vastuita.

Lehto (1994, 63–64) on pohtinut, kuinka vastuu hyvinvoinnista jakaantuu eri toimijoiden kesken ja miten tämä vastuunjako on muuttunut yhteiskuntakehityksen myötä kuluneen runsaan sadan vuoden jaksolla (taulukko 2).

Taulukko 2. Vastuu hyvinvoinnista (Lehto 1994, 63)

	Lähiympäristön vastuu +	Lähiympäristön vastuu -
Julkisvastuu -	1 maatalous	2 esiteollinen
Julkisvastuu +	4 tuleva?	3 teollinen

Ensimmäisenä vaiheena Lehto erottaa maatalousyhteiskunnassa toteutuneen suvun, kylän, naapuruston tai seurakunnan yhteisvastuun. Toisessa vaiheessa, teollistumisen aikana, yhteisön vastuuta ei uudessa tilanteessa ollut ehtinyt syntyä, eikä julkinen vastuu ollut myöskään vielä vahva. Teollista vaihetta luonnehtii julkisen sektorin ammattilaisten antama apu ja kattava sosiaalivakuutusjärjestelmä. Lehto pitää mahdollisena etenemistä kohti laajempaa vastuunjakoa, jolloin julkisen vallan sitoumus vastuuseen on edelleen voimassa mutta myös muut toimijat asettuvat vastuuseen hyvinvoinnista. Tämä merkitsee mm. työntekijöiden ja työnantajien vastuuta työstä ja toimeentulosta (emt., 65). Syrjäytymisen estämisen näkökulmasta tämä tilanne merkitsisi Lehdon mukaan yksilön ja yhteiskunnan väliin syntyviä toimintamuotoja, jotka tarjoaisivat ”työttömille työtä, avuttomille apua, toimeettomille toimintaa ja rahattomille rahaa”.

Lehto (2001, 26) toteaa työssä ja työelämän ulkopuolella olevien keskinäisen suhteen olevan yhä keskeisempi hyvinvointipolitiikan hallittavuuden kysymys. Edistyskäsityksen tunnusmerkiksi onkin hänen mukaansa noussut sosiaaliturvan tason parantamisen asemesta työn ja aktiivisen toiminnan korostaminen. Myös Marskin (1998, 137) mukaan työllisyyskysymys ja hyvinvointi kytkeytyvät tiukasti yhteen. Tämä kytkentä avaa kysymyksen siitä, mitkä tahot nähdään vastuullisina hyvinvoinnin ja työllisyyden kysymyksistä.

Suomalaisessa sosiaalipolitiikassa markkinoiden ja julkisen sektorin suhde on noussut ensimmäisen kerran esille työväenkysymyksen yhteydessä. Työväenkysymys on ollut yksi sosiaalipolitiikan harjoittamisen perusteluista useimmissa maissa. (Anttonen & Sipilä 2000, 21; Haapala 1986, 181; Haatanen 1992, 35–36; ks. myös Hellsten 1993; Waris 1980, 21.) Työväenkysymystä käsitellessään Yrjö-Koskinen (1874/2001, 60) on kritisoinut vapaan kilpailun ajatusta heikompien yhteiskunnan jäsenten näkökulmasta:

(...) taloustieteellinen laki vapaasta kilvoittelusta epäilemättä onkin yleisenä periaatteena, joka kaikissa työn ja pääoman väleissä välttämättömästi vaikuttaa. Kuitenkin täytyy epäillä, onko kaikissa oloissa yhteiskunnalle ja ihmisille terveellistä, että tämä laki saapi rajattoman ja yksinomaisen vallan. (...) Että tasapainoa joihinkin syntyy, on kyllä totta; mutta se voipi tapahtua sillä tavoin kuin luonnosakin, että heikompi voima masentuu ja häviää (...) (Yrjö-Koskinen 1874/2001, 60).

Yrjö-Koskinen (emt., 60) on pitänyt taloudellisen vapauden negatiivisten vaikutusten lieventämisessä ja työväenkysymyksen ratkaisemisessa tärkeänä valtion vastuuta.

Yhteiskunnan virka on ylipäänsä valvoa, että kaikilla yhteiselämän aloilla, niin muodoin myöskin taloudellisella, itsekkäät edut ja pyrinnot eivät saa semmoisella vapaudella vaikuttaa, että heikompien onni siinä taistelussa hukkuu tai itse yhteiskunnan edistys pilalle joutuu (Yrjö-Koskinen 1874/2001, 60).

Kyse on siis ollut sosiaalipolitiikan puuttumisesta markkinoiden toimintaan tai toiminnan seurauksiin sosiaalipoliittisin perusteluin sekä rajankäynnistä markkinoiden ja julkisen välimaastossa. Markkinoiden ei ole katsottu suoriutuvan oman toimintansa seurauksia koskevasta vastuusta, minkä vuoksi on tarvittu julkista sääntelyä ja vastuunottoa. Työväenkysymys on ollut sosiaalipoliittinen kysymys, jonka ratkaisustrategiasta on tehty sosiaalinen sopimus.

Vastuu niistä työikäisistä, jotka eivät kyenneet työhön ja jäivät siten markkinoiden ulkopuolelle, oli yksi sosiaalipolitiikan ratkaistavaksi tullut kysymys, jonka ratkaisemiseksi tarvittiin 1800-luvun loppupuolella uutta sosiaalista sopimusta. Rein (1879/2001, 144)

on todennut, että valtiota on vaadittu ottamaan vastuuta asiasta toisaalta velvoittamalla työnantajia perustamaan apukassoja⁶ ja toisaalta tukemalla yrityksiä taloudellisesti tässä tehtävässä. Näiden uudenlaisten valtion työnantajille asettamien velvoitteiden lisäksi Ehrnrooth (1912/2001, 156) on esittänyt työnantajille myös laajempaa vastuuta:

On kuitenkin muistettava, että yhteiskuntapolitiikan tulokset olisivat huononlaiset, jos kaikki työnantajat rajoittaisivat toimensa kaikkein vähimpään, elleivät he yhteiskuntapoliittisessa tarkoituksessa tekisi mitään sen yli, minkä laki vaatii (Ehrnrooth 1912/2001, 156).

Tässä näkemyksessä työnantajat asetetaan vastuullisiksi yhteiskuntapolitiikan tavoitteiden saavuttamisesta. Ja vastuuta pidetään lakisääteistä vastuuta laajempana: ajatellaan, että tätä laajempaa vastuuta voidaan perustella ”yhteiskuntapoliittisella tarkoituksella” Myös taloustieteellisessä keskustelussa liike-elämän eettinen vastuu nousi Aaltosen ym. (2004, 30) mukaan esille 1900-luvun alkupuolella.

Samoin kuin sosiaalipolitiikan ajateltiin paitsi parantavan heikoimmassa asemassa olevan väestön asemaa myös lievittävän poliittista vastakkainasettelua, myös työnantajien vastuulle on voitu nähdä vastaavia perusteluja. Donkin (2001, 123; ks. myös Juholin 2004, 79; Juuti 2004, 147) kuvaa teollistumisen alkuvaiheen yhteisöjä tehtaan asuinrakennuksineen, kauppoineen, kouluineen ja kirkkoineen. Hän (emt., 124) arvioi tehtaan ympärille perustettujen kiinteiden yhteisöjen perustaksi työntekijöiden ja pääoman omistajien välisen konfliktin estämisen, ei hyväntekeväisyyden harjoittamisen. Juholinin (2004, 29) mukaan patruunatoiminnan taustalla oli myös tarve varmistaa työvoiman saatavuus ja pysyvyys. Patriarkaalisuudella oli siten Karosen (2004, 140) mukaan kaksi merkitystä: toisaalta se oli aikansa työvoimapolitiikkaa ja toisaalta työnantajan ja työntekijöiden välinen auktoriteettisuhde. Yritysten yhteiskunnallisella vastuulla oli taloudelliset perusteet (Rohweder 2004, 104).

Böök (1923/2001, 192) on kuvannut eri toimijoiden vastuuta sosiaalipolitiikasta eritellessään sosiaalipolitiikan ulottuvuuksia seuraavasti:

Voidaan sanoa, että sosiaalipolitiikan eri toimintamuodot käsittävät sarjan vivahduksia ja yhdistelmiä liberalismiin mukaisesta vapaasta aloitteesta, teollisuuspatriarkaalisuudesta ja omasta avusta aina täysin sosialistiseen lainpakkoon ja valtiontoimintaan asti (Böök (1923/2001, 192).

Tässä näkemyksessä yhdistyvät vallinnut taloudellisen vapauden ajattelu ja liberalismiin mukainen omavastuu, patriarkaalinen vastuu, uudenlainen valtiollinen sosiaalipolitiikka sekä lainsäädännöllä eri toimijoille asetetut vastuut. Lehto (2001, 47) arvioi vanhan patriarkaalisen vastuun olleen niukka ja horjuva. Teollistumisen myötä ongelmat tulivat esille entistä selvemmin, toisaalta teollistuminen myös loi taloudellisia edellytyksiä sosiaaliturvan rakentumiselle. Varhaisella sosiaalipolitiikalla pyrittiin ratkaisemaan maaseudun köyhälistön sekä kaupunkien teollisuustyöväestön ongelmia (Heikkilä 1993, 112). Työn-

⁶ Lehtonen (1996, 158) tarkastelee 1800-luvun apukassoja työnantajan näkökulmasta. Tilanteissa, joissa työnantaja edellytti kassaan liittymistä ehtona työsuhteen solmimiselle, kassatoiminta voidaan tulkita työnantajan yrityksenä organisoida huoltosuhde tai kehittää uudenmuotoista vastuuta. Työnantaja pystyi Lehtosen (emt., 165) mukaan siirtämään kassan avulla huoltovollisuuttaan työläisten kannettavaksi ja säästämään rahaa avustamalla kassaa mutta samalla säilyttämään maineensa patruunana. Vähitellen kassoista tuli työntekijöiden kokonaan ylläpitämiä. Jaakkola (1993, 27) toteaa, että virallisen sosiaaliturvan jälkeensäjäneisyys vaikutti työväen avustuskassojen suosioon. Julkinen vastuu ulottui pääasiassa vaivais- ja köyhäinhuoltoon. Sosiaalipolitiikka oli residuaalista ja rajoittui viimesijaisen huollon järjestämiseen ja kohdistui palkkatyön ulkopuolella oleviin ryhmiin (Heikkilä 1993, 113; Saari 1996, 22).

antajien vastuuta alettiin määrittellä sekä lainsäädännössä että yhteiskuntapoliittisessa keskustelussa. Patriarkaalinen yritysten vastuu oli Takalan (2000, 591) mukaan välttämätön paitsi yritysten myös sidosryhmien näkökulmasta.

Waris (1948/2001, 273) piti tärkeänä talouspolitiikan sosiaalipoliittisten seurausten tunnistamista. Takalan (2004, 220) mukaan 1930-luvulla käyty yhteiskunnallinen keskustelu yritysten yhteiskunnallisesta vastuusta liittyi työsuojeluun, palkkapolitiikkaan sekä kulluttaja-asioihin. Näiden lisäksi keskusteltiin ideologisista teemoista, kuten esimerkiksi yritysten työllistämistä vastuusta. Takalan (1987, 107–121) mukaan yritysten moraalinen vastuu liitettiin työnantajavastuuseen ja erityisesti työmahdollisuuksien tarjoamiseen työtä haluaville. Takala (emt., 116) lainaa Teollisuuslehden numerossa 7/1936 julkaistua artikkelia⁷.

Näiden työkykynsä osittain menettäneiden ja osittain säilyttäneiden sotainvalidien kohtaloa voivat maamme teollisuustyönantajat omalta kohdaltaan lieventää ottamalla ja sijoittamalla heitä ennakkoluulottomasti töihin (...) mikäli ei ole ilman muuta selvää mihin työhön invalidi soveltuu on tarpeen järjestää kokeilua ja koulutusta (...) Kysymys on tärkeistä sosiaalisista ja yksilöllisistä arvoista joita ei ole vara menettää. (Takala 1987, 116.)

Työnantajien vastuuta koskevaa sosiaalista sopimusta laajennetaan tässä ajattelussa työ-lainsäädännön määrittelemiä vastuita laajemmalle, vajaakuntoisten työllistämiseen. Työllistämiseksi esitetään eettisiä perusteluja, ja työllistämistä kohdistetaan sodassa vammautuneisiin henkilöihin. Samanaikaisesti kehitettiin sosiaalivakuutusjärjestelmää korvaamaan mm. työkyvyttömyydestä, sairaudesta ja työttömyydestä johtuvia taloudellisia menetyksiä (Lehto 2008, 63).

Kun sosiaalipolitiikan syntyvaiheessa – ja vielä 1930-luvullakin – sosiaalipolitiikan keskeisenä tehtävänä pidettiin talouspolitiikan seurausten lieventämistä, 1960-luvulla sosiaalipolitiikkaa alettiin tarkastella talouspolitiikan toteuttamisen ja talouskasvun yhtenä mahdollistajana (ks. Kuusi 1961 sekä esim. Hellsten 1993, 338). Anttosen ja Sipilän (2000, 150) mukaan 1960-luvun sosiaalipoliittisessa ajattelussa kansalaisen parhaasta on kiinnostavaa moraalisten perustelujen kääntyminen taloudellisiksi. Epäaktiivin väestön toimeentuloa on perusteltu sosiaalisten tulonsiirtojen merkityksellä kansantulon ja siten kansakunnan hyvinvoinnin kartuttamisessa. Saari (1996, 98) katsoo, että sosiaalipolitiikan tehtävä talouskasvun vakauttajana ja tukijana oli jopa perusta sosiaalipolitiikan oikeutukselle ja sen kehitykselle.

Pohjoismaisen hyvinvointimallin erityispiirre on julkisvaltiokeskeisyys (Savikuja 2000, 138; ks. myös Anttonen & Sipilä 2000, 268–269; Kosonen 2001, 155). Yritysten rooli on rajoittunut lähinnä taloudellisten edellytysten tuottamiseen lakisääteisillä veroilla ja maksuilla (Taipalinen & Toivio 2004, 24). 1980-luvulla yritysten yhteiskunnallisen vastuun idea liittyi Juholinin (2004, 38) mukaan laatujohtamiseen ja oma-aloitteisen vastuullisen toiminnan korostamiseen. Julkunen (1995, 212–213) toteaa hoivan politisoituneen julkisen sektorin vastuulle Pohjoismaissa. Universaalia hyvinvointivaltiota on Julkunen (2001, 261) mukaan pidetty sosiaalisen vastuun kehittyneimpänä muotona, koska valtion kautta organisoidaan ”vieraista välittäminen” ja toteutetaan moraalisia velvollisuuksia. Toisaalta tätä ajatusta on kritisoitu väittämällä verojen maksamisen merkitsevän vapautumista henkilökohtaisesta vastuusta. Julkunen (1995, 213) päätyy siihen, että vaatimus lisääntyvästä omasta vastuusta ja omaisvastuusta ei merkitse julkisen vastuun vähentymistä vaan sekä yksityisen että julkisen vastuun lisääntymistä. Kriittisesti valtiokeskeisyyteen suhtautuvat, kuten esimerkiksi Powell ja Hewitt (2002, 8), puhuvat valtion monopolista, joka on

⁷ Artikkelin kirjoittajasta ei lähteessä ole tietoa.

vähentänyt yksilöiden vastuuta hyvinvoinnista, ja jopa paternalistisesta yksilön alueelle tulleesta valtiosta (ks. myös Deacon 2002, 59).

Keskustelu hyvinvointivaltion tulevaisuudesta voimistui samanaikaisesti kun talous heikentyi 1990-luvun alussa (Anttonen 1989, 61; Julkunen 1993, 151). Hyvinvointivaltiota kritisoitiin yhteensopimattomuudesta markkinatalouden kanssa, kustannusten kasvusta ja hyvinvointivaltiorippuvuuden tuottamisesta (Giddens 2000, 370–371; Pierson 1994, 179). Anttonen (1989, 61–63) mukaan hyvinvointivaltion kriisi oli talouskriisi (kysymys hyvinvointivaltion rahoitus pohjasta ja taloudellisuudesta), legitimititeettikriisi (kysymys hyvinvointivaltion oikeutuksesta ja poliittisesta tuesta) sekä tehokkuuskriisi (kysymys hyvinvointivaltion onnistumisesta sille asetetuissa tavoitteissa). Anttonen ja Sipilä (2000, 268) katsovat, että hyvinvointivaltioksi nimetyn sosiaalipoliittisen kauden päättyessä valtion rinnalle hyvinvoinnista vastuullisiksi tahoiksi on haluttu markkinoita ja kansalaisyhteiskuntaa. Kallio (2002, 117) toteaa, että modernissa yhteiskunnassa vastuunkantajat ovat yksittäiset kansalaiset ja näiden organisoidut toimintamuodot, kuten esimerkiksi valtio ja yritykset. Ilmiöt muuttuvat yksittäisestä ongelmasta yhteiseksi, yhteiskunnalliseksi ongelmaksi yhteiskunnallisen ongelmanmäärittämisprosessin myötä. Tässä prosessissa ratkaistaan myös se, miten vastuuta kohdistetaan ja jaetaan eri toimijoille ja mahdollisesti myös se, asetetaanko vastuuta uudella tavalla. Walls (1993, 46) arvioi jälkiteollisen yhteiskunnan toimintalogiikan olevan vastuun ja erityisesti valtion vastuun suhteen erilaista kuin teollisessa yhteiskunnassa syntyneen hyvinvointivaltion toimintalogiikan.

Keskustelu sosiaalipoliittikan markkinoinnista voimistui 2000-luvun taitteessa. Eräsaari (1998, 90) katsoo eurooppalaisen sosiaalipoliittikan painopisteen muuttuneen markkinoita korjaavasta sosiaalipoliittikasta markkinoita rakentavaan sosiaalipoliittikkaan. Markkinoita korjaava sosiaalipoliittikka perustuu ajatukseen markkinoiden epätäydellisestä ja ongelmia aiheuttavasta luonteesta. Sosiaalipoliittikan tehtäväksi asetuu näin toimia riskinotossa auttavana turvaverkkona ja taloudellisen toiminnan tarvitseman yhteisöllisen tuen takaajana (Kantola 2002, 317–318). Uudessa järjestelmässä sosiaalipoliittikkaa määrittelevät markkinaolosuhteiden vaihtumisesta aiheutuvat riskitekijät, kilpailukykytekijät sekä mm. työuran jatkuvuuteen ja työttömyyteen liittyvät tekijät. Kallio (2002, 121–122) toteaa, että globaalissa markkinataloudessa yritykset eivät enää rajaudu tuotannollisten ja taloudellisten funktioiden täyttämiseen vaan merkittävä osa yhteiskunnallista valtaa on ajautunut yrityksille. Tähän liittyen voidaan kysyä, merkitseekö yhteiskunnallisen vallan jakautuminen entistä enemmän yrityksille myös niiden yhteiskunnallisen vastuun laajentumista.

Laitisen ja Pohjolan (2003, 278) mukaan yhteiskunnallinen muutos tekee sosiaalisen vastuun kysymyksistä monimutkaisia. Kysymysten ratkaisemiseksi tarvitaan julkisen, yksityisen ja järjestösektorin yhteistä tavoitteenasettelua sekä niiden työnjaon ja perinteisten roolien muutosta (Taipalinen & Toivio 2004, 25). Muutokset haastavat vallitsevan näiden toimijoiden työnjakoa koskevan sosiaalisen sopimuksen. Yritysten roolin pohdinta on näin tullut uudelleen osaksi hyvinvointivaltion analyysiä (Hacker & Pierson 2002, 277). Mooney (1997, 230, 233) toteaa, että hyvinvointivaltion kritiikkiä seurasivat näkemykset hyvinvoinnin sekataloudesta⁸, jossa sekä valinnan mahdollisuudet että vastuut

⁸ Matthies (1996, 11; ks. myös Johnson 1998, 150–151) käyttää termiä 'hyvinvoinnin sekatalous' ja toteaa sen lisäävän kansalaisjärjestöjen, omaisten, vapaaehtoistyön, säätiöiden, kirkkojen ja yritysten vastuuta aiemmin julkisen sektorin vastuulla olleiden palvelujen tuotannosta. Tällaisesta vastuunjaosta on käytetty myös käsitteitä 'hyvinvointipluralismi', 'hyvinvoinnin monivastuujärjestelmä' ja 'hyvinvoinnin monituottajuus'. Hyvinvointipluralismi viittaa valtion pääasiallisen palvelujentuottajan roolin kyseenalaistamiseen (Anttonen 1994, 13). Hyvinvointipluralismilla on Mooneyn (1997, 234) mukaan kaksi merkitystä. Ensiksi se on hyvinvoinnin tuotantotapojen kuvaus ja toiseksi se on ideologinen näkemys, joka korostaa markkinoiden merkitystä ja vapaaehtoisen toiminnan tehostamista. Kempainen (1998, 82) käyttää käsitettä hyvinvoinnin monivastuujärjestelmä korostaakseen vastuunjakoa. Wiman (1995, 17) korostaa hyvinvoinnin tuottamisen strategiaa, joka muotoutuu toimijoiden keskinäisten suhteiden ja painotuserojen perusteella.

jakautuisivat laajemmin. Tämä tarkoittaisi hänen mukaansa valtion, markkinoiden ja perheen rajojen uudelleenvetämistä. Hyvinvoinnin sekatalouden idea perustuu siis vastuun hajauttamiseen. Samanaikaisesti käydään keskustelua eri tahojen – kansalaisyhteiskunnan, markkinoiden – vastuun ottamisen mahdollisuuksista ja perusteluista.

Hyvinvointipalvelujen yksityistäminen liittyy Robertsien ym. (1998, 275; ks. myös Rose 1998, 66) mukaan muuhun yhteiskunnalliseen yksityistämiskehitykseen. Tässä mielessä markkinoiden vastuun lisääntymistä ei voida pitää ainoastaan seurauksena hyvinvointivaltion kritiikistä vaan myös osana yleisempää kehitystä. Pluralistinen sosiaalipolitiikka perustuu Antosen ja Sipilän (1992, 444) mukaan tuottajien väliseen kilpailuun ja kuluttajien valinnanmahdollisuuksiin. Julkunen ym. (1993, 23–24) edellyttävät vapaiden markkinoiden luonteen ja yksityistämisen seurausten pohtimista ja epäilevät kuluttajien valintojen tosiasiallista vapautta⁹.

Sosiaalipolitiikan tehtäviä suhteessa markkinoihin voidaan pitää historiallisesti tarkasteltuna ensinnäkin markkinoiden toiminnasta aiheutuneiden ongelmien korjaamisena, toiseksi talouskasvun turvaamisena ja kolmanneksi hyvinvoinnin sekatalousajattelun edellyttämänä vastuun uudelleenjakona.

⁹ Vastuun yksityistäminen tarkoittaa laajimmillaan Rodgerin (2000, 3) mukaan sitä, että yhteiskunnan sijasta yksilöt kantavat pääasiallisen vastuun omista hyvinvointitarpeistaan, mikä liittyy hyvinvointijärjestelmän muuttumiseen kollektiivisesta ja universaalista järjestelmästä individualistisiin käsityksiin perustuvaksi järjestelmäksi.

3 YRITYSTEN YHTEISKUNNALLINEN VASTUU

Tässä luvussa tarkastellaan vastuunjaon kysymystä yritysten yhteiskunnallisen vastuun näkökulmasta. Yritysten yhteiskunnallista vastuuta lähestytään vastuun sisällön näkökulmasta. Tutkimustehtävien mukaan painottuu yritysten sosiaalinen vastuu. Vastuun sisällön tarkastelun lisäksi kysytään, minkälaisia perusteluja yritysten yhteiskunnalliselle vastuulle on esitetty, miten yritysten yhteiskunnallista vastuuta on legitimoitu. Vastuun perusteluja jäsennetään taloudellisiin sekä eettisiin ja sosiaalisiin perusteluihin, ja luvun lopuksi tehdään yhteenvedoa yritysten yhteiskunnallisen vastuun sisältöjen ja perustelujen suhteista.

Yritysten yhteiskunnallinen vastuu on yhteiskunnallisella sopimuksella määriteltävä asia. Siltaojan (2006, 8) mukaan yritysten yhteiskunnallinen vastuu perustuu yhteiskunnalliseen sopimukseen ja moraaliseen toimijuuteen. Yhteiskunnallinen sopimus tuottaa liiketoiminnalle yhteiskunnallisiin arvoihin kytkeytyvän legitimitietin, luvan toimia ja oikeutuksen olemassaoloon. Myös Kannianen (2003, 112) viittaa yritysten ja yhteiskunnan väliseen sosiaaliseen sopimukseen yritysten vastuusta. Van Buren (2000, 210; ks. myös Lämsä 2001, 26) katsoo yritysten yhteiskunnallista vastuuta koskevan sosiaalisen sopimuksen määrittävän yrityksen eettisenä ja legitiiminä pidettävän toiminnan rajat. Kuten muitakin sosiaalisia sopimuksia, yritysten yhteiskunnallista vastuuta koskevaa sosiaalista sopimusta määritellään jatkuvasti uudelleen yhteiskunnallisten muutosten myötä. Anshen (1983, 101) pitää tärkeänä yritysten osallistumista tähän uudelleenmäärittelyyn. Tämän tutkimuksen näkökulmasta kiinnostavaa on se, miten ja millä perusteilla yritysten yhteiskunnallista vastuuta koskevassa sosiaalisessa sopimuksessa määritellään yritysten vastuuta sekä samalla markkinoiden ja julkisen vastuunjakoa.

Yritysten yhteiskunnallisen vastuun idea nousi Suomessa 2000-luvun vaihteessa aiempaa vahvemmin esille (Takala 2004, 229). Keskustelu yritysten toimintatapojen vastuullisuudesta on liittynyt ympäristökysymysten lisäksi henkilöstön kohteluun, kuten esimerkiksi irtisanomisiin sekä erityisesti globaalisti työoloihin ja lapsityövoiman käyttöön. Yritysten yhteiskunnallinen vastuu ei kuitenkaan ole ilmiönä uusi: Juholinin (2004, 36) mukaan ajatus on lähtöisin 1900-luvun alusta, amerikkalaisten yhtiöiden osallistumisesta hyväntekeväisyystyöhön. Samaan aikaan Suomessakin teollisuuspaikkakunnilla yritykset ottivat patriarkaalista vastuuta työntekijöidensä ja laajemmin paikkakuntansa palveluista (Takala 2004, 218). Tämä oli Takalan (emt.) mukaan miltei välttämätöntä tilanteessa, jossa yhteiskunnan rakenteet eivät olleet vielä riittävän kehittyneitä pystyäkseen vastaamaan muuttuneisiin tarpeisiin.

Juholinin (2004, 34) mukaan yritysten yhteiskunnallisen vastuun idean kehitys ja hyvinvointivaltion kehitys ovat kietoutuneet toisiinsa. Hyväntekeväisyydestä ja patriarkalisesta vastuusta on siirrytty ajatukseen kestävästä kehityksestä, joka liittyy sekä aineellisesti että filosofisesti kestävään toimintaan¹⁰. Yksityisen ja julkisen vastuun suhteeseen hyvinvointivaltiossa on vaikuttanut sosiaaliliberalismi, jonka mukaan hyvinvoinnin nähdään rakentuvan markkinoiden lisäksi niiden rinnalla toimivan julkisen vallan ja sosiaalipolitiikan tuloksena (Helne 2003b, 49). Suomessa työväenvakuutuksen juurista on kehittynyt kansalaisuuteen perustuva sosiaalivakuutus, joka on julkisen vallan toimenpitein järjestetty lakisääteinen vakuutus ja perustuu Rosen (1998, 56) mukaan ajatukseen

¹⁰ 'Corporate sustainability', ks. esim. van Marrewijk ja Werre 2003.

riskien yhteiskunnallisesta luonteesta ja yhteisestä riskien jakamisesta. Vakuutusjärjestelmässä on 1960-luvulta lähtien korostunut ansaintaperiaate sekä työnantajan ja palkan-saajan osallistuminen rahoitukseen (Helne 2003b, 55; Helne 2003a, 89; Julkunen 2003, 417). Yritysten vastuun korostaminen on näin kytkeytynyt yksityisen vakuutusajattelun paluuseen. Ilmonen ja Jokinen (2002, 18) arvioivat, että olennaista vuosituhannen vaihteen yhteiskunnallisessa keskustelussa on ollut pyrkimys tasoittaa toisaalta yksilöiden ja markkinoiden välistä suhdetta sekä toisaalta yksilöiden ja valtion välistä suhdetta. Kysymys yritysten yhteiskunnallisesta vastuusta kytkeytyy myös markkinoiden ja julkisen, talouden ja sosiaalisen, suhteisiin.

3.1 Yritysten yhteiskunnallisen vastuun ideat

Yritysten yhteiskunnallisesta vastuusta puhutaan suomenkielisessä kirjallisuudessa useilla rinnakkaiskäsitteillä¹¹. Vaikka 2000-luvulla käsitteet 'yritysten yhteiskuntavastuu' tai 'yhteiskuntavastuu' ovat yleistyneet, tässä tutkimuksessa käytetään käsitettä 'yritysten yhteiskunnallinen vastuu', koska käsitteen katsotaan parhaiten kuvaavan tarkasteltavaa ilmiötä. Käsite 'yritysten yhteiskuntavastuu' voi aiheuttaa mielikuvia yrityksen totaalisesta vastuusta suhteessa yhteiskuntaan, toisaalta käsite 'yhteiskuntavastuu' on yleisempi kuin yrityksiä koskeva ilmaisu. Käsite 'vastuullinen liiketoiminta' kuvaa yritysten toimintaa, ei niinkään itse ilmiötä. Ketola (2006, 48) pitää tämän käsitteen hyvänä puolena vastuun esittämistä osana liiketoimintaa eikä erillisenä toimintana. Käsite 'yritysten yhteiskunnallinen vastuu' määrittelee toimijaksi yrityksen ja luonnehtii sen vastuuta yhteiskunnalliseksi, mikä on riittävän laaja-alainen luonnehdinta ilmiön sisällön kannalta. Johdonmukaisuuden vuoksi tässä tutkimuksessa käytetään käsitettä 'yritysten yhteiskunnallinen vastuu' myös viitattaessa lähteisiin, joissa samaa ilmiötä kuvataan muilla, tässä luvussa aiemmin mainituilla käsitteillä. Tämän käytännön ei ole arvioitu muuttavan lähteissä esitettyä asiasisältöä.

Takala (1985b, 15; ks. myös Takala 1991) määrittelee yrityksen vastuullisuutta seuraavasti:

Vastuuntuntoinen tai vastuullinen yritys on sellainen toimija, jonka voidaan katsoa hoitavan sille asetetut, sille muuten kuuluvat tai sen omaehtoisesti ottamat velvollisuudet, velvoitteet tai vastuut, relevantin kausaalisuhteen vallitessa yritysten toimintoja edeltäneiden syiden, toimintojen ja näiden seurausten välillä (Takala 1985b, 15).

¹¹ Käsitteen yritysten yhteiskunnallinen vastuu (Peltola 2002; Peltola 2005; Sillanpää 1990; Tamminen 1992) sekä yrityksen yhteiskunnallinen vastuu (Takala 1985c; Takala 1985b; Takala 1987; Takala 2000) lisäksi usein käytettyjä käsitteitä ovat yritysten yhteiskuntavastuu (Mäkinen & Liukas 2003; Nikula 2006; Siltaoja & Takala 2003; Takala 2004; Vehkaperä 2003) tai lyhyemmin yhteiskuntavastuu (Anttiroiko 2004; Juholin 2004; Moilanen & Haapanen 2006; Niskala & Tarna 2003; Talvio & Välimaa 2004) sekä vastuullinen liiketoiminta (Kallio & Nurmi 2006; Ketola 2005; Könnölä & Rinne 2001). Myös käsite yritysvastuu on ollut käytössä (Rohweder 2004). Käsitteiden moninaisuus johtunee ainakin osittain kääntämisen vaikeudesta. Englanninkielisissä teksteissä käytetään useimmin käsitettä 'Corporate social responsibility' (Aaltonen ym. 2004, 24; Desjardins 1998; Quazi & O'Brien 2000; Siltaoja 2006; Snider ym. 2003). Lisäksi käytetään myös käsitettä 'social commitment' viitattaessa yritysten sitoutumiseen toimintaympäristöä koskevaan vastuuseen (Damtoft 1998) sekä käsitettä 'social accountability' viitattaessa yleensä yritysten vastuullisuuteen (Jirásek 2003; Aaltonen ym. 2004, 24). Englanninkielistä käsitettä 'corporate social responsibility' on myös käännetty suomeksi suoraan käsitteeksi yritysten sosiaalinen vastuu. Tämä suomenkielinen käsite ei kuitenkaan kata kaikkea alkuperäiseen käsitteeseen kuuluvaa toimintaa. (Talvio & Välimaa 2004, 30.) Englanninkielinen 'social' ei tässä yhteydessä käänny suomen kieleen 'sosiaalisiksi' vaan laajemmin 'yhteiskunnalliseksi'.

Yritysten yhteiskunnallinen vastuu liittyy yrityksen ja muiden toimijoiden suhteisiin ja tulee määritellyksi niissä. Yritysten yhteiskunnallisen vastuun käsite viittaa Ferrellin ym. (2000, 71) mukaan organisaation veloitteeseen maksimoida toimintansa positiiviset vaikutukset sidosryhmiinsä, kuten asiakkaisiin, omistajiin, työntekijöihin, yhteiskuntaan, liikekumppaneihin ja julkiseen sektoriin. Samoin Niskalan ja Tarnan (2003, 19) määritelmässä yritysten yhteiskunnallinen vastuu tiivistyy ”vastuuksi yritystoiminnan vaikutuksista ympäröivään yhteiskuntaan ja yrityksen sidosryhmiin” Anttiroikon (2004, 22) näkemyksen mukaan yhteiskunnallinen vastuu merkitsee toimijan vastuuta yhteiskunnalle. Tämä on muita edellä kuvattuja näkemyksiä kapeampi tulkinta ja korostaa markkinoiden ja julkisen suhdetta yritysten yhteiskunnallisen vastuun määrittämisessä.

Tammisen (1992, 388) mukaan yhteiskunnallinen vastuu asetetaan yritysten ulkopuolelta, kun taas Takalan (1985b, 15) edellä esitetyssä määritelmässä yritys voi myös omaehtoisesti ottaa velvollisuuksia ja vastuita. Talvio ja Välimaa (2004, 39) määrittelevät yritysten yhteiskunnallisen vastuun tavaksi, jolla yrityksiä johdetaan suhteessa niihin kohdistettuihin moninaiisiin odotuksiin. Myös heidän määritelmässään korostuu johtamisen näkökulma sekä vastuun lähtökohtien tulo yrityksen ulkopuolelta.

Yritysten yhteiskunnallisella vastuulla voidaan viitata toiminnan tarkoitettuihin funktioihin eli siihen, mihin toiminnalla pyritään, tai toiminnan dysfunktioihin, jolloin tarkoitetaan toiminnan eri tahoille aiheuttamia negatiivisia vaikutuksia. Yritysten yhteiskunnallinen vastuu konkretisoituu erityisesti näissä dysfunktioissa. (Anttiroiko 2004, 29.) Vastuun ulottuvuudet ja rajat tulevat usein määritellyiksi pyrittäessä vähentämään toiminnan negatiivisia vaikutuksia.

Yritysten yhteiskunnallinen vastuu on kiinnostava ilmiö myös vastuun subjektin suhteen. Vastuuta voidaan yksilön vastuun (ks. Beck-Gernsheim 2000, 131) lisäksi eritellä jonkin kollektiivitoimijan (esimerkiksi yhteiskunnan tai yrityksen tai järjestön) vastuuseen jäsenistään ja päinvastoin (Walls 1993, 39). Yksilötason eettisen vastuun näkökulmasta voidaan kysyä, onko talouselämässä mahdollista toimia yksilönä, esimerkiksi yritysjohtajana, eettisesti. Tamminen (1992, 381; ks. myös Lotila 2004, 9) päätyy siihen, että yritys rakentuu yksilöiden tavoitteiden mukaisesti: kun yksilöt ovat vastuullisia, heidän yrityksensä on vastuullinen yksikkö. Yritysten yhteiskunnallisen vastuun näkökulmasta kysymykseksi asettuu se, voidaanko yritykselle instituutiona ja yhteisönä asettaa vastuuta vai tulisiko vastuu palauttaa yrityksessä toimiville ihmisille. Koironen (2004, 52, 57) toteaa yrityksen yhteiskunnallisen vastuun konkretisoituvan omistajan päätöksinä, tekoina ja laiminlyönteinä. Halmeen ja Lovion (2004, 284) mukaan yritysten yhteiskunnalliseen vastuuseen liittyy kysymys yritysten vallasta. Mikäli yritys ottaa yhteiskunnallista vastuuta toimintaympäristönsä suhteen, se käyttää samalla valtaa laajemmin kuin omassa liiketoiminnassaan. Halme ja Lovio (emt., 285) kytkevät yritysten yhteiskunnallisen vastuun myös arvokysymyksiin: vastuuta kantava taho voi suunnata toimintaa omien arvojensa mukaisesti.

Yritysten yhteiskunnallista vastuuta voidaan tarkastella joko yritysten tai yhteiskunnan näkökulmasta. Yritysten kannalta painottuvat liiketoiminta ja yritysten omat intressit. Yhteiskunnan näkökulmasta yritysten yhteiskunnallinen vastuu määritellään yhteisesti ja yhteiskunnallisesti, jolloin se on kontekstuaalinen ilmiö. (Anttiroiko 2004, 33.) Yritysten yhteiskunnallisen vastuun merkitys määräytyy käytettävän tulkintakehyksen mukaan. DesJardins (1998, 826) kytkeekin yritysten yhteiskunnallisen vastuun siihen taloudelliseen järjestelmään, jossa yritys toimii.

Taulukossa 3 tarkastellaan yritysten yhteiskunnallista vastuuta suhteessa yritysten toimintaympäristöön.

Taulukko 3. Yritysten yhteiskunnallisen vastuun lähestymistavat (Yritysten yhteiskuntavastuu – ohjeita 2006, 11)

Kategoria	Toiminta	Kuvaus
Passiivinen	Ongelmanratkaisu	Yritys odottaa, kunnes viranomaiset ja muut sidosryhmät kohdistavat siihen painetta ja vastaa sitten näiden vaatimuksiin.
Reaktiivinen	Riskien minimointi	Ehkäistään mahdollisia ekologisia ja sosiaalisia riskejä, jotka saattavat vahingoittaa yrityksen arvoa tai mainetta.
Aktiivinen	Innovaatio	Yritys oivaltaa, että yhteiskunnallinen vastuu tarjoaa strategisia mahdollisuuksia markkinoilla. Uudet tuotteet, palvelut ja tekniikka luovat uusia toimialoja. Organisaation sisällä ja sen johdossa tapahtuu innovatiivista kehitystä.
Proaktiivinen	Yhteiskuntavastuu	Olemassa olevien tarpeiden huomioon ottamisen lisäksi yritys muovaa kestäviä elintapoja ja liiketoimintaa yhdessä sidosryhmiensä kanssa. Tämä johtaa läheiseen suhteeseen asiakkaiden, toimittajien ja muiden ryhmien kanssa, mikä antaa yritykselle kilpailuetua.

Tässä jäsennyksessä yritysten yhteiskunnallinen vastuu asettuu jatkumolle, jonka toisessa ääripäässä on reagointi esimerkiksi lainsäädännön vaatimuksiin ja toisessa ääripäässä proaktiivinen liiketoiminnan suuntaaminen esimerkiksi sidosryhmien odotusten mukaan. Yritysten yhteiskunnallinen vastuu nähdään tässä erityisesti proaktiivisena kestävien toimintatapojen kehittämisenä, joka tuottaa yritykselle kilpailuetua.

Ferrell ym. (2000, 70) määrittelevät toisiinsa kytkeytyneet ja myös synonyymeina käytetyt yritysetiikan¹² ja yhteiskunnallisen vastuun käsitteet toisistaan eroaviksi. Yritysetiikka koskee yritysten toimintaa ohjaavia periaatteita ja standardeja. Toimintoja pidetään oikeina tai väärinä, eettisinä tai epäeettisinä. Myös Siltaoja (2006, 7) pitää tärkeänä yritysetiikan ja yritysten yhteiskunnallisen vastuun erottamista niiden erilaisten seurausten perusteella. Yritysten yhteiskunnallinen vastuu ei välttämättä kerro eettisestä päätöksenteosta. Yrityksen toiminta voi olla yhteiskunnallisesti hyväksyttävää mutta eettisesti ei-hyväksyttävää, samoin päinvastoin¹³. (Emt., 8.)

Velasquez (2002, 40) puolestaan tarkastelee yritysetiikan ja lainsäädännön suhdetta ja toteaa, että nämä eivät välttämättä ohjaa samansuuntaiseen toimintaan. Toisaalta Jirásek (2003, 345) katsoo etiikan ja lainsäädännön täydentävän toisiaan. Könnölä ja

¹² Kujala (2001, 20) käyttää yritysetiikan synonyyminä käsitettä 'liiketoiminnan etiikka' (business ethics).

¹³ Talouden ja etiikan kytkemistä toisiinsa on Niiniluodon (2005, 55) mukaan vastustettu, koska ei ole haluttu asettaa taloudelliselle toiminnalle sille vieraita tavoitteita eikä myöskään ole haluttu rajoittaa taloudellisten toimijoiden vapautta eettisillä periaatteilla, joita on pidetty vanhanaikaisina kieltoina ja rajoituksina. Niiniluodon (emt., 23 ja 31) mukaan kriittisyyttä perustellaan sillä, että liiketoiminnan päämääränä on taloudellisen voiton tuottaminen. Tätä tavoitetta voidaan perustella sillä, että taloudelliset tulokset ja niiden tuottama taloudellinen kasvu mahdollistavat työpaikkojen luomisen ja "hyvinvoinnin". Niiniluoto kuitenkin kritisoi talouskasvun ja ihmisten hyvinvoinnin yhteyden pitämistä itsestäänselvyytenä.

Rinne (2001, 19) liittävät yritysetiikan yrityksen arvoihin ja vastuullisuuden yrityksen sidosryhmäsuhteisiin. He näkevät yritysetiikan ja vastuullisuuden suhteen yrityksen sisäisen ja ulkoisen sidosryhmäyhteistyön välisenä. Yrityksen vastuullisuus nähdään suhteena yrityksen ulkoisiin sidosryhmiin, ja yrityksen sisäistä toimintaa pidetään yritysetiikkaan kuuluvana. Könnölä ja Rinne (emt., 18) toteavat kuitenkin, että tämä jako on vain suunta-antava ja että esimerkiksi työntekijät ovat myös yrityksen vastuullisuuden näkökulmasta merkittävä sidosryhmä. Yritysten yhteiskunnallista vastuuta ja yritysetiikkaa yhdistää kontekstisidonnaisuus (Carr 2003, 11; Halme & Lovio 2004, 285): molempiin lähestymistapoihin liittyy yrityksen suhde toimintaympäristöönsä.

3.2 Taloudellinen vastuu, ympäristövastuu ja sosiaalinen vastuu

Tässä luvussa tarkastellaan yritysten yhteiskunnallisen vastuun sisältöä eli sitä, mistä yritykset yhteiskunnallisen vastuun viitekehyksessä kantavat vastuuta. Useimmiten yritysten yhteiskunnallisen vastuun sisältöjä ryhmitellään talousvastuuseen, ympäristövastuuseen ja sosiaaliseen vastuuseen (ks. esim. Niskala & Tarna 2003, 19). Tämän ajattelun mukaan yrityksen tulos koostuu taloudellisen tuloksen lisäksi ekologisesta ja sosiaalisesta tuloksesta (Kopperi 2000, 38), ja taloudelliset tavoitteet on tasapainotettava ekologisten ja sosiaalisten tekijöiden kanssa. Tätä jäsenystä on käyttänyt Teollisuuden ja Työnantajain keskusliitto TT¹⁴ julkaistessaan työmarkkinajärjestöoppaan yrityksen yhteiskuntavastuusta (Yrityksen yhteiskuntavastuu. Mistä on kysymys? 2001, 8; Yrityksen yhteiskuntavastuu. Työvälineitä... 2001, 9).

Muista yritysten yhteiskunnallisen vastuun sisältöjen jäsenyksistä voidaan tarkastella esimerkiksi Ferrellin ym. (2000, 71, 78, 87; vrt. Carroll 1995, 49) esittämää jaottelua 1) juridiseen vastuuseen (lakien ja säädösten noudattaminen, esimerkiksi vammaisten ja vajaakuntoisten tasa-arvoa ja turvallisuutta koskevan lainsäädännön noudattaminen), 2) eettiseen vastuuseen (sidosryhmien määrittelemän hyväksyttävän toiminnan standardien noudattaminen) ja 3) taloudelliseen vastuuseen (sidosryhmien hyvinvoinnin ja/tai arvon maksimointi) sekä 4) hyväntekeväisyyteen (yhteiskunnalle ”takaisin antaminen”, erityisesti paikallisyhteisöjen hyvinvoinnin tukeminen). Carroll (emt., 50) tarkoittaa juridisella vastuulla yhteiskunnan edellyttämää toimintaa ja eettisellä vastuulla yhteiskunnan tai yhteisön odottamaa, eettisesti hyvänä pitämää toimintaa. Carroll pitää myös taloudellista vastuuta yhteiskunnan edellyttämänä vastuuna: yrityksiltä odotetaan katteellista toimintaa. Ferrellin ym. määritelmässä yrityksen ulkopuolisiin sidosryhmiin liittyvä vastuullisuus esitetään juridisena ja taloudellisena vastuuna sekä hyväntekeväisyytenä. Tämä määritelmä on tarpeen suhteuttaa kontekstiinsa, amerikkalaiseen yhteiskuntaan, jossa esimerkiksi hyvinvointipalvelujen kokonaisuus on erilainen ja jossa hyväntekeväisyystoiminnalla on perinteisesti ollut merkittävä rooli. Pohjoismaissa on korostettu valtion vastuuta, jota hyväntekeväisyys on täydentänyt. Vastaavasti Halme ja Lovio (2004, 285) jäsentävät yritysten yhteiskunnallista vastuuta toisaalta omaa liiketoimintaa ja sen vaikutuksia koskevaan vastuuseen, jota he pitävät Pohjoismaissa tyypillisenä, ja toisaalta hyväntekeväisyyteen, joka on tyypillisempää esimerkiksi amerikkalaiselle yhteiskunnalle ja ilmenee muun muassa vastuuna koulujen ylläpidosta tai nuorten harrastustoiminnan tukemisena.

Tässä ja seuraavassa luvussa yritysten yhteiskunnallisen vastuun sisältöä tarkastellaan taloudellisen vastuun, ympäristövastuun ja sosiaaliseen vastuun jaottelun pohjalta, ja keskittää erityisesti sosiaaliseen vastuuseen.

¹⁴ Sittemmin Elinkeinoelämän keskusliitto EK.

Yritysten yhteiskunnallisen vastuun sisältöjä kuvataan vastuun raportointia¹⁵ koske-
vissa standardeissa (Aaltonen ym. 2004, 45; Kujala & Kuvaja 2002, 171; Lotila 2004,
13; Peltola 2002, 130). Standardit kuvaavat sitä, minkälaisiin yritysten yhteiskunnal-
lisen vastuun sisältöihin kansainväliset organisaatiot ja verkostot ohjaavat yrityksiä.
Esimerkiksi EU:n Vihreä kirja (Vihreä kirja yritysten sosiaalisen vastuun eurooppalais-
ten puitteiden edistämisestä 2001) käsittelee yritysten vastuukäytäntöjen sekä vastuun
raportoinnin ja auditoinnin edistämistä Euroopan unionin alueella. Lähtökohtana on
yritysten vapaaehtoinen toiminta sosiaalisten ja ekologisten näkökohtien huomioimi-
seksi¹⁶. (Rohweder 2004, 125.) Muita vastaavia yhteiskunnallisen vastuun ja sen rapor-
toinnin standardeja ja aloitteita ovat mm. OECD:n ohjeet¹⁷ monikansallisille yrityksil-
le (koskevat kilpailua, rahoitusta, verotusta, työvoimaa, yritysten yhteiskuntasuhteita,
tiedettä ja teknologiaa) (OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille 2001),
Global Sullivan periaatteet, jotka ovat vastuullisen toiminnan ohjeistus yrityksille ja jul-
kisyhteisöille, sekä AccountAbility 1000 -aloite, joka tukee yrityksiä mm. sosiaalisen ja
eettisen tilivelvollisuuden toteuttamiseen, seurantaan ja raportointiin, arvojen määritte-
lyyn ja uudelleen arviointiin sekä sidosryhmävuoropuheluun liittyvässä kehittämistyössä
(Juholin 2004, 65–66).

Rohwederin (2004, 171) mukaan valtaosa vastuullisen toiminnan standardeista liittyy
ympäristöasioiden hallintaan ja sosiaalisen vastuun standardeja on huomattavasti vähem-
män. Tässä tutkimuksessa painottuvan yritysten sosiaalisen vastuun sisältöjen tarkastelua
täydennetään jatkossa esimerkeillä siitä, miten näissä standardeissa jäsennetään vastuun
sisältöä.

Taloudelliseen vastuuseen kuuluvat vastuu kannattavuudesta, kilpailukyvyistä ja te-
hokkuudesta, vastaaminen omistajien tuotto-odotuksiin sekä yhteiskunnan taloudellisen
hyvinvoinnin tuottaminen. Taloudellinen vastuu ulottuu myös sidosryhmiin kohdis-
tuviin taloudellisiin vaikutuksiin. Kannattavuuden myötä taloudellisen vastuu tuottaa
myös edellytyksiä sosiaalisen vastuun ja ympäristövastuun kantamiselle. (Niskala & Tarna
2003, 19.) Ketola (2005, 32) määrittelee taloudellisen vastuun voiton tuottamiseksi, jotta
yritykset voivat jakaa osinkoja, nostaa pääoman arvoa, tyydyttää rahoittajien tarpeet, työl-
listää ihmisiä sekä maksaa veroja ja siten osallistua yhteiskunnan kehittämiseen. Carroll
(1995, 49) pitää taloudellista vastuuta osana yritysten yhteiskunnallista vastuuta, koska
sillä on yhteiskunnallisia vaikutuksia ja se vastaa yhteiskunnan odotuksiin. Ketola (emt.,
37) kritisoi sitä, että yritykset tai niiden etujärjestöt eivät kyseenalaista näiden taloudellisen
päämäärien priorisointia käsiteltäessä yritysten yhteiskunnallista vastuuta.

¹⁵ Juholinin (2004, 67) mukaan raportoinnista on tullut yksi kilpailukeino. Yritysten toimintaympäristö
ja asiakkaat haluavat tietoa yritysten toimintaperiaatteista ja -käytännöistä omien ratkaisujensa taustaksi.
Samoin Takala (2004, 213) toteaa, että yritysten toiminnalta odotetaan läpinäkyvyyttä, jotta asiakkaat,
työntekijät ja omistajat pystyvät seuraamaan yrityksen toimintaa. Köpän (2007, 135) mukaan orga-
nisaation tuottamien yleisten ja yhteiskunnallisten hyötyjen arviointi on tärkeää niihin sitoutumisen
kannalta.

¹⁶ Finnish Business & Society -verkosto toimii Suomessa yhteiskunnallisen vastuun kehittäjänä ja tun-
netuksi tekijänä. Kansallisesti yritysten yhteiskunnallisen vastuun koordinoinnista ja kehittämisestä vas-
taavan työ- ja elinkeinoministeriön toimialaan tematiikka liittyy erityisesti työympäristökysymysten ja
ILO-asioiden osalta. (Peltola 2005, 99.)

¹⁷ Ohjeet on julkaistu vuonna 1976 ja uudistettu vuonna 2000, jolloin niihin on liitetty ILO:n työ-
elämän ohjeet sekä kestävän kehityksen teema (Juholin 2004, 64–65). Myös näiden toimintaohjeiden
noudattaminen perustuu vapaaehtoisuuteen, mutta eri valtiot seuraavat niiden toteuttamista. Ohjeilla
pyritään luittamaan kansainvälisten yritysten ja niitä ympäröivän yhteiskunnan keskinäistä luottamus-
ta. 38 maata on hyväksynyt OECD:n ohjeet, lisäksi elinkeinoelämä sekä työntekijä- ja kansalaisjärjestöt
tukevat ohjeita (Rohweder 2004, 125). Työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimiva yhteiskunta- ja
yritysvastuun neuvottelukunta on ohjeiden suomalainen yhteyselin yhdessä työ- ja elinkeinoministeriön
kanssa (Valtioneuvoston asetus yhteiskunta- ja yritysvastuun neuvottelukunnasta 591/2008).

Yritysten kannattavuudesta käsitteellisesti kauempana olevat ympäristövastuu ja sosiaalinen vastuu eivät ole irrallaan taloudellisesta vastuusta. Ympäristövastuuseen luetaan esimerkiksi vesien, ilman ja maaperän suojelu, ilmastonmuutoksen torjunta, luonnon monimuotoisuuden turvaaminen sekä tehokas ja säästävä luonnonvarojen käyttö. Myös tuotteiden ympäristövaikutukset koko niiden elinkaaren aikana kuuluvat ympäristövastuuseen. (Niskala & Tarna 2003, 19.) Aaltonen ym. (2004, 45) mainitsevat myös eläinten oikeuksien, meluhaittojen sekä maisema- ja kulttuuriarvojen huomioimisen osana yrityksen ympäristövastuuta. Siltaoja ja Takala (2003, 22) kokoavat ympäristövastuun merkityksiä toteamalla, että ”ympäristövastuullisella toiminnalla tarkoitetaan niitä pyrkimyksiä ja toimintoja, joilla pyritään ehkäisemään luonnonympäristöön kohdistuvia haittoja”. Yritykset ovat löytäneet useita perusteluja ympäristövastuulle. Kestävän kehityksen nähdään olevan pitkällä tähtäimellä yrityksen intressissä, ja kuluttajien valinnat tuottavat taloudellista tulosta yritykselle, joka on huomionut ympäristökysymykset (ks. esim. Anderson 1995, 204; Kallio 2002; Kosola & Niskala 1999, 15; Könnölä & Rinne 2001, 13; Köppä 2000, 50; Rytteri 2002). Ympäristöstandardeista Juholinin (2004, 65) mukaan ilmeisesti laajimmin sovellettu on ISO 14000 -standardi.

Osana yhteiskunnallista vastuuta yritysten sosiaaliseen vastuuseen voidaan lukea vastuu henkilöstön hyvinvoinnista ja osaamisesta, tuoteturvallisuudesta ja kuluttajansuojasta, hyvistä toimintatavoista ja yhteistyöstä yritysverkostossa sekä suhteista lähiyhteisöihin ja yleishyödyllisten toimintojen tukemiseen. Yritysten yhteiskunnallisen vastuun raportointiohjeiston Global Report Initiativen mukaan työnteon periaatteita ja työskentelyolosuhteita koskevaan sosiaaliseen vastuuseen sisältyy työllistämiseen, työsopimukseen ja työsuhteisiin, työntekijöiden ja työnantajan välisiin suhteisiin (mm. uudelleenjärjestelypolitiikat ja toimintakäytännöt), työvoiman asemaan ja henkilöstön vaihtuvuuteen, työterveyteen ja -turvallisuuteen, koulutusmahdollisuuksiin sekä tasa-arvonäkökohtiin liittyviä teemoja. (Kujala & Kuvaja 2002, 174; Rohweder 2004, 225.) Talvio ja Välimaa (2004, 42, 86) määrittelevät yritysten sosiaaliseen vastuuseen kuuluviksi sosiaaliset, eettiset ja kulttuuriin liittyvät asiat. Näihin sisältyvät muun muassa mm. henkilöstöön¹⁸ ja kilpailuun liittyvät asiat¹⁹, verojen maksaminen, paikallisyhteisöjen tukeminen sekä tuoteturvallisuuteen liittyvät asiat, ihmisoikeudet ja lahjontaan liittyvät kysymykset.

Juholinin (2004, 15) mukaan taloudellinen ja sosiaalinen vastuu kytkeytyvät toisiinsa muun muassa tuotannon kotimaassa pitämiseen tai ulkomaille siirtämiseen liittyvissä ratkaisuisissa. Tällöin taloudellinen vastuu edellyttää kilpailukykyä, ja toisaalta sosiaalinen vastuu edellyttää työpaikkojen säilyttämistä. Juholin (emt., 47) näkee sosiaalisen ja taloudellisen vastuun kytkenä myös yleisemmällä tasolla: sosiaalisen vastuun laaja tulkinta edellyttää yritykseltä taloudellista ja moraalista vastuuta suhteessa yhteiskuntaan.

3.3 Yritysten sosiaalinen vastuu työyhteisöstä ja lähiyhteisöstä

Halmeen ja Lovion (2004, 282) mukaan keskustelu yritysten sosiaalisesta vastuusta vilkastui 2000-luvun alussa globalisaation edistymisen (mm. kehitysmaiden tuotteiden hinnoittelu, lapsi- ja pakkotyövoima), hyvinvointivaltion ongelmien (rahoitus, vapaaeh-

¹⁸ Esimerkiksi henkinen hyvinvointi, työterveys ja -turvallisuus, syrjintä, tasa-arvo, häirintä ja kiusaaminen, yksityisyyden suoja, järjestäytymisvapaus, kollektiivinen neuvotteluoikeus, sananvapaus, poliittinen osallistuminen, palkkaus ja edut, työajat, lapsityöhön ja pakkotyöhön liittyvät asiat, väkivalta ja rankaiseminen.

¹⁹ Esimerkiksi korruptio ja lahjonta sekä reilut kilpailukäytännöt.

toisen vastuun rooli) sekä yritysten toimintaan liittyvien kysymysten (optiot, kilpailulainsäädäntörikkomukset, pörssikaupan sisäpiirisääntöjen rikkomukset) myötä. Virtasen (2005, 36) mukaan sosiaaliseen vastuuseen liittyy moraalisia ja poliittisia näkökohtia: moraalinen näkökulmasta sosiaalinen vastuu liittyy ihmisten toimintaan suhteessa muihin ihmisiin, ja politiikan näkökulmasta sosiaalisessa vastuussa on kysymys erilaisten sääntöjen ohjaamasta ihmisten, yhteisöjen ja valtioiden toiminnasta. Puhe sosiaalisen vastuun moraalista ja poliittisista näkökohdista liittyy sosiaalipolitiikkaan ja sen eettisiin (oikeudenmukaisuuden, tasa-arvon ja hyvinvoinnin turvaaminen ja edistäminen) ja poliittisiin (yhteiskunnan kiinteiden ja yhtenäisyyden ylläpitäminen) tavoitteisiin (ks. Helne 2003b, 59–60). Ketola (2005, 40; ks. myös Niskala & Tarna 2003, 20) toteaa sosiaalisen vastuun perustuvan pohjimmiltaan ihmisoikeuksiin.

Taipalinen ja Toivio (2004, 16–17) esittävät kestävän kehityksen pilarien (taloudellinen, ympäristö, sosiaalinen) sisällöistä jäsenyyksen, joka perustuu Euroopan Komission vastuullista yrittäjyyttä koskevaan selvitystyöhön (Vastuullinen yrittäjyys... 2004). Kestävän kehityksen jäsentäminen kolmeen pilariin vastaa tämän tutkimuksen luvussa 3.2 esitettyä yritysten yhteiskunnallisen vastuun jäsenystä taloudelliseen vastuuseen, ympäristö vastuuseen ja sosiaaliseen vastuuseen. Taulukkoon 4 on poimittu tästä jäsenyyksestä sosiaalinen ulottuvuus.

Taulukko 4. Kestävän kehityksen sosiaalinen ulottuvuus, osa taulukosta Kestävän kehityksen pilarit (Taipalinen & Toivio 2004, 16–17)

	Työyhteisö	Lähiyhteisö
Keskeiset sidosryhmät	<ul style="list-style-type: none"> - työntekijä - ammattiliitot - työnantajat ja yrittäjäjärjestöt - paikallisyhteisö - viranomaiset 	<ul style="list-style-type: none"> - viranomaiset - kansalaisjärjestöt (esimerkkejä: paikalliset työnantajajärjestöt, sairaalat, koulut, kansalaisyhteiskunnan organisaatiot)
Aiheita	<ul style="list-style-type: none"> - työpaikan moniarvoisuus - yhtäläiset mahdollisuudet - työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen - terveys ja turvallisuus, työtyytyväisyys - koulutus ja henkilökunnan kehitys - palkka ja muut etuudet - työpaikkojen luominen / säilyttäminen - työntekijän oikeudet 	<ul style="list-style-type: none"> - sosiaalinen integraatio - terveydenhuolto - koulutus - elämänlaatu (urheilu, kulttuuri) - taloudellinen elvytys ja kehitys sekä työllisyys - paikallinen infrastruktuuri - turvallisuus
Välineet	<ul style="list-style-type: none"> - työntekijöiden tietoisuus lainsäädännöstä - joustavat työjärjestelyt - työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon - suhteet ammattiliittoihin - tehtävänsiirto-ohjelmat - kumppanuus ulkoisen verkoston / sidosryhmien kanssa - standardit 	<ul style="list-style-type: none"> - lahjoitukset - ilmaiset palvelut - resurssien lainaaminen - työntekijöiden vapaaehtoistyöt - yksittäiset tapahtumat, kumppanuudet (yksityis- ja julkisen sektorin välillä), sponsorointi

Taulukon 4 jäsennyksessä sosiaalista ulottuvuutta – tämän tutkimuksen näkökulmasta sosiaalista vastuuta – tarkastellaan työyhteisön ja lähiyhteisön näkökulmista. Tällöin tarkastelun ulkopuolelle rajataan aiemmin mainittuja sosiaalisen vastuun osa-alueita, kuten esimerkiksi tuotevastuu sekä kansalliset ja globaalit näkökulmat. Tämän tutkimuksen tutkimustehtävien kannalta tärkeimpiä aiheita esitetyssä jäsennyksessä ovat moniarvoisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet sekä sosiaalinen integraatio ja työllisyys.

Työyhteisöön ja lähiyhteisöön rajautuu myös taulukossa 5 esitetty yritysten sosiaalista vastuuta jäsentävä nelikenttä. Tässä jäsennyksessä painottuvat yritysten henkilöstöön ja toiminta-alueeseen liittyvät vastuukysymykset.

Taulukko 5. Yritysten sosiaalinen vastuu sidosryhmien ja toiminnan tason näkökulmista (Mukaillen Damtoft 1998; Juvonen & Kukkonen 1998, 41 ja Juvonen-Posti & Kukkonen 2001, 160; sisäisen vastuun osalta jäsenitys mukaillen Juvonen-Posti & Jalava 2008, 17)

		YRITYKSEN SIDOSRYHMÄT	
		Sisäinen	Ulkoinen
T O I M I N N A N	Yleinen, jatkuva, ehkäisevä, kehittävä	Vastuu henkilöstöstä - työn organisointi: koettu työn hallinta, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työn määrä - johtamiskäytännöt - moninaisuuden johtaminen - ammatillisen osaamisen ja työn sisällöllinen kehittäminen yhdessä, menetelmiä muutosvalmiuksien kehittämiseen - työsuojelu - työterveyshuolto - työhyvinvointiohjelmat	Vastuu toimintaympäristöstä ja aluekehityksestä - avoimuus paikallisyhteisössä, vierailut ja esittelyt - osallistuminen paikallisiin organisaatioihin - kulttuurin, urheilun ja harrastustoiminnan tukeminen - alueen taloudellisen toiminnan kehittäminen - oppilaitosyhteistyö ja nuorten työssäoppimispaikat
	Tapaus/kohtainen, reagoiva, korjaava, yksilöllisesti joustava	Vastuu työntekijöiden yksilöllisistä ratkaisuksista - työssä oppiminen, toimintakykykuntoutus - työn muotoilu (määräaikainen / pysyvä), joustotyö - joustot hyväksyvä kulttuuri, psykososiaalinen tuki työyhteisössä	Vastuu vaikeasti työllistyvien työllistymisestä - työharjoittelut, työkyvyn arvioinnit - työllistäminen (pitkäaikaistyöttömät, maahanmuuttajat, vajaakuntoiset)

Taulukon 5 jäsennyksessä yritysten sosiaaliseen vastuuseen liittyvät toimenpiteet on jaettu yrityksen sisäisiin ja yrityksen toimintaympäristöön kohdistuviin (ks. Aaltonen ym. 2004, 45; Peltola 2002, 127). Lisäksi toimenpiteet jaotellaan toisaalta jatkuviin, yleisiin, ehkäiseviin ja kehittäviin sekä toisaalta yksilöityihin, tapauskohtaisiin ja reagoiviin. Seuraavassa käsitellään tämän nelikentän osa-alueita vastapäivään alkaen toimintaympäristöön ja aluekehitykseen kohdistuvasta vastuusta. Tarkastelu etenee yleisestä yksilökohtaiseen ulottuvuuteen ja päättyy tämän tutkimuksen teemaan, vaikeasti työllistyvien työllistymistä koskevaan yrityksen sosiaaliseen vastuuseen.

Yritysten vastuu toimintaympäristöstä ja aluekehityksestä ilmenee esimerkiksi nuorten tukemisena harjoittelupaikkoja tarjoamalla tai harrastustoimintaa tukemalla. (Juvonen & Kukkonen 1998, 43; Moilanen & Haapanen 2006, 72.) Näiden toimintojen perusteluiden voidaan nähdä toisaalta vastuunkanto omasta toimintaympäristöstä ja toisaalta motiivi oman toiminnan tulevaisuuden turvaamiseen, esimerkiksi pyrkimällä vaikuttamaan nuorten jäämiseen alueelle. Nuoret ovat sekä tulevia kuluttajia että tulevia työntekijöitä. Myönteinen aluekehitys lisää yrityksen kannattavuutta, toisaalta myös toimintaympäristön hyvinvointi ja vakaus ovat yritysten näkökulmasta tärkeitä asioita. Lähiyhteisöjä koskevaan yritysten yhteiskunnalliseen vastuuseen liittyvät Aaltosen ym. (2004, 45) mukaan yrityksen suhteet kunnallis- ja valtionhallintoon, järjestöihin, muihin yrityksiin, naapureihin, alihankkijoihin, kilpailijoihin, kohdemaan kulttuuriin ja lainsäädäntöön.

Panapanaan ym. (2003, 147) ovat todenneet, että suomalaiset yritykset eivät pidä sosiaalista vastuuta toimintaympäristöstään kovin merkittävänä. Yleisimpiä toimintaympäristöön kohdistuneen sosiaalisen vastuun tapoja ovat lasten ja nuorten kehitystä tukevan toiminnan sekä koulutuksen ja tutkimuksen tukeminen. Panapanaan ym. selittävät toimintaympäristöön kohdistuvan sosiaalisen vastuun suhteellisen vähäistä merkitystä julkisen sektorin vahvalla roolilla suomalaisessa yhteiskunnassa.

Uimonen (2006, 33) käyttää käsitettä yritysten vapaaehtoinen sosiaalinen vastuu viitatessaan toimintaan, joka ylittää lainsäädännön vaatimukset ja kohdistuu yrityksen ulkoisiin sidosryhmiin. Ulkoisista sidosryhmistä Uimonen (emt., 34) mainitsee tässä yhteydessä naapuruston, kansalaiset ja kuluttajat, kansalais- ja työmarkkinajärjestöt, julkisen hallinnon ja julkisen vallan, yleishyödylliset järjestöt, kirkon ja median. Uimosen tutkimukseen osallistuneiden yritysten vapaaehtoinen sosiaalinen vastuu ilmeni pienimuotoisina ja yksittäisinä yhteistyöprojekteina. Uimosen (emt., 206) mukaan yrityksiltä odotetaan sosiaalista vastuuta, mutta toisaalta yritysten sosiaaliseen vastuuseen liittyy huolta julkisen vastuun heikentymisestä ja eriarvoisuuden lisääntymisestä.

Sosiaalisen vastuun mallissa yrityksen sisäinen yleinen vastuu henkilöstöstä tarkoittaa yleisiä kaikkia työntekijöitä koskevia työn organisoinnin, osaamisen kehittämisen ja työn kehittämisen sekä työhyvinvointiohjelmien järjestämisen käytäntöjä ja toimintapolitiikkoja (Juvonen-Posti & Jalava 2008, 17). Henkilöstön hyvinvointiin ja osaamiseen liittyy yrityksen vastuu henkilöstön tyytyväisyydestä ja työmotivaatiosta, koulutuksesta ja muusta työssä kehittymisestä, työturvallisuudesta ja työolosuhteista, palkitsemisesta sekä syrjinnän kieltämisestä (Rohweder 2004, 103). Viitala (2005, 287) määrittelee henkilöstövuuhon mm. henkilöstön tasa-arvoisena kohteluna, työn ja perheen yhteensovittamisena, työturvallisuutena ja järjestäytymismahdollisuutena. Aaltosen ym. (2004, 64) mukaan henkilöstön näkökulmasta tärkeitä asioita ovat myös rekrytointi, irtisanomisten toteuttaminen, ikäkysymykset, eläkkeelle siirtyminen, henkilöstön monimuotoisuus ja erilaisuuden johtaminen sekä yleisesti johtaminen ja esimiestyö.

Tämä sosiaalisen vastuun osa-alue on ollut yksi osa viime vuosien suomalaista työelämän kehittämistä koskevaa keskustelua. Taloudellisen tuloksellisuuden rinnalle – ja myös sen selittäjäksi – on nostettu työelämän laatu ja henkilöstön hyvinvointi. Samalla aiemmin yksilöön ja yksilön ominaisuuksiin vaikuttamiseen painottunut kehittämistoiminta on suuntautunut yksilön toimintaan sekä yksilön ja hänen ympäristönsä suhteeseen (Juvonen-Posti & Jalava 2008, 17). Kansallisen työelämän kehittämisohjelman lähtökohtana on Alasoinin (2001, 6) mukaan ollut se, että tuloksellisuuden kehittäminen ja työelämän laadun kehittäminen ovat samanveroisia ja työpaikkatasolla toisiaan tukevia kehittämistoimenpiteitä. Alasoinin mukaan henkilöstöpolitiikan taloudellisia perusteluja on ollut vaikea osoittaa, joskin viime vuosina on alettu saada viitteitä hyvän henkilöstöpolitiikan yhteydestä yrityksen kannattavuuteen. Alasoini (emt., 14) toteaa tutkimustulosten mo-

nissa tapauksissa viittaavan siihen, että uusien työ-, organisaatio- ja henkilöstöasioihin liittyvien käytäntöjen sekä yrityksen tai toimipaikan taloudellisen tai toiminnallisen suorituskyvyn välillä on positiivinen yhteys.

Tässä kuvatulle työssä jaksamista tukevien käytäntöjen kehittämistyölle pyritään siis löytämään taloudellisia perusteita osoittamalla käytäntöjen yhteys organisaatioiden toiminnan kannattavuuteen (esim. Mäki-Fränti 2009, 53). Mäki-Fränthin (emt.) mukaan yrityksen näkökulmasta henkilöstön hyvinvointiin tai työkykyyn panostaminen on edelleen ensi sijassa kannattavuuskysymys: hyvinvointiin panostamisen tulisi näkyä yrityksen tuloksessa. Tämä tarkoittaa, että sosiaalisen vastuun toteuttamiselle myös yrityksen sisällä etsitään yhä taloudellisia perusteluja. Etsitään siis taloudellisia perusteluja sosiaalisen vastuun toteuttamiselle. Voidaan kysyä, kuinka välittömästi ja mitattavasti sosiaalisen vastuun toimenpiteet tulee saada kytketyksi taloudellisiin perusteisiin, jotta niiden toteuttaminen voidaan perustella. Ja voiko – tai saako – yrityksen sosiaalinen vastuu asettaa muita kuin talouden kautta perusteltuja velvoitteita?

Henkilökunnan työkyvyn ylläpitäminen, yleinen ja ennaltaehkäisevä toiminta, on viime aikoina kuitenkin ollut sekä julkisen tahon että yritysten ja työyhteisöjen intressissä. Tähän viittaavat erilaiset kansalliset kehittämisohjelmat, alueelliset hankkeet ja yritysten omat toimintaohjelmat.

Tilannekohtaisesti reagoivat toimintamallit ovat malleja tai toimintapolitiikkoja, joita yrityksissä kehitetään niiden tilanteiden varalta, jolloin yksittäisen työntekijän työkyky heikkenee tai hänen työssä selviytymisensä on muusta syystä ongelmallista. Toiminnan sisältöjä voivat olla esimerkiksi työssä oppiminen, toimintakykykuntoutus, työn muotoilu tai joustotyö sekä näitä ratkaisuja tukeva joustot hyväksyvä kulttuuri ja psykososiaalinen tuki työyhteisössä (Juvonen-Posti & Jalava 2008, 17).

Sosiaalisen vastuun standardeista ja aloitteista Social Accountability 8000 -standardia²⁰ käytetään työntekijöiden oikeuksien ja siten sosiaalisen laadun todentamisessa puolueettomien tarkastusten ja sertifiointien avulla (Juholin 2004, 66). Standardissa käsitellään lapsityövoiman ja pakkotyön käyttöön, terveyteen ja turvallisuuteen, järjestäytymisoikeuteen ja kollektiiviseen neuvottelu-oikeuteen, syrjintään, työntekijöiden kohteluun ja rangaistamiseen, työaikoihin sekä vähimmäispalkkaan liittyviä kysymyksiä (Rohweder 2004, 171–172). YK:n Global Compact -aloitteeseen²¹ sisältyy ihmisoikeuksiin, työoloihin ja ympäristönsuojeluun liittyviä periaatteita (Rohweder 2004, 122). ILO:n määritelmään työelämän perusoikeuksista sisältyy oikeus järjestäytyä ja solmia kollektiivisia työehtosopimuksia, pakkotyötä ja lapsityötä koskevat kiellot, oikeus minimipalkkaan sekä tasa-arvoiseen kohteluun työelämässä (emt). Työelämää koskevissa standardeissa keskeisiä asioita ovat yhdistystoiminnan vapaus ja työehdoista neuvottelemineen, pakkotyön kieltö, lapsityövoiman käytön kieltö sekä diskriminoinnin kieltö työhönotossa (Juholin 2004, 64).

Yritysten henkilöstöasioita koskevaan sosiaaliseen vastuuseen liittyvät myös työllistämisen ja työvoiman saatavuuteen panostaminen sekä tasavertaisuuden turvaaminen uusia työntekijöitä rekrytoitaessa ja henkilöstön etenemisestä päätettäessä (Aaltonen ym. 2004, 45; Juholin 2004, 15; Kujala & Kuvaja 2002, 89). Juholin (2004, 15) täydentää näitä vastuun sisältöjä urasuunnittelulla, rekrytointiperiaatteilla sekä työterveydellä ja -turvallisuudella. Nämä yritysten sosiaalisen vastuun sisällöt liittyvät vajaakuntoisten

²⁰ SA8000-standardi perustuu YK:n ihmisoikeuksien julistuksiin ja ILO:n sopimuksiin. Standardi on otettu käyttöön vuonna 1997, ja vuoteen 2003 mennessä sen on ottanut käyttöön noin 200 organisaatiota. (Rohweder 2004, 171–172.)

²¹ YK:n Global Compact -aloite kannustaa yrityksiä vastuullisen toiminnan sääntöjen laatimiseen. Global Compact -aloitteen oli allekirjoittanut vuoteen 2004 mennessä lähes 1 500 yritystä. Aloitteen allekirjoittaneita yrityksiä ei valvota, mutta niiden tulee raportoida YK:lle toteuttamistaan kestävästä kehityksestä hankkeista. (Rohweder 2004, 122.)

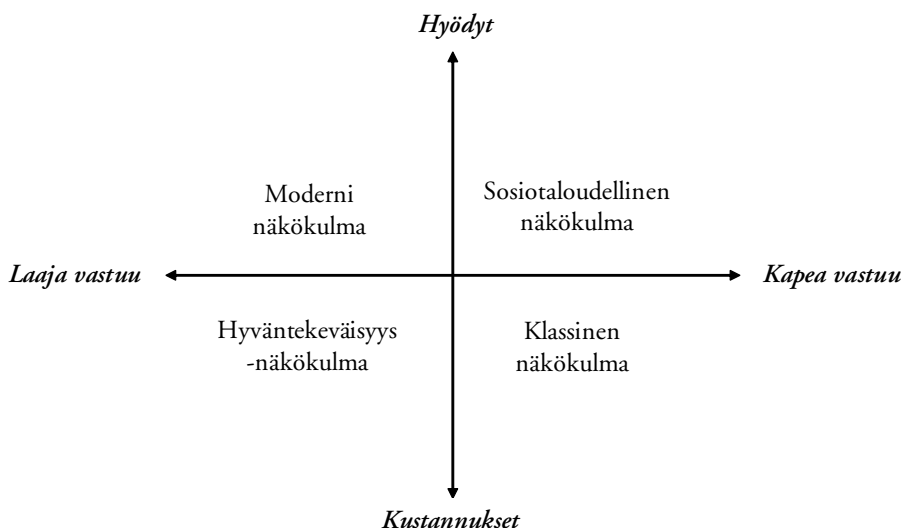
mahdollisuuksiin työllistyä yrityksiin ja yritysten vastuuseen tasavertaisesta rekrytoinnista (Vuontisjärvi 2004). Työnantajien vastuu on yksi toimintamalli edistettäessä vajaakuntoisten integroitumista työmarkkinoille (Sickness, disability and work... 2008, 92).

3.4 Taloudellisesti tai sosiaalisesti legitimoitu vastuu

Yritysten yhteiskunnallisen vastuun perustelut voidaan nähdä ideologioina, koska taloudellisilla argumenteilla voidaan perustella toisaalta kielteistä ja toisaalta myönteistä suhtautumista yritysten yhteiskunnalliseen vastuuseen. Muita yritysten yhteiskunnallisen vastuun perusteluita tuottavia ideologioita ovat sidosryhmäajatteluun sekä eettisiin ja sosiaalisiin perusteluihin liittyvät ideologiat. Ideologiat tuottavat perusteluita yritysten yhteiskunnallista vastuuta koskevalle sosiaaliselle sopimukselle yritysten näkökulmasta. Yritysten yhteiskunnallisen vastuun perustelujen tarkastelu tuottaa taustaa tämän tutkimuksen toiselle tutkimustehtävälle, vajaakuntoisten työllistämistä koskevan sosiaalisen vastuun ja yritysten vastuulle esittämien perustelujen tarkastelulle.

3.4.1 Voittoa, hyväntekeväisyyttä tai jotain siltä väliltä

Yritysten yhteiskunnallinen vastuu voidaan Juholinin (2004, 36) mukaan nähdä toisaalta yrityksen strategisia tavoitteita tukevana toimintana ja toisaalta hyväntekeväisyytenä, josta yritys ei odota saavansa ainakaan välitöntä hyötyä. Vastaavasti Quazi ja O'Brien (2000, 33–34) ovat jakaneet yritysten yhteiskunnallisen vastuun mallit kahteen pääryhmään. Toinen pääryhmä koostuu klassisista malleista, joissa yritysten rooli yhteiskunnassa nähdään kapeana ja joissa yritysten vastuuna pidetään tavaroiden ja palvelujen tuottamista kannattavasti. Toisen pääryhmän malleissa yritykset nähdään osana yhteiskuntaa, jolloin yritysten yhteiskunnallista vastuuta pidetään osana yritysten ja yhteiskunnan välistä suhdetta ja yhteistyötä. Kuviossa 3 esitetään Quazin ja O'Brienin (emt., 36) jäsenitys yritysten yhteiskunnallisen vastuun malleista.



Kuvio 3. Kaksiulotteinen yritysten yhteiskunnallisen vastuun malli (Quazi & O'Brien 2000, 36)

Tässä mallissa yritysten yhteiskunnallista vastuuta tarkastellaan kahden ulottuvuuden, vastuun laajuuden ja vastuun seurausten suhteen. Vastuun seurauksia tarkastellaan kustannusten ja hyötyjen välisellä jatkumolla: jossain tällä jatkumolla löydetään kulloinkin vastuun kantamisesta aiheutuvien kustannusten ja siitä saatavien hyötyjen tasapaino. Kustannuksia painotettaessa kiinnitetään huomiota kustannusten ja hyötyjen tasapainoon lyhyellä tähtäimellä. Hyötynäkökulmasta tarkastellaan pitkän tähtäimen vaikutuksia, jotka kompensoivat kustannuksia. Klassinen kapeaa vastuuta tukeva näkökulma perustuu hyödyn maksimointiin ja vastuusta aiheutuvien kustannusten painottamiseen. Myös sosiaaloudellisesta näkökulmasta vastuuta pidetään kapeana, mutta samalla huomioidaan vastuullisesta toiminnasta saatavat nettohyödyt (kuten hyvät tuottaja- ja kuluttajasuhteet). Moderni näkökulma perustuu näkemykseen laajemmasta vastuusta sekä lyhyen ja pitkän tähtäimen nettohyödyistä. Hyväntekeväisyysnäkökulmasta yritysten yhteiskunnallista vastuuta pidetään laajana ja sillä perustellaan nettokustannuksia aiheuttavia hyväntekeväisyystoimia. (Emt., 36.) Vastaavasti Köppä (2007, 136) on jäsentänyt voittoa tavoittelevien yritysten ja yhteisötalouden organisaatioiden sosiaalisia, ympäristöllisiä ja kulttuurisia tavoitteita edistävää toimintaa toisaalta toiminnan tuottavuuden ja toisaalta yrityksen yhteisönsä osallistumisen näkökulmista.

Yritysten yhteiskunnallista vastuuta voidaan selittää myös erilaisilla eettisillä lähestymistavoilla. Velvollisuusetiikassa korostuu ihmisen velvollisuus moraalisesti oikeaan toimintaan, jolloin merkityksellistä on vain velvollisuudentunne, eivät toiminnan seuraukset. Yrityksillä on tällöin velvollisuus toimia oikealla tavalla ja ihmistä kunnioittaen riippumatta seurauksista, kuten esimerkiksi toiminnan kustannuksista. (Kujala & Kuvaja 2002, 38–39.) Seurausetiikka, tekojen moraalisen hyvyyden päättelemineen niiden seurausten perusteella, ohjaa tekemään valintoja, joista on mahdollisimman suuri hyöty mahdollisimman monille. Liiketoiminnassa tämä tarkoittaa toiminnan seurausten ja tulosten merkityksen painottamista. (Kujala & Kuvaja 2002, 37.) Vehkaperän (2003, 97) mukaan velvollisuusetiikkaa painottavat diskurssit korostavat toisaalta koko yhteiskunnan etua (laaja yhteiskunnallisen vastuun näkökulma) ja toisaalta yrityksen etua (suppeampi yhteiskunnallisen vastuun näkökulma). Seurausetiikkaa painottavat diskurssit puolestaan korostavat kaikkien sidosryhmien etua (laaja näkökulma) tai omistajan etua (suppeampi näkökulma).

Yritysten yhteiskunnallisen vastuun taustalla olevia ideologioita ja perusteluja koskevissa jäsennyksissä on löydettävissä yhteisiä piirteitä. Yritysten yhteiskunnallisen vastuun perustelut jaetaan useimmiten talouteen, yrityksen sidosryhmiin sekä eettisiin ja/tai sosiaalisiin näkökohtiin perustuviin lähestymistapoihin. Koska myös sidosryhmän näkökulma perustuu (välillisiin) taloudellisiin perusteluihin, tässä tutkimuksessa on edelleen jäsenetty yhteiskunnallisen vastuun perusteluja kahteen pääryhmään: taloudellisiin sekä eettisiin ja/tai sosiaalisiin. Taulukossa 6 esitetään yhteenveto näistä lähestymistavoista.

Rajanveto taulukon 6 lähestymistapojen välillä on paikoin ongelmallista: esimerkiksi välittömien ja välillisten taloudellisten argumenttien erottaminen silloin, kun yhteiskunnallisen vastuun perusteluna käytetään imagotekijöitä tai mainetta, ei ole selkeää. Toisaalta imagon voidaan nähdä vaikuttavan suoraan yrityksen kannattavuuteen, toisaalta yritys- ja tuotokuva sekä yrityksen maine vaikuttaa sidosryhmiin ja muodostaa siten välillisesti taloudellisen perustelun yhteiskunnalliselle vastuulle.

Taulukko 6. Yhteenveto yhteiskunnallisen vastuun lähestymistavoista

Taloudelliset argumentit			Eettiset ja sosiaaliset argumentit
Taloudelliset argumentit perusteluna kielteiselle suhtautumiselle ja vastuun torjumiselle	Taloudelliset argumentit perusteluna vastuunotolle, välitön taloudellinen hyöty	Sidosryhmänäkökulma, välillisesti taloudelliset argumentit perusteluna vastuulle	
<p>Traditionaalinen, omistajalähtöinen ideologia. Omistajien etu ensisijainen. Liberalistinen ajatus voiton tavoittelusta yrityksen keskeisenä vastuunkannon muotona. (Anttiroiko 2004; Ketola 2005; Takala 1985a, 1985c, 1987, 1991, 2000; Vehkaperä 2003.)</p> <p>Taloudellinen kansalaisuus: tuloksellisuus, tuottavuus, kustannusten alentaminen (Maignan & Ferrell 2000, 292).</p> <p>Yhteiskunnan hyvinvointi tehokkaan talousprosessin sivutuote (Sillanpää 1990).</p>	<p>Omistajan etu: vastuunoton perusteluna taloudellisen hyödyn tuottaminen omistajille (Vehkaperä 2003).</p> <p>Taloudelliset kannustimet: kysyntätekijät, imagotekijät, kannattavuustekijät (Rohweder 2004).</p> <p>Kyyninen näkökulma: vastuu keino saada positiivista julkisuutta ja asiakkaita (Aula & Heinonen 2002).</p> <p>Voittoa tuottava toiminta erityisesti business-to-business-kaupassa.</p> <p>Innovaatioiden edistäminen: kilpailu pakottaa innovatiivisuuteen. (Mbare 2004, 159–164.)</p>	<p>Moderni, sidosryhmälähtöinen, ideologia. Yrityksen toiminnassa on otettava huomioon myös yleinen etu. Yrityskansalaisuus. (Ketola 2005; Takala 1985a, 1985c, 1987, 1991, 2000.)</p> <p>Voitonjaossa oikeudenmukaisuus ja sidosryhmien huomioiminen. Valistunut itsekkyyden. (Vehkaperä 2003.)</p> <p>Velvollisuudet toimintaympäristöä kohtaan. Arvojärjestelmät ja normit reunaehtoina. (Anttiroiko 2004; Aula & Heinonen 2002; Sillanpää 1990).</p> <p>Sidosryhmälähtöiset kannustimet (maine, yritys- ja tuotokuva (Rohweder 2004).</p> <p>Työvoiman moninaisuuden tukeminen (Maignan & Ferrell 2000, 292).</p> <p>Suhde asiakkaisiin ja muihin sidosryhmiin kilpailuetuna (Mbare 2004, 159–164).</p>	<p>Vaihtoehtoinen, laajimman sosiaalisen vastuun ideologia. Ensisijaisena tavoitteena sosiaalisesti vastuullinen yritys-toiminta ja yhteiskunnan hyvinvointi. (Ketola 2005; Sillanpää 1990; Takala 1985a, 1985c, 1987, 1991, 2000.)</p> <p>Velvollisuusetiikka. Voiton tuottaminen eettisen toiminnan sivutuote, tai sillä vain välinearvo. (Aula & Heinonen 2002; Rohweder 2004; Vehkaperä 2003.)</p> <p>Eettinen kansalaisuus: luottamuksen arvoisuus, reiluus. Harkinnanvarainen kansalaisuus: kumppanuudet, hyväntekeväisyys, joustavat käytännöt, ekologisuus. (Maignan & Ferrell 2000, 292.)</p> <p>Yritys rohkaisee työntekijöiden sitoutumista, edistää eettistä liiketoimintaa sekä ihmisoikeuksia (Mbare 2004, 159–164).</p>

Yritysten yhteiskunnallisen vastuun lähestymistapoja on tarkasteltu myös niiden teorialuonteen näkökulmasta. Melé (2008, 75–76) toteaa, että yritysten yhteiskunnallista vastuuta koskevia teorioita voidaan pitää paitsi yritysten nykyistä toimintaa jäsentävinä myös normatiivisina ja testaamattomina kuvauksina yrityksiltä odotettavasta toiminnasta. Hänen mukaansa jokainen normatiivinen teoria perustuu erilaisiin lähtökohtiin ja oletuksiin: esimerkiksi omistajan etua korostavat näkemykset perustuvat talusteoriaan, kun taas yrityskansalaisuuden painottaminen liittyy poliittiseen käsitykseen kansalaisuudesta. Myös Windsor (2006, 96) toteaa, että eri näkökulmat yritysten yhteiskunnallisesta vastuusta perustuvat kilpaileviin moraalisiin näkemyksiin ja poliittisiin filosofioihin. Näin niiden vertaaminen ja keskinäinen rajanveto voi olla vaikeaa, kun sitä ei voida tehdä yhteistä teoreettista perustaa vasten.

Seuraavaksi käsitellään tähän yhteenvedoon koottuja yritysten yhteiskunnallisen vastuun lähestymistapoja jäsennettyinä välittömiin ja välillisiin taloudellisiin perusteluihin sekä sosiaalisiin ja/tai eettisiin perusteluihin.

3.4.2 Välitön taloudellinen hyöty: vastaan ja puolesta

Taloudellisen kannattavuuden maksimointia voidaan käyttää perusteluna sekä yhteiskunnallisesta vastuusta kieltäytymiselle että vastuun kantamiselle. Takalan (1985c) jäsennyksessä traditionaalinen ideologia (emt., 4; ks. myös Takala 1985a, 13), jota Takala (2000, 596) kutsuu myös omistajalähtöiseksi, perustuu liberalistiseen ajatukseen voiton tavoittelusta yrityksen keskeisenä vastuuna. Voiton tavoittelu takaa sekä yritykselle että yhteiskunnalle parhaan mahdollisen hyvän. Yhtenä perusteluna tälle ajattelulle on esitetty funktionaalista työnjakoa, jonka mukaan jokaisen organisaation tulisi mahdollisimman suuren yhteisen hyvän saavuttamiseksi pyrkiä toteuttamaan sille sopivaa erikoistunutta tehtävää mahdollisimman tehokkaasti. Perusajatus on se, että yritys tukee yhteiskunnan hyvinvointia materiaalisesti tuottamalla voittoa omistajilleen ja pitämällä huolta työntekijöistään (Takala 1991, 145). Ketolan (2005, 19) mukaan omistajalähtöisessä ideologiassa asiakkaiden huomioiminen perustuu siihen, että heidän ansiostaan yritykselle syntyy taloudellista tulosta.

Tässä ajattelussa vastuu myös palautetaan laillisten normien noudattamiseen. Esimerkiksi johdon omien eettisten arvostusten vaikutus päätöksentekoon on tällä perusteella minimoitava. Yritystä voidaan pitää jopa vastuuttomana, jos se ottaa vastuulleen voiton hankintaa vaikeuttavia sosiaalisia velvoitteita (Takala 1987, 64; Vehkaperä 2003, 76). Rajautumista voiton tuottamiseen voidaan Takalan (emt., 68–69) mukaan perustella myös laillisten normien noudattamisella (normien määrittelemät tehtävät ja omien arvostusten vaikutuksen minimointi) tai kompetenssin puutteella (yritysjohdon osaaminen ei riitä liiketoiminnan johtamisen ulkopuolella toimimiseen). Sillanpää (1990, 47), joka nimittää Takalan kuvaamaa traditionaalista ideologiaa fundamentalistiseksi, toteaa yritys-toiminnan oikeutuksen tulevan tässä ideologiassa laillisuudesta, markkinoiden sääntöjen noudattamisesta sekä voiton maksimoinnin periaatteesta. Anttiroiko (2004, 26) katsoo, että tämäntyyppinen ideologia perustuu Friedmanin ajatuksiin voittojen lisäyksestä ja tehokkaasta taloudellisesta toiminnasta yritystoiminnan ainoana yhteiskunnallisena vastuuna (ks. Friedman 1972, 165). Aula ja Mantere (2005, 66) toteavat, että äärimmillään yritykset voidaan tässä ajattelumallissa vapauttaa taloudellisiin perusteisiin (esimerkiksi huonossa markkinatilanteessa) kokonaan yhteiskunnallisesta vastuusta. Voidaan ajatella, että yhteiskunnallista vastuuta voi harjoittaa, mikäli siihen on varaa. Friedman (1972, 168; ks. myös Talvio & Välimaa 2004, 26–29) on pitänyt yritysten yhteiskunnalliseen vastuuseen liittyvää toimintaa ristiriitaisena vapaan markkinatalouden idean kanssa ja jopa yritysten

varojen väärinkäyttönä. Lisäksi Friedman on katsonut, että juridista vastuuta laajempi vastuullisuus voidaan liittää vain luonnollisten henkilöiden, ei yritysten toimintaan.

Toisaalta voiton maksimointi voi kannustaa yrityksiä yhteiskunnalliseen vastuuseen. Rohwederin (2004, 81–82) mukaan yhteiskunnallisen vastuun taloudellisia kannustimia ovat kysyntätekiijät (kuten esimerkiksi reilun kaupan tuotteiden kysyntä), imagoitekiijät (vastuullisen imagon lisäämän tuotteiden kysynnän vaikutukset sijoittajien ja rahoittajien kiinnostukseen tai rekrytointiin) sekä kannattavuustekijät (vähentävät tuotanto- ja ympäristönsuojelukustannuksia sekä työtapaturmia tai lisäävät henkilöstön sitoutumista ja sitä kautta innovatiivista toimintaa). Tällöin ajatellaan, että yhteiskunnallista vastuuta voidaan perustella sillä, että se tuottaa taloudellista hyötyä yrityksen omistajille. Vastuullinen toiminta on siten voiton tuottamisen väline (ks. Mbare 2004, 159–164). Vastaavasti Aula ja Heinonen (2002, 130) toteavat yhteiskunnallisen vastuun välittömät taloudelliset perustelut. Tällöin motiivina vastuuseen on sen mahdollistama mainontaa tehokkaammin vaikuttava positiivinen julkisuus. Aula ja Heinonen nimittävät tätä ajattelutapaa kyyniseksi yhteiskunnallisen vastuun näkökulmaksi. Myös Rohweder (2004, 80; ks. myös Yrityksen yhteiskuntavastuu. Työvälineitä... 2001, 6) pitää yhteiskunnallisen vastuun merkityksenä yritykselle pitkän ajan kannattavuuden turvaamista, maineriskin hallintaa sekä yritys- ja tuotekuvan kehittämistä, eli taloudelliseen kannattavuuteen liittyviä tekijöitä.

Yritysten yhteiskunnallinen vastuu rakentaa Aulan ja Heinosen (2002, 131; ks. myös Aula & Mantere 2005, 42) mukaan yrityksen mainetta. He pitävät yhteiskunnallisen vastuun keskeisenä tekijänä luottamusta yrityksen ja sen yleisöjen välillä. Luottamus on välttämätön tekijä yhteistyö- ja vaihtosuhteissa (Misztal 1998, 12). Luottamuksen merkitystä yhteisön toiminnassa korostetaan sosiaaliseen pääomaan liittyvässä keskustelussa (Hjerpe 2003, 265; Hyyppä 2002, 148; Woolcock 2001, 25).

Aaltonen ym. (2004, 39) näkevät vastuullisen toiminnan kilpailutekijänä, joka edesauttaa mainekatastrofien (kuten esimerkiksi ympäristörikkomukset tai taloudelliset väärinkäytökset) välttämistä sekä lisää asiakkaiden luottamusta ja henkilöstön motivaatiota. Aula ja Heinonen (2002, 138) pitävät hyvää mainetta rakentavina yhteiskunnallisen vastuun muotoina lähiympäristön hyvinvointiin panostamista, yhteiskunnan kehittämiseen osallistumista, ympäristöystävällistä toimintaa sekä eettisten periaatteiden noudattamista. Peltola (2005, 95) katsoo vastuullisen toiminnan etujen liittyvän keskipitkän ja pitkän aikavälin vakauteen ja erityisesti brändin arvoon.

Yritysten yhteiskunnallisen vastuun perusteluna maine voidaan liittää myös välillisiin perusteluihin, koska maineella voi olla merkitystä yritysten sidosryhmien toiminnalle ja siten välillistä taloudellista merkitystä yritysten kannattavuudelle.

3.4.3 Välillinen taloudellinen hyöty: sidosryhmänäkökulma

Takala (1991, 18) esittää, että yritysten ja yhteiskunnan välisten suhteiden muutos kohti suurempaa keskinäistä riippuvuutta on vahvistanut traditionaalisen vastuujattelun kriittiköitä. Laajempi – Takalan moderniksi (emt., 24–29) ja sittemmin sidosryhmälähtöiseksi (Takala 2000, 597) määrittelemä – vastuukäsitys edellyttää, että yrityksen omia etuja ajavassa toiminnassa on otettava huomioon myös yleinen etu. Ketola (2005, 11) katsoo tämän käsityksen perustuvan yrityksen pyrkimykseen saada vastuullisella toiminnallaan yhteiskunnan hyväksyntä. Yrityksen ei kuitenkaan tule ottaa vastuuta toiminnasta, josta ei ole sille hyötyä (Takala 1985a, 14). Samoin Ketola (2005, 19) muistuttaa, että sidosryhmälähtöinen ideologia ei kuitenkaan tarkoita sitä, että sidosryhmillä olisi sama asema kuin omistajilla vaan omistajien etu on tässäkin ideologiassa ensisijainen. Yhteiskunnallista vastuuta voidaan Vehkaperän (2003, 67) mukaan perustella pidemmän tähtäimen taloudellisella hyödyllä. Tällöin hyöty on välillistä.

Traditionaaliseen vastuukäsitykseen sisältyy voiton tuottaminen omistajille ja huolenpito yrityksen työntekijöistä. Tämän lisäksi laajemman vastuukäsityksen mukaan tavoitteena on pitää huolta myös ympäristöstä ja paikallisyhteisöstä (Takala 1991, 145). Toimintaa voidaan Takalan (1987, 86) mukaan luonnehtia ”valistuneeksi itsekkyydeksi” tai ”yritys kansalaisen roolissa” -ajatukseen perustuvaksi. Sidosryhmälähtöisessä ajattelussa yritystä verrataan kansalaiseen, jonka on omaa etuaan ajaessaan huomioitava myös yleinen etu. Ketolan (2005, 11) mukaan yritys toimii tällöin valistuneen kansalaisen tavoin. Tähän sisältyy oletus yrityksen ja yhteiskunnan etujen yhteneväisyydestä. Viime kädessä on kyse myös yrityksen oman edun ensisijaisuudesta toiminnan jatkuvuuden kannalta. Solomonin (2004, 1028) mukaan yritystä ei voi ymmärtää näkemättä sitä kansalaisena, suuremman yhteisön jäsenenä. Maignan ja Ferrell (2000, 284) katsovat, että yrityskansalaisuus²² kuvaa sitä, miten yritys kantaa sidosryhmien asettamia taloudellisia, juridisia, eettisiä ja harkinnanvaraisia vastuita. Yrityskansalaisuudella tarkoitetaan sitä, että yritys on samalla tavoin osallinen alueensa toiminnassa ja kehityksessä kuin alueen asukkaat eli henkilökansalaiset ja että yrityksellä on yrityskansalaisuuden kautta alueellaan oikeuksia ja velvollisuuksia. Konkreettisesti tällä viitataan esimerkiksi paikallisyhteisöjen toiminnan taloudelliseen tukemiseen. (Juvonen & Kukkonen 1998, 43; Takala 1987, 86.)

Sillanpään (1990, 48; ks. myös Vehkaperä 2003, 67) mukaan moderni ideologia edellyttää voiton optimointia, mutta vastuullisen toiminnan vaatimukset voivat rajoittaa voiton tavoittelua. Toiminnasta aiheutuvat yhteiskunnalliset haitat eivät saa muodostua suuremmiksi kuin toiminnasta saatava taloudellinen hyöty. Sidosryhmälähtöiset kannustimet (Rohweder 2004, 86–87) perustuvat taloudellisten kannustimien tavoin taloudellisiin arvoihin. Kannustimiin vaikuttavat sekä markkinavoimien merkityksen kasvu että yritystoiminnalta edellytettävä yhä suurempi läpinäkyvyys. Sidosryhmien myönteinen suhtautuminen on menestyksellisen toiminnan jatkuvuuden edellytys. Yrityksen suhde sidosryhmiin tuottaa sille kilpailuetua (Mbare 2004, 159–164).

Anttiroiko (2004, 27) katsoo tämälähtöisten yritysten yhteiskunnallisen vastuun ideologian perustuvan normien noudattamisperiaatteeseen. Ajatellaan, että yrityksen on noudatettava sosiaalisesti hyväksytyjä normeja, erityisesti oikeudellisia normeja. Samoin Aula ja Heinonen (2002, 130) korostavat muuttuneen arvomaailman ja aktiivisten yleisöjen yrityksiin kohdistamia yhteiskunnallisen vastuun vaatimuksia. Juridisten sopimusten lisäksi toimintaa ohjaavat näin myös kulttuuriset ja sosiaaliset sopimukset.

Kujalan ja Kuvajan (2002, 87; ks. myös Niskala & Tarna 2003, 54) mukaan yritysten sidosryhmiä ovat niiden asiakkaat, henkilöstö, omistajat, alihankkijat ja tavarantoimittajat sekä julkinen sektori, kansalaisjärjestöt, paikallisyhteisöt ja tiedotusvälineet. Myös yritysten kilpailijat voidaan lukea niiden sidosryhmiksi. Moilasen ja Haapasen (2006, 71) tutkimuksessa yritysten edustajat mainitsivat edellisten lisäksi yritysten sidosryhminä myös muun muassa työmarkkinajärjestöt, poliittiset päätöksentekijät, koulutusviranomaiset sekä henkilöstön perheet. Wheeler ja Sillanpää (1997, 15; ks. myös Viitala 2005, 286) jaottelevat sidosryhmät primaareihin ja sekundaarisiiin sidosryhmiin ja nämä edelleen sosiaalisiin ja ei-sosiaalisiin. Primaareja sosiaalisia sidosryhmiä ovat omistajat ja sijoittajat, työntekijät ja johtajat, asiakkaat, paikallisyhteisöt, alihankkijat ja muut kumppanit. Primaareja ei-sosiaalisia sidosryhmiä ovat esimerkiksi luonnonympäristö ja tulevat sukupolvet. Sekundaarisia sosiaalisia sidosryhmiä ovat julkinen sektori, painostusryhmät, kuten ammattijärjestöt, media, asiantuntijat sekä kilpailijat, ja sekundaarisia ei-sosiaalisia sidosryhmiä ovat esimerkiksi ympäristöasioita ajavat painostusryhmät ja eläinten hyvinvointia ajavat organisaatiot. Näsi (1996, 23) määrittelee primaarit sidosryhmät ryhmiksi, joilla on virallinen tai sopimuksellinen suhde yritykseen. Muut sidosryhmät ovat hänen

²² Englanninkielinen käsite ’Corporate citizenship’ (Ketola 2005, 11).

mukaansa sekundaarisia. Moilasen ja Haapasen (2006, 46) tutkimuksessa haastatelluista yritysten henkilöstön edustajista noin puolet katsoi yrityksen yhteiskunnallisen vastuun perustuvan yrityksen oman tahdon lisäksi sidosryhmien odotuksiin. Sniderin ym. (2003, 175, 180–184) tutkimuksen mukaan yritysten arvoja, ympäristöpolitiikkoja sekä sidosryhmäsuhteita käsittelevissä raporteissa sidosryhmistä useimmiten mainitaan asiakkaat, työntekijät ja osakkeenomistajat.

Näsi (1996, 23) määrittelee sidosryhmien ja yrityksen suhteen vaikutussuhteeksi, jossa sidosryhmät vaikuttavat ja niihin vaikutetaan. Sidosryhmän sidos yritykseen voi perustua intresseihin, oikeuksiin tai omistajuuteen. Sidos voi merkitä esimerkiksi rahaa, tavaraa, informaatiota, asemaa tai valtaa. Yrityksen toiminnan on pitkällä tähtäimellä mahdollistettava kaikkien sidosryhmien tyytyväisyys yrityksen ja sidosryhmien vuorovaikutukseen. Sidosryhmät kohdistavat yritysten toimintaan erilaisia tavoitteita ja odotuksia, esimerkiksi yhteiskunta odottaa yrityksiltä yleisesti vastuullista toimintaa sekä aktiivista osallistumista sijaintipaikkakuntien kehittämiseen (Hannus 2004, 29).

Kujala ja Kuvaja (2002, 75) pitävät tärkeänä yritysten sidosryhmävuoropuhelua, joka perustuu keskeisten sidosryhmien tunnistamiseen ja niiden intressien tuntemiseen. Sutiinen (2005, 15) muistuttaa, että eri sidosryhmillä on usein keskenään vastakkaisia odotuksia, joiden suhteen yrityksen tulisi löytää tasapaino. Tähän liittyen Lainema (2005, 90–91) tuo esille sidosryhmätasapainon käsitteen, jolla hän tarkoittaa sitä, että yritykset tuntevat mahdollisimman monien sidosryhmien näkemyksiä ja pyrkivät huomioimaan eri sidosryhmien näkemyksiä päätöksenteossa. Lainema arvioi, että yrityksen koon kasvu vähentää sidosryhmätasapainon vaikutusta päätöksentekoon. Koon kasvuun liittyy usein myös omistajien etäntyminen yrityksen sijaintipaikkakunnasta ja henkilöstöstä. Sen sijaan pienissä ja keskisuurissa yrityksissä yrityksen omistajat tuntevat Laineman mukaan usein valtaosan yrityksen työntekijöistä sekä yrityksen sijaintipaikkakunnan olosuhteet ja siten näkevät sidosryhmätasapainon tärkeänä tekijänä päätöksenteossa ja toiminnassa.

Carroll (1995, 47) pitää sidosryhmäajattelua merkityksellisenä yritysten ja yhteiskunnan suhteen ymmärtämisen kannalta. Myös yritystoiminnan suhteiden näkyväksi tekemisen kannalta on tärkeää tarkastella sidosryhmiä keskeisinä toimijoina (Kujala 2001, 186). Eri sidosryhmiä voidaan painottaa eri tavoin. Perinteisessä sidosryhmäajattelussa erotetaan Kujalan (2001, 24) mukaan ääripäinä omistajien merkitystä korostava ajattelu ja toisaalta kaikkien sidosryhmien huomioimista painottava näkemys.

Niskala ja Tarna (2003, 54) mainitsevat kansalaisjärjestöt esimerkkinä yritysten uusista sidosryhmistä, jotka tarkastelevat yritysten toimintaa eri näkökulmasta kuin perinteisesti liiketoimintaan keskittyvät sidosryhmät. Niskalan ja Tarnan (emt.) mukaan myös yritysten perinteisillä sidosryhmillä, kuten asiakkailla ja kuluttajilla, on uusia yritysten vastuullisuuteen kohdistuvia intressejä. Toimintaympäristön kannalta myönteiset yritystoiminnan seuraukset vaikuttavat myönteisesti asiakkaiden valintoihin (Niiniluoto 2005, 56, 59).

Sidosryhmät ovat yritysten toimintaa koskevien sosiaalisten sopimusten osapuolia. Ne ohjaavat osaltaan ja intresseistään käsin yritysten yhteiskunnallista vastuuta koskevia kirjoittamattomia sosiaalisia sopimuksia.

3.4.4 Eettiset ja sosiaaliset perustelut

Traditionaalisen ja modernin vastuuideologian lisäksi voidaan erottaa kolmas lähestymistapa, jota Takala (2000, 599; ks. myös Ketola 2005, 19) kutsuu vaihtoehtoiseksi ideologiaksi, myöhemmin laajimman sosiaalisen vastuun ideologiaksi. Sen mukaan yrityksen

on hyväksyttävä sosiaalisia velvoitteita, vaikka ne eivät olisikaan yhteneviä hyödyntävoittelun kanssa. Ketolan (2005, 21) ja Sillanpään (1990, 48) mukaan yritystoiminnan tarkoituksena on tällöin yhteiskunnan hyvinvoinnin lisääminen. Ensisijaisena tavoitteena on vastuullinen toiminta ja toisena tavoitteena voittoa tuottava toiminta (Takala 1991, 146). Sillanpää (emt.) nimittää tämäntyyppistä ideologiaa radikaaliksi yhteiskunnallisen vastuun ideologiaksi. Vehkaperän (2003, 67) mukaan yritysten toiminnan syinä ja perusteluina ovat tällöin hyvä tahto, velvollisuus, vastuuntuntoisuus ja oikeudenmukaisuus. Aulan ja Heinosen (2002, 130) mukaan tämä näkökulma perustuu yritysten haluun tehdä hyvää ja huolehtia asioista. Yhteiskunnallinen vastuu perustuu tällöin yrityksen arvoihin ja vastuuntuntoon. Tuolloin yritysten taloudellinen tulos voidaan nähdä voimavarana, jota voidaan käyttää myös muiden kuin taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen. (Rohweder 2004, 87–88.) Tähän liittyen Aaltonen ym. (2004, 41) viittaavat velvollisuusetiikkaan, joka velvoittaa toimimaan oikeudenmukaisesti ilman hyödyn tavoittelua. Kanniaisen (2003, 112) mukaan yritys on omalta osaltaan vastuussa eettisten arvojen edistämisestä ja sosiaalisen pääoman vahvistamisesta. Rytteri (2006, 11) on eritellyt yrityksen toimintaa ohjaavat itseisarvoiset päämäärät toisaalta yrityksen asettamiin ja toisaalta yhteiskunnan arvoista johtuviin itseisarvoisiin päämääriin.

Eettisiä ja sosiaalisia perusteluja voivat Takalan (1985a, 17) mukaan tuoda esille esimerkiksi osuustoiminnalliset yritykset. Koivuporras (2006, 65) toteaaakin osuustoiminnallisten yritysten olleen aktiivisia keskustelussa yritysten yhteiskunnallisesta vastuusta. Myös Köppä (2000, 44) pitää osuustoiminnallisten yritysten erityispiirteinä jäsenyhteisöjen aktiivista tahdonmuodostusta ja sitä edustavaa luottamusjohtoa. Hän toteaa kuitenkin, että osuustoiminnallisten yritysten koon kasvaessa tämän piirteen merkitys vähenee. Laukkanen (2000, 105) viittaa tässä yhteydessä yhteisöyrityksiin. Yhteisöyrityksen toiminnassa painottuvat omistajien voiton tavoittelun sijasta yhteisöyrityksen omistajien ja jäsenten sekä ympäristön tarpeet ja tavoitteet, kuten esimerkiksi työllisyyden turvaaminen tai elämänlaadun parantaminen. Näiden tekijöiden rinnalla yhteisöyrityksen on olemassaolonsa turvaamiseksi huomioitava myös liiketaloudellinen menestys. Laukkanen (emt., 105, 109) ottaa esimerkiksi yhteisöyrityksistä uusosuuskunnat, joista osa on markkinointi-, hankinta- tai muita vastaavia osuuskuntia ja osa työosuuskuntia. Sosiaalisten yritysten toiminta voitaneen myös sijoittaa tähän kategoriaan. Sosiaalisiksi yritykseksi rekisteröitymisen kriteerinä on heikossa työmarkkina-asetmassa olevien työllistämisen asettaminen elinkeinotoiminnan tavoitteeksi (Laki sosiaalisista yrityksistä 1351/20003, 4 §).

Takalan vaihtoehtoiseksi ja laajimman sosiaalisen vastuun ideologiaksi ja Sillanpään radikaaliksi yhteiskunnallisen vastuun ideologiaksi kutsumaa ideologiaa leimaa Antti-roikon (2004, 28) mukaan moderni järjestelmäajattelu. Ajatellaan, että yritykset ovat osa yhteiskunnan kokonaisjärjestelmää ja yritysten toiminnassa huomioidaan kokonaisyhädyt ja yhteiskunnan hyvinvointi. Tässä ajattelussa voidaan edelleen erottaa kolme yhteiskunnallisen vastuun konseptia, joista radikaali ajattelutapa perustuu ajatukseen moraalista yrityksen toiminnan tärkeänä osatekijänä. Lievempi sosiaaliliberalistinen ajattelutapa korostaa yritystoiminnan sovittamista hyvinvointiyhteiskunnan toimintaan. Kommunitaristinen ajattelutapa korostaa osallisuutta, paikallisuutta ja kollektiivisuutta, jotka vaikuttavat myös yhtiömuodon valintaan²³.

²³ Alcock ym. (2000, 324) tulkitsevat kommunitarismista vahvistumista pyrkimykseksi uudelleen vakiinnuttaa kansalaisyhteiskunta ja kytkeä hyvinvointi enemmän aktiiviseen yhteisöön ja aktiivisiin kansalaisiin kuin keskitettyyn valtiokoneistoon. Tällöin velvollisuudet johdetaan sosiaalisista sitoumuksista ja pyritään moraalilla argumenteilla saamaan ihmisiä muuttamaan käyttäytymistään (Deacon 2002, 75–76). Tähän keskusteluun kommunitarismista voidaan liittää myös pohdinta vastuun erilaisista pe-

3.5 Yritysten yhteiskunnallisen vastuun sisällöt ja perustelut

Edellä on tarkasteltu yritysten yhteiskunnallisen vastuun sisältöjä, erityisesti yritysten sosiaalista vastuuta työyhteisöstä ja lähiyhteisöstä. Yritysten yhteiskunnallisen vastuun perusteluita on jaettu erilaisiin lähestymistapoihin sen mukaan, perustellaanko vastuuta taloudellisella kannattavuudella vai eettisillä ja sosiaalisilla argumenteilla.

Vastuun sisältöä ja perusteluita kuvaavat käsitteet ovat samankaltaisia, esimerkiksi taloudellinen vastuu ja taloudellisesti perusteltu vastuu. On tärkeää erottaa yritysten yhteiskunnallisen vastuun sisältö vastuun perusteluista: esimerkiksi taloudelliset perustelut vastuulle voivat liittyä sisällöltään moninaiseen vastuuseen, joista yksi vastuun sisältö on talous. Taulukossa 7 tarkastellaan yritysten yhteiskunnallisen vastuun perustelujen ja sisällön suhdetta.

Taulukko 7. Yritysten yhteiskunnallisen vastuun perustelujen ja sisältöjen suhde

	Taloudelliset perustelut vastuulle		Eettiset ja sosiaaliset perustelut vastuulle
	Välitön taloudellinen hyöty	Välillinen taloudellinen hyöty; sidosryhmänäkökulma	
Taloudellinen vastuu	Taloudellisen vastuun perusteleva yrityksen saavuttamalla välittömällä taloudellisella hyödyllä (esim. sijaintiratkaisujen vaikutus tuloksellisuuteen)	Taloudellisen vastuun perusteleva yrityksen saavuttamalla välillisellä taloudellisella hyödyllä (esim. markkinoinnin vaikutus kuluttajien päätöksentekoon)	Taloudellisen vastuun perusteleva eettisillä ja sosiaalisilla perusteluilla (esim. alueen hyvinvoinnin vahvistamisella)
Ympäristövastuu	Ympäristövastuun perusteleva yrityksen saavuttamalla välittömällä taloudellisella hyödyllä (esim. ympäristöratkaisujen vaikutus jätteidenkäsittelykustannuksiin)	Ympäristövastuun perusteleva yrityksen saavuttamalla välillisellä taloudellisella hyödyllä (esim. ympäristöratkaisujen vaikutus maineeseen ja yrityskuvaan)	Ympäristövastuun perusteleva eettisillä ja sosiaalisilla perusteluilla (esim. ympäristöratkaisujen merkitys lähiyhteisölle)
Sosiaalinen vastuu	Sosiaalisen vastuun perusteleva yrityksen saavuttamalla välittömällä taloudellisella hyödyllä (esim. henkilöstön työhyvinvoinnin tukemisen merkitys tuloksellisuudelle)	Sosiaalisen vastuun perusteleva yrityksen saavuttamalla välillisellä taloudellisella hyödyllä (esim. henkilöstöratkaisujen merkitys sidosryhmien suhtautumiselle)	Sosiaalisen vastuun perusteleva eettisillä ja sosiaalisilla perusteluilla (esim. lapsityövoiman käyttämättömyyden perusteleva eettisillä perusteilla kuten ihmisoikeuksilla)

rusteluista ja eri tahojen rooleista vastuunkantajina. Kommunitarismilla on Powellin ja Hewittin (2002, 66) mukaan erityistä merkitystä henkilökohtaisten sosiaalipalvelujen järjestämisessä, jolloin painotetaan yhteisöjä ja kansalaisyhteiskuntaa, mukaan lukien vapaaehtoisorganisaatioita ja vastavuoroista apua. Myös perheen vastuu on heidän mukaansa tällöin avaintema. (Ks. myös Anttonen 1989.)

Yritysten yhteiskunnallisen vastuun sisältöjen ja perustelujen tarkastelu osoittaa, että esimerkiksi yritysten sosiaalinen vastuu voi vastuun perustelujen kautta kytkeytyä sekä taloudellisiin että eettisiin ja sosiaalisiin argumentteihin. Sosiaalista vastuuta voidaan perustella välittömällä taloudellisella hyödyllä esimerkiksi korostamalla henkilöstön työhyvinvoinnin tukemisen merkitystä toiminnan kannattavuudelle. Välilliset taloudelliset perustelut sosiaaliselle vastuulle voivat liittyä esimerkiksi sidosryhmien suhtautumiseen tehtäessä henkilöstöpoliittisia ratkaisuja, kuten esimerkiksi lomautuksia, irtisanomisia tai rekrytointilinjauksia. Sosiaalista vastuuta voidaan perustella sosiaalisilla ja eettisillä argumenteilla, esimerkiksi ihmisoikeuksilla tai ihmisten hyvinvoinnilla.

Yritysten vajaakuntoisten työllistymistä koskevan sosiaalisen vastuun voidaan arvioida olevan neljästä sosiaalisen vastuun osa-alueesta vaikeimmin liitettävissä yhteiskunnallisen vastuun traditionaaliseen ideologiaan, ja jopa moderniin ideologiaan. Voidaankin kysyä, millä tavoin työllistämistä vastuu on osa yhteiskunnallista vastuuta. Onko se viimeinen, ja tavallaan ”sosiaalisen” vastuun osa-alue, jos osa-alueita tarkastellaan taloudellisten perustelujen näkökulmasta? Edellä todettiin, että ulkoiselle yleiselle vastuulle voidaan löytää imagoperustelut – ja siten taloudellisia perusteluita. Myös yrityksen sisäiselle sosiaaliselle vastuulle on löydettävissä lyhyen tai pitkän ajan kannattavuusperusteluita. Mikäli taloudelliset perustelut ratkaisevat sen, millä sosiaalisen vastuun osa-alueilla yritys toimii, voidaan kysyä, onko vastuulle vaikeasti työllistyvien henkilöiden työllistymisestä löydettävissä taloudellisia perusteluita. Ja liittyvätkö nämä perustelut välittömään taloudelliseen kannattavuuteen tai taloudelliseen kannattavuuteen pidemmällä tähtäimellä tai välillisesti?

Vastaavasti esimerkiksi sosiaalisilla argumenteilla voidaan perustella sosiaalisen vastuun lisäksi myös taloudellista vastuuta ja ympäristövastuuta. Sosiaaliset perustelut taloudelliselle vastuulle voivat liittyä esimerkiksi alueen hyvinvoinnin vahvistamiseen, mikä vaikuttaa alueen asukkaiden hyvinvointiin esimerkiksi työllisyyden kautta. Ympäristö vastuun sosiaaliset perustelut voivat kytkeytyä yrityksen lähiyhteisöön: esimerkiksi sijainti- ja logistiikkaratkaisulla voi olla merkitystä lähiyhteisön toiminnalle ja arjelle.

4 VAJAAKUNTOISTEN TYÖLLISTYMISEN TUKEMINEN

Tässä luvussa tarkastellaan vajaakuntoisten työllistämiskysymyksen ratkaisustrategioita sekä sitä, minkälaisiin käsityksiin vajaakuntoisuudesta ja työkyvystä nämä strategiat perustuvat. Näkökulma määrittyy näin vajaakuntoisten työllistämiskysymyksen kehyksestä. Tarkastelussa pyritään luomaan kuvaa siitä, minkälainen sosiaalinen sopimus vajaakuntoisten työllistämistä näyttää vallitsevalta, minkälaisiin vajaakuntoisuuden ja työkyvyn määritelmiin sopimus perustuu sekä miten sopimuksessa määritellään julkisen sektorin ja työnantajien vastuunjako työllistämiskysymyksissä. Lisäksi tarkastellaan tämän sosiaalisen sopimuksen kehittämissuuntia, jotka tulkitaan esille tuoduiksi muutostarpeiksi tai -ehdotuksiksi vastuunjaon näkökulmasta.

4.1 Vajaakuntoisuuden ja työkyvyn monet merkitykset

4.1.1 Vajaakuntoisuus julkisen järjestelmän näkökulmasta

Vajaakuntoisuuden käsite on vaikeasti määriteltävissä, ja sitä voidaan tulkita eri tavoin. Vajaakuntoisuuden käsite voi kantaa negatiivisia merkityksiä, koska vaje tai vajavuus mielletään usein negatiiviseksi asiaksi. Käsitteen voidaan ajatella korostavan vajetta työkyvyssä ja työstä suoriutumisessa. Kaakinen ym. (1998, 53) toteavat, että samoin kuin käsite 'syrjäytynyt', myös käsite 'vajaakuntoinen' painottaa ongelmia ja voi olla leimaava käsite. On kuitenkin vaikea löytää muuta käsitettä, jolla esimerkiksi tässä tutkimuksessa pystyttäisiin kuvaamaan tarkoitettua ilmiötä.²⁴

Savtschenko (2003, 91) kuvaa käsitteen 'vajaakuntoinen' historiallista taustaa Suomessa. Aiemmin käytössä olleen 'invalidi'-käsitteen tilalle on 1960-luvulla otettu käyttöön käsite 'vajaatyökykyinen'. Tuolloin vajaatyökykyisten työllistymisasiat siirtyivät sosiaaliministeriöltä työhallinnolle. Seuraava kehitysvaihe oli 'työrajoitteinen'-käsitteen käyttö 1980-luvulla, jolloin työrajoitteisuuteen sisällytettiin sekä fyysiset ja psyykkiset rajoitteet että sosiaaliset tekijät. Käsite 'vajaakuntoinen' otettiin lainsäädännössä käyttöön vuonna 1988. Silloin vajaakuntoisille tarjottavien palvelujen perusteeksi tulivat nykyistä lainsäädäntöä vastaavat kriteerit ja sosiaaliset tekijät jäivät määritelmän ulkopuolelle. Vajaakuntoisuuden käsite on siten sidoksissa aikaan, ja se paikantuu vuosituuhannen vaihteen tilanteeseen.²⁵ 2000-luvulla on yleistynyt käsite 'osatyökykyinen' (esim. Ollikainen 2008, 53), joka lienee seuraava vaihe käsitteen kehittämisessä.

²⁴ Myös englanninkielisessä keskustelussa käytetään esimerkiksi käsitettä 'disabled' eri merkityksissä, ja toisaalta viitataan vajaakuntoisuuteen eri käsitteillä (ks. esim. McLean 2003, 52). Mannilan ym. (2003, 4) mukaan englanninkielinen käsite 'disability' voidaan suomentaa joko vajaakuntoisuudeksi, työkyvyn rajoitteiksi (työkyvyttömyydeksi) tai vammaisuudeksi. Käsitteen 'disabled' rinnalla käytetään käsitettä 'people with disabilities' (ks. esim. Raising employment levels... 1998; Schneider & Dutton 2002). Westmorland ja Williams (2002, 802) käyttävät käsitettä 'persons with disabilities' termin 'disabled persons' rinnalla. Ensinnä mainitun käsitteen kuvaama vajaakuntoisuus voidaan tulkita enemmän tilanteen ominaisuudeksi kuin henkilön pysyväksi ominaisuudeksi. Suomenkielistä vastinetta tälle käsitteelle on kuitenkin hankala löytää.

²⁵ Sairauden tai vamman ja vajaakuntoisuuden käsitteiden suhdetta on määritelty eri aikoina eri tavoin. Järvikoski (1994, 35) käsittelee WHO:n vuonna 1980 julkaisemaa sairauden tai vamman seurausvaikutusten luokitusjärjestelmää ICDH (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps, ks. Ojala 2001, 163), jossa sairauden tai vamman seurausvaikutuksissa erotetaan kolme tasoa: vaurio (yksilön elimistön tasolla ilmenevä sairauden seurausvaikutus), toiminnanvajavuus (vaurion

Vajaakuntoisuus on palvelujärjestelmän käyttämä käsite, jonka avulla järjestelmä määrittelee ja luokittelee asiakkaita ja heidän palvelutarpeitaan. Käsitteen avulla osa asiakkaista luokitellaan oikeutetuiksi vajaakuntoisille suunnattuihin palveluihin ja osa niiden ulkopuolelle. Vajaakuntoisuutta voidaan tarkastella myös yksilön oman kokemuksen näkökulmasta. On todettu, että itsensä vajaakuntoisiksi määrittelevät henkilöt muodostavat erikokoisen ja osittain erilaisen ryhmän kuin ne, jotka saavat palvelujärjestelmän määrittelemiin vajaakuntoisuuden kriteereihin perustuvia palveluja ja etuuksia. Esimerkiksi Suomessa työikäisestä väestöstä palvelujärjestelmän mukaan vajaakuntoisiksi määriteltyjä ja samalla itsensä vajaakuntoisiksi määritteleviä henkilöitä on 6,7 prosenttia työikäisestä väestöstä. Näiden lisäksi 2,9 prosenttia työikäisestä väestöstä saa vajaakuntoisuuden perusteella etuuksia mutta ei pidä itseään vajaakuntoisena. Itseään vajaakuntoisina pitäviä henkilöitä, jotka eivät kuitenkaan palvelujärjestelmän vajaakuntoisuuskriteerien perusteella saa palveluja tai etuuksia, on 16,9 prosenttia työikäisestä väestöstä. (Sickness, disability and work... 2008, 56.) Nämä erot vaikeuttavat vajaakuntoisuuden määrittelyä ja oletettavasti vaikuttavat myös vajaakuntoisuuden käsitteestä käytävään keskusteluun. Tässä tutkimuksessa keskitytään vajaakuntoisiksi palvelujärjestelmässä määriteltyjen henkilöiden tilanteeseen, koska heidän tilannettaan tarkastellaan työllistymisen tukipolitiikan näkökulmasta.

Työhallinnossa vajaakuntoisiksi työnhakijoiksi lasketaan ne työnhakijat, jotka on rekisteröity tällä määreellä. On olemassa myös vastaavat kriteerit täyttäviä työnhakijoita, joita ei ole rekisteröity vajaakuntoisiksi. (Mannila 2002b, 10–11.) Työhallinnon asiakasrekisteriin merkitään asiakkaan terveydentilatietoja, kun niillä katsotaan olevan olennaisista merkitystä työhallinnon palvelujen ja toimenpiteiden toteuttamiselle (Ohje julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain... 2005, 3). Merkintä perustuu siis harkintaan ja edellyttää asiakkaalta vamman, vian tai vajavuuden todistamista lääkärintodistuksella (Heponiemi ym. 2008, 34). Vajaakuntoisella henkilöllä tarkoitetaan julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002) mukaan henkilöä, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssään ovat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden vuoksi. Lain määritelmä noudattaa YK:n Kansainvälisen Työjärjestön ILO:n ohjeiston (Vajaakuntoisasioiden hoitaminen työpaikalla 2002, 16) tapaa määritellä vajaakuntoiseksi määritellään ”henkilö, jonka mahdollisuudet sopivan työn saamiseen ja säilyttämiseen sekä työssä etenemiseen ovat huomattavasti heikentyneet asianmukaisesti todetun fyysisen, aisteihin liittyvän, älyllisen tai henkisen vamman tai vajavuuden vuoksi”.

Samoin Kansaneläkelaitos (Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista 566/2005, 6 §) toteaa vajaakuntoisten ammatillisen kuntoutuksen kriteereissä vajaakuntoisuuden perusteeksi asianmukaisesti todetun sairauden, vian tai vamman, jonka vuoksi työkyky ja ansiomahdollisuudet heikentyvät olennaisesti tai josta syntyy työkyvyttömyyden uhka. Vajaakuntoisilla on Lehmijoen (2001, 65) mukaan työn-

aiheuttamat vaikutukset ihmiselle normaaliksi katsottavissa fyysisissä tai psyykkisissä toiminnoissa) ja vajaakuntoisuus, jolla tarkoitetaan sairauden aiheuttamaa sosiaalista haittaa, joka rajoittaa tai estää ihmistä suoriutumista toiminnoistaan normaalilla tavalla. Tämän mallin puutteita ovat Järvikosken (emt., 39) mukaan mm. normatiivisuus, kokemuksellisuuden puuttuminen ja vain lääketieteellisesti todettujen vammojen tai sairauksien aiheuttaman vajaakuntoisuuden huomioiminen. Järjestelmän seuraajaksi on kehitetty vuonna 2001 käyttöön otettu kansainvälinen toimintakyvyn luokitusjärjestelmä ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health), jossa vajaakuntoisuutta tarkastellaan kolmella ulottuvuudella: kehon vaurioina, toimintakyvyn rajoituksina ja osallistumisen rajoituksina (Definitions of disability in Europe 2002, 17; Ojala 2001, 163). ICF ottaa huomioon yhteiskunnallisten tekijöiden merkityksen, mutta Vehmaksen (2005, 114) mukaan se on kuitenkin edelleen lääketieteeseen painottunut luokittelu. Kuten edellä Savtschenkoon (2003, 91) viitaten todettiin, vastaavasti suomalaisessa lainsäädännössä vajaakuntoisuutta määriteltäessä sosiaaliset tekijät on rajattu tarkastelun ulkopuolelle.

hakuun, työhönsijoittumiseen, ammatinvalintaan tai urasuunnitteluun ja koulutukseen ohjaamiseen vaikuttavia työ- ja toimintakyvyn rajoituksia. Tämä Lehmijoen määritelmä sisältää työkyvyn ja toimintakyvyn käsitteet, jotka kuvaavat tilannetta suhteessa työhön ja toimintaan, toisin kuin edellä esitetty vammaan, sairauteen tai vajavuuteen liittyvä määritelmä. Lehmijoki (2006, 46) toteaa, että työvoimatoimiston tekemään työnhakijan työkykyisyyden arviointiin sisältyvät työkyky, vammaisuuden laatu sekä tarjolla olevien työtehtävien vaatimukset.

Vajaakuntoisuuden määrittely palvelujärjestelmässä perustuu lakeihin sekä niistä johdettuihin luokitteluihin. Käsitteellä kuvataan ihmisten toimintakyvyn ja työllistymisen tai työssä suoriutumisen suhdetta. Sitä on kuitenkin kritisoitu sekä moniselitteisyyden että käytön perusteella. Pohjolan (2001, 103) näkemyksen mukaan työhallinnossa käsitettä käytetään väljästi, analysoimatta tarkemmin vajaakuntoisuuden merkitystä. Ylipaavalniemi (2001, 27) puolestaan arvioi työhallinnon käytännössä soveltavan vajaakuntoisuuden tulkintaa, jossa vajaakuntoisuuden aiheuttajana voidaan vamma, sairauden tai vajavuuden lisäksi nähdä pitkäaikaistyöttömyys, päihdeongelma tai sosiaalinen syy. Lehmijoki (2001, 66) toteaa tutkimuksissa osoitetun, että 7–15 prosentilla yli 50-vuotiaista vajaakuntoisista, joiden työttömyys on pitkittynyt, on paljon työllistymistä vaikeuttavia sekä hoitoa tai sosiaalista ja lääkinnällistä kuntoutusta vaativia elämänhallinnan ongelmia tai rajoitteita työ- ja toimintakyvyssä. Tässä näkemyksessä vajaakuntoisuus ja erityisesti sen merkitys työllistymisen kannalta näyttätyy monisyisempänä kysymyksenä kuin säädöksissä määritelty tilanne.

Ylipaavalniemi (2005, 18) käyttää tutkimuksessaan käsitettä 'heikossa työmarkkina-asemassa olevat', johon ryhmään hän lukee "vammaiset, pitkäaikaissairaat, muuten vajaakuntoiset ja muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevat".²⁶ Hän muistuttaa, että omaksi ryhmäkseen on erotettava ne vammaiset ja pitkäaikaissairaat, jotka eivät tarvitse erityistukea työllistymiseen. Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää (2006, 3–4) puolestaan käyttävät käsitettä 'heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt'. He viittaavat käsitteellä työttömiin työnhakijoihin, jotka kuuluvat keskimääräistä huonommassa työmarkkina-asemassa oleviin ryhmiin.²⁷ Myös Sihto (2001, 3) käyttää käsitettä 'vaikeasti työllistyvä' laajemmassa merkityksessä kuin käsitettä 'vajaakuntoinen'. Julkunen (2002, 319) kritisoi käsitettä 'vaikeasti työllistyvä' ja kytkee tämän käsitteen käytön tarjontakeskeiseen, työvoiman ominaisuuksia ja käyttäytymistä korostavaan ajatteluun työllistymiskysymyksistä.

Overbye (2005, 164) muistuttaa vajaakuntoisuuden käsitteeseen liittyvien vaikeuksien lisäksi vajaakuntoisuuden arvioinnin ongelmista. Ongelmat liittyvät lääketieteellisen tutkimuksen tai esimerkiksi toimintakyvyn testauksen rajoituksiin suhteessa vajaakuntoi-

²⁶ Työmarkkina-aseman näkökulmasta hän lukee vammaisten ja pitkäaikaissairaiden ryhmään kuuluviksi työllistymiseensä erityistukea tarvitsevat henkilöt, joiden diagnosoitu vamma, sairaus tai vajavuus estää tai haittaa merkittävästi työllistymistä. "Muuten vajaakuntoisiin" kuuluvina hän pitää muiden syiden (esim. päihdeongelma tai sosiaalisista syistä alentunut työ- ja toimintakyky) vuoksi työllistymisen suhteen vajaakuntoiset ja työllistymisessään tukea tarvitsevat henkilöt. Vammaisten, pitkäaikaissairaiden ja muuten vajaakuntoisten lisäksi Ylipaavalniemi (2005, 19) mainitsee muuten (esim. vähäisen tai soveltumattoman koulutuksen tai työkokemuksen, asenneongelmien, velka- tms. ongelmien, kielitaidon puutteen vuoksi) heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt, jotka tarvitsevat tukea työllistyäkseen. Ylipaavalniemen käyttämä käsite 'heikossa työmarkkina-asemassa olevat' viittaa em. työhallinnon määritelmän mukaisesti vajaakuntoisten henkilöiden lisäksi muista syistä alentuneen työ- ja toimintakyvyn vuoksi vajaakuntoisiin henkilöihin sekä muista kuin työ- ja toimintakykyyn liittyvistä syistä työllistymiseensä tukea tarvitseviin henkilöihin. Käsite 'heikossa työmarkkina-asemassa olevat' on siten laajempi kuin käsitellyt työ- ja toimintakykyyn perustuvat vajaakuntoisuuden määritelmät.

²⁷ Näistä ryhmistä Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää tarkastelevat tutkimuksensa empiirisessä osassa fyysisesti tai psyykkisesti vajaakuntoisia ja vammaisia, pitkäaikaistyöttömiä, ammattikouluttamattomia nuoria, kehitysvammaisia sekä maahanmuuttajia. Lisäksi he käyttävät käsitteen 'heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevat' synonyymeinä käsitteitä 'vaikeasti työllistyvät' ja 'erityisryhmät'.

suuden laaja-alaiseen arviointiin sekä vajaakuntoisuuteen liittyvien ilmiöiden pysyvyyden ja työn tekemiseen liittyvien rajoitusten arviointiin. Meershoekin ym. (2007, 510) mukaan sairauden, vammaisuuden ja vajaakuntoisuuden sekä toimintakyvyn rajoitusten ('illness', 'disability', 'incapacity') määritelmien epäselvyys johtuu niiden kuvaamien ilmiöiden monimutkaisuudesta ja määrittelemättömyydestä. He muistuttavat myös luokittelun ongelmallisuudesta ja normatiivisuudesta.

Witcher (2005, 57) muistuttaa, etteivät vajaakuntoiset ole homogeeninen ryhmä edes suhteessa toimintakykyyn. Epätasa-arvoisuus liittyy siihen, että ihmisiä, joilla on samankaltaisia ominaisuuksia, kohdellaan eri tavoin, tai vastaavasti ihmisiä, joilla on erilaisia ominaisuuksia, kohdellaan samalla tavoin. Witcher (emt., 62) pitääkin tärkeänä tarkasteltavan asian suhteen vallitsevien erojen ja yhtäläisyyksien tunnistamista pyrittäessä tasa-vertaisuuteen ja inklusioon. Vajaakuntoisten työllistymiskysymyksissä ajatusta voidaan soveltaa tarkasteltaessa vajaakuntoisille suunnattuja työvoimapolitiittisia toimenpiteitä ja niiden osuvuutta.

Mannila (2002b, 11) toteaa vajaakuntoisuuden käsitteen yhteyden vammaisuuden käsitteeseen. Edellä kuvatuissa malleissa lähdetään siitä, että vajaakuntoisuus – työkyvyn ongelmat suhteessa työllistymiseen – voi seurata esimerkiksi sairaudesta tai vammasta. Tämän ajattelun mukaisesti voitaisiin käyttää käsitettä vajaakuntoinen kaikissa niissä tilanteissa, joissa ongelmat työkyvyssä vaikeuttavat työllistymistä. Kuitenkin, todennäköisesti järjestelmästä lähtien, käsitteitä vajaakuntoisuus ja vammaisuus käytetään usein rinnakkain, kun puhutaan työllistymisen tukemisesta (esim. Sosiaaliturvan suunta 2002, 69). Linnakangas ym. (2006, 10) rinnastavat pitkäaikaissairauden ja vammaisuuden tarkastellessaan niihin työmarkkinoilla kohdistuvia asenteita ja ennakkoluuloja. Pitkäaikaissairaus ja vammaisuus ovat vajaakuntoisuuden ”takana” olevia käsitteitä, jotka kytkeytyvät vajaakuntoisuuteen silloin, kun pitkäaikaissairauteen tai vammaisuuteen liittyy työ- ja toimintakyvyn ongelmia. Tärkeää on siis huomioida, ettei vammaa tai pitkäaikaissairautta pidetä vajaakuntoisuuden synonyyminä. Esimerkiksi pitkäaikaissairausta vain noin puolella on sairaudesta aiheutuvia toiminnallisia rajoitteita. (Mannila ym. 2003, 4–5; ks. myös Haarni 2006, 12.) Vajaakuntoisuuden laaja merkityssisältö vaikeuttaa esimerkiksi tilastojen tulkintaa (Syrjinnän seuranta Suomessa 2007, 22).

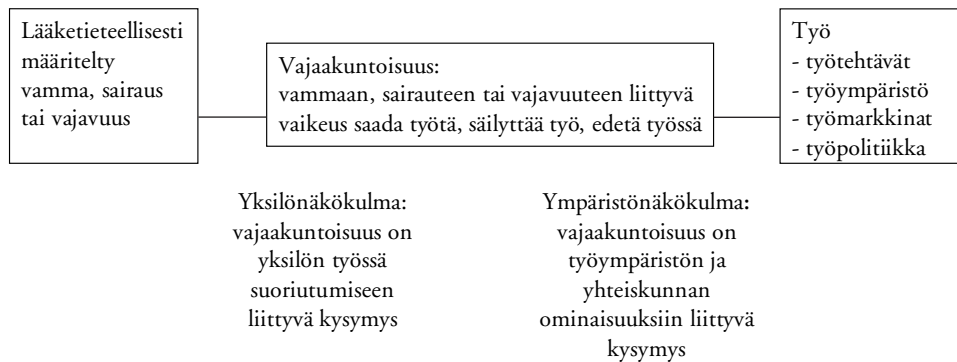
4.1.2 Yksilö- ja ympäristönäkökulmat vajaakuntoisuuteen

Työhallinnon määrittelemään vajaakuntoisuuteen liittyy siis nykyisin käytössä olevien määritelmien mukaisesti jokin lääketieteellisesti todettava vamma, sairaus tai vajavuus. Kuitenkin vajaakuntoisuus syntyy vasta, kun jokin näistä ilmiöistä liittyy vaikeuksiin saada työtä tai säilyttää työnsä tai edetä työssään²⁸. Kysymys on siis lääketieteellisesti todettujen ilmiöiden ja työllistymiseen tai työssä suoriutumiseen liittyvien ilmiöiden yhdistä-

²⁸ Tästä vajaakuntoisuuden määrittelystä ovat poikenneet Suikkanen ym. (1996, 94–95), jotka esittävät erottelua vajaakuntoisuuden ja vajaatyökykyisyyden välillä suhteessa työmarkkinakelpoisuuteen. He näkevät vajaakuntoisuuden olevan tavallaan yksilön ominaisuus ja toteavat, että vajaakuntoisuus voi ilmetä vajaatyökykyisyytenä eri tavoin eri ammateissa toimittaessa. Tällöin vajaatyökykyisyys tulisi määritellä suhteessa tehtävään työhön tai ammattiin. Vastaavasti Paanetojan ja Ruposen (2005, 14) mukaan vajaakuntoisuus tai vammaisuus ei välttämättä merkitse vajaatyökykyisyyttä Vajaakuntoisuudella ja työkyvyllä ei heidän mukaansa ole välitöntä yhteyttä, vaikka vammaisuudesta tai vajaakuntoisuudesta (samoin kuin esimerkiksi puutteellisesta kielitaidosta tai ikääntymisestä) voikin seurata vajaatyökykyisyyttä. Vajaatyökykyisyydestä on heidän mukaansa kysymys silloin, kun työntekijä ei täysin selviydy työn vaatimuksista. Paanetoja ja Ruponen rinnastavat tässä tarkastelussa vammaisuuden ja vajaakuntoisuuden. Kuitenkin edellä on todettu vajaakuntoisuuden olevan ilmiö, joka voi seurata – ei siis välttämättä seuraa – esim. vammaisuudesta ja joka nimenomaan liittyy työkykyyn. Tässä yhteydessä vajaakuntoisuuden merkitys on sama kuin Paanetojan ja Ruposen käyttämän käsitteen vajaatyökykyisyys merkitys.

misestä. Samalla kysymys on yksilön ominaisuuksien, ympäristön ominaisuuksien sekä yksilön ja ympäristön suhteen samanaikaisesta tarkastelusta. Ympäristöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä yleensä työmarkkinoita ja työpolitiikkaa sekä konkreettisia työpaikkoja ja työyhteisöjä.

Vajaakuntoisuuden määrittelyä voidaan kuvata jatkumolla, jonka toisessa ääripäässä korostuvat yksilölliset ominaisuudet ja toisessa ääripäässä ympäristön – laajimmillaan koko yhteiskunnan – ominaisuudet. Edellä todetussa vajaakuntoisuuden määrittelyssä tulee esille sekä yksilöön että ympäristöön liittyviä tekijöitä. Lisäksi määrittelyssä tuodaan esille huomattavasti vähentyneet mahdollisuudet (sopivan työn saamiseen, säilyttämiseen ja työssä etenemiseen). Mahdollisuuksia tarkasteltaessa voidaan painottaa joko yksilötekijöitä tai ympäristötekijöitä.



Kuvio 4. Vajaakuntoisuus suhteessa työllistymiseen yksilö- ja ympäristönäkökulmasta

Kuviossa 4 esitetyt vajaakuntoisuuteen liittyvät yksilö- ja ympäristöpainotteiset näkökulmat vaikuttavat sekä vajaakuntoisuuteen suhtautumiseen että työllistämispalvelujen tarjontaan. Näitä kysymyksiä on pohdittu erityisesti vammaisuutta koskevissa tutkimuksissa, joita hyödynnetään seuraavaksi esitettävässä yksilö-ympäristöulottuvuuden tarkastelussa.

Vammaisuuden perinteinen tarkastelutapa on ollut vahvasti lääketieteellinen ja yksilökeskeinen. Woodhamsin ja Corbyn (2003, 173) mukaan lääketieteellisessä mallissa ei huomioida sosiaalisia ja ympäristöön liittyviä tekijöitä. Lääketieteellinen tarkastelutapa edellyttää lääketieteellistä evidenssiä, jolloin sosiaaliset ja ympäristöön liittyvät tekijät jäävät huomiotta. Vammaisuutta ei kuitenkaan voida pitää vain lääketieteellisenä ilmiönä (emt., 172). Lääketieteellistä painotusta laajemmassa yksilömallissa vammaisuus nähdään Linnakankaan ym. (2006, 13) mukaan yksilössä olevana puutteena, jolloin yksilön ominaisuudet määrittävät hänen selviytymistään. Tässä mallissa yksilön ominaisuus on samalla tavalla määrittävä tekijä kuin lääketieteellisessä mallissa mutta selviytymiseen vaikuttavia ominaisuuksia ei rajata lääketieteellisesti määriteltyihin. Vammaisuutta selitetään yksilöön itseensä ja hänen historiaansa liittyvillä asioilla (Vehmas 2004, 43). Yksilöllisten tekijöiden painottamisella on palvelujen sisältöön liittyviä seurauksia. Yksilöllisiin tekijöihin painottuvassa toiminnassa korostuvat Burchardtin (2004, 736) mukaan yksilön muuttamiseen ja sopeuttamiseen liittyvät vaatimukset. Vajaakuntoisten työllistymistä tukevassa toiminnassa nämä vaatimukset voivat toteutua yksilöön kohdistuvina kuntoutus- ja koulutustoimenpiteinä.

Yksilökeskeisen tarkastelun vastakkaista ääripäätä, ympäristönäkökulmaa, luonnehtii vajaakuntoisuuden pitäminen (työ)ympäristön ja yhteiskunnan ominaisuuksiin liittyvänä

kysymyksenä. Järvikoski (1994, 59–60) korostaa sosiaalisen ja fyysisen ympäristön merkittävyyttä vajaakuntoisuuden määrittelyssä: hänen mukaansa vaikeastakaan sairaudesta tai vammasta ei seuraa vajaakuntoisuutta, mikäli sosiaalinen ja rakenteellinen ympäristö ottaa huomioon ihmisten erilaisuuden. Järvikoski (2008, 50) on myöhemmin täsmentänyt vajaakuntoisuuden kannalta merkityksellisen ympäristön määrittelyä luonnolliseksi, rakennetuksi, sosiaalseksi ja kulttuuriseksi ympäristöksi. Järvikoski katsoo (1994, 59–60) myös, että sairaus ei välttämättä ole vajaakuntoisuuden edellytys. Esimerkiksi huono-osaisuus ja tulevaisuuden perspektiivien häviäminen voivat merkitä vajaakuntoisuutta terveydentilasta riippumatta.

Järvikoski (1994, 49) toteaa lääketieteellisesti painottuneiden sairausperustaisten vammaisuuskäsitysten saaneen vastapainokseen sosiopoliittisen ja sosiaalisen vammaisuuskäsityksen, joka korostaa ympäristön merkitystä vajaakuntoisuuden muodostumisessa. Vammaisuus on tällöin tulos tilanteesta, jossa henkilö ei pysty toimimaan ympäristössään (esimerkiksi työssä), ei henkilön ominaisuuksista (ks. myös Barnes 2000, 441; Dewsbury ym. 2004, 156). Sosiaalisessa mallissa ympäristö nähdään sekä fyysisinä rakenteina (kuten esim. rakennusten suunnittelu, liikennejärjestelyt jne.) että sosiaalisina konstruktioina ja käsityksinä, jotka voivat johtaa syrjintään (Definitions of disability in Europe 2002, 10; ks. myös Oliver 1998, 258; Thornton 2005, 66; Twigg 1999, 347). Vehmas (2004, 43) tuo esille yhteiskunnan ja yhteisön toiminnan valtaväestön ehdoilla. Somerkivi (2000, 39–40; ks. myös Bagilhole 1997, 41) toteaa sosiaalisen mallin perustuvan ajatukseen sopeutumisesta yhteiskunnan, ei yksilöiden, ongelmana. Sosiaalisessa mallissa tärkeää on erottaa yksilön ominaisuudet osallistumista rajoittavista yhteisön ja yhteiskunnan ominaisuuksista. Työllistymisen näkökulmasta sosiaalisessa mallissa korostuvat esteettömyys ja työllistymismahdollisuudet. (Burchardt 2004, 736.)

Sosiaalipolitiikan kannalta sosiaalinen malli tarkoittaa enemmänkin vajaakuntoistavien tilanteiden ja ympäristöjen kuin vajaakuntoisten henkilöiden tunnistamista (Definitions of disability in Europe 2002, 11). Burchardt (2004, 735) pitää sosiaalista mallia sovelluksena voimavarakeskeisestä ajattelusta. Voimavarakeskeisen ajattelun mukaan yksilöllä on käytössään määrätty resurssit, keinot ja tiedot, joiden hyödyntämiseen vaikuttavat ulkoiset olosuhteet, kuten sosiaaliset, taloudelliset ja fyysiseen ympäristöön liittyvät tekijät. Voimavarakeskeinen ajattelu keskittyy toimintamahdollisuuksiin. (Emt., 2004, 738–741.) Tällöin huomio kohdistuu epätasa-arvoisuuden sosiaalisiin ja yhteiskunnallisiin syihin. Sosiaalisessa mallissa lähestymistapa on kuitenkin kriittisempi: yhteiskunnan joko tietoinen tai tiedostamaton epäonnistuminen vammaisten tarpeisiin vastaamisessa on mallin mukaan syrjintää (Burchardt 2004, 744). Dewsbury ym. (2004, 145) pitävät sosiaalisen mallin ansiona vammaisuuden hahmottamista konstruktiona, joka syntyy yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa. Toisaalta he (emt., 146) kysyvät, voiko sosiaalinen malli kääntyä antisosiaalseksi pitäessään vammaisten ihmisten kokemuksia etuoikeutettuina suhteessa muihin kokemuksiin ja muuhun asiantuntijuuteen. Dewsburyn ym. (emt., 150) mukaan mallin sosiaalista konstruktionismia voidaan kritisoida myös fyysisten ongelmien tarkastelusta sosiaalisina kysymyksinä.²⁹

²⁹ Edellä esitettyjen lääketieteellisen ja sosiaalisen mallin lisäksi vammaisuuden tarkastelutapoja voidaan Haarnin (2006, 11) mukaan jaotella vielä tarkemmin. Hän erottaa viisi eri näkökulmia painottavaa mallia. Hyväntekeväisyysmallissa vammaiset henkilöt nähdään avuttomina säälin ja tuen kohteina. Lääketieteellisessä selitysmallissa vammaisuus nähdään toimintavajeina, jolloin vammaispolitiikan painopiste on kuntoutuksessa. Sosiaalinen vammaisuuden selitysmalli korostaa, kuten edellä todettiin, yhteiskunnan rakenteita vammaisten henkilöiden eriarvoistumisen syynä. Tämäkin näkökulma on Haarnin mukaan rajoittunut, koska siinä ei huomioida esim. vamman fyysisiä ja psyykkisiä seurauksia. Neljäs Haarnin esittämä näkökulma on moniulotteinen malli, joka perustuu edellä mainittuun ICF-standardiin ja siinä kuvattuihin ulottuvuuksiin. Viimeisenä näkökulmana Haarni mainitsee ihmisoikeusmallin, jossa korostuvat vammaisten ihmisoikeudet ja niiden toteutumiseen tähtäävä toiminta.

Linnakankaan ym. (2006, 14) käyttämässä yksilö-yhteiskuntaolottuvuuteen perustuvassa yhteiskuntamallissa, samoin kuin edellä käsitellyssä sosiaalisessa mallissa, painopiste on yhteiskuntarakenteen ja institutionaalisten käytäntöjen merkityksessä vammautumismallille ja vammaisuuden seurauksille. Vammaisuudessa on siten kysymys yksilön ja ympäristön suhteesta ja siinä syntyvistä sosiaalisista seurauksista (emt., 14). Yksilö- ja yhteiskuntamallin lisäksi Linnakangas ym. (emt., 13) erottavat yksilön ja yhteiskunnan vuorovaikutuksesta lähtevät teoriat, joiden he toteavat kuitenkin olevan vähemmistönä. Tällöin korostuvat toisaalta yhteiskunnan interventiot suhteessa vammaisuuteen sekä vammaisten toiminta ja vaikuttaminen suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan.

Käsitteeseen liittyvistä ongelmista huolimatta vajaakuntoisuus on valittu tämän tutkimuksen yhdeksi avainkäsitteeksi, koska yksiselitteisempää tai sävyllään neutraalimpaa käsitettä ei tutkittavassa ilmiökentässä ja tarkoitettussa merkityksessä ole löydettävissä. Vajaakuntoisuus on käytettävissä olevista käsitteistä yksiselitteisin työllistymistä tukevien palvelujen näkökulmasta. Se on kuitenkin yksiselitteinen vain käsitteellisesti. Kysymyksiä herättää esimerkiksi se, minkä verran vajaakuntoiseksi luokittelu – joka siis merkitsee määrättyä positiota suhteessa palveluihin – on käytännössä riippuvainen lääketieteellisistä diagnooseista sekä minkä verran vajaakuntoisuutta määritetään työllistymisen vaikeuksien eli tilanteen kautta, jolloin elämäntilanteen kokonaisuus on määrittelyperuste. Vajaakuntoisuutta määrittellään palvelujärjestelmän näkökulmasta, sen sijaan vastaavaan ilmiöön liittyviä työmarkkinoiden ja työnantajien käsityksiä ja käsitteitä ei ole tutkittu eikä määritelyä.

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on vajaakuntoisuuden pitäminen työkyvyn ongelmista johtuvina vaikeuksina työllistymisessä tai työssä pysymisessä. Tässä tutkimuksessa ei käytetä erikseen käsitettä vammaisuus vaan lähdetään siitä, että vajaakuntoisuus on edellä kuvatulla tavalla keskeinen käsite ja työllistymisen ongelmat voivat aiheutua eri syistä.

4.1.3 Työkyky: yksilön ominaisuuksista systeemin ominaisuuksiin

Vajaakuntoisuuden käsite kytkeytyy työkyvyn käsitteeseen (Lehmijoki 2001, 66). Ilmarisen ym. (2006, 17) mukaan työkyvyn käsite on muuttunut yhteiskunnallisten muutosten mukana. Samaan aikaan työn ja sairastavuuden keskinäinen kytkentä on monimutkaisuutunut, mikä vaikeuttaa työkyvyn määrittelyä. Käsitteen määrittely on haasteellista myös siksi, että sitä käytetään erilaisissa konteksteissa (työterveyshuolto, eläkelaitokset, palvelujärjestelmä, sosiaalivakuutus, työntekijät, työnantajat, tutkijat, lainsäätäjät) ja eri tieteenaloilla. Lisäksi työkyvyn käsitettä käytetään erilaisissa tarkoituksissa, toisaalta työkyvyn arvioinnin³⁰ ja toisaalta työkyvyn edistämisen yhteydessä (emt., 28).

Ilmarinen ym. (2006, 19) käsittelevät erilaisia työkykymalleja, joista ensimmäinen on lääketieteellisesti painottuva terveyden ja toimintakyvyn merkitystä korostava malli. Tällöin työkykyä pidetään terveydentilan ja toimintakyvyn määrittämänä ilmiönä, joka on ulkoisista olosuhteista riippumaton. Terveyden yhteys työkykyyn perustuu Koskisen ym. (2006, 114) mukaan terveydentilan heikentymisen vaikutuksiin toimintakykyyn. Toimintakyvyn rajoitukset voivat tilannekohtaisesti heikentää työkykyä. Tilanteeseen vaikuttavat henkilön muut voimavarat sekä työ ja työolot, joten vaikutusketju terveys-toimintakyky-työkyky ei ole yksiselitteinen. Hallbergin (2001, 109) mukaan toimintakyvyn

³⁰ Tarkasteltaessa työkykyä on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, kenen näkökulmasta työkykyä arvioidaan ja mihin tietoihin arviointi perustuu (esimerkiksi henkilön oma kokemus, asiantuntija-arvio) (Ilmarinen ym. 2006, 30). Gouldin ym. (2006, 312) mukaan työkyvyn arviointiin tulisi sisällyttää sekä objektiivisia menetelmiä että työkyvyn kokemusta kuvaavia subjektiivisia menetelmiä. Arviointi edellyttää menetelmien ja näkökulmien monipuolisuuden lisäksi työkyvyn eri osa-alueiden, toisaalta ihmisen edellytysten ja toisaalta työn vaatimusten, sekä nykyisten että tulevien tarkastelua (Anttonen ym. 1998, 17).

suhde sairauteen onkin monimutkainen: kahdella samaa sairautta sairastavalla henkilöllä voi olla erilainen toimintakyky. Mäkitalo (2001, 67) muistuttaa, että kyky toimia on yksilöominaisuus. Yksilön toimintakyky koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Vaikka edellä Hallberg erottaa toimintakyvyn ja sairauden toisistaan, Mäkitalo (emt., 85) toteaa sekä toimintakyvyn että sairauden olevan yksilön ominaisuuksia, jolloin molemmat käsitteet johtavat yksilölähtöiseen tarkasteluun. Jyrkämä (2004, 158; ks. Jyrkämä 2003, 270) korostaa myös toimintakyvyn kontekstisidonnaisuutta ja pitää tärkeänä potentiaalisen (mahdollisen) ja aktuaalisen (käytössä olevan) toimintakyvyn erottamista. Toimintakyvyn osa-alueista kontekstuaalisuus liitetään kuitenkin useimmiten sosiaaliseen toimintakykyyn. Sosiaalinen toimintakyky liittyy yksilön ja yhteisön vuorovaikutukseen sekä osallistumiseen, kuten esimerkiksi työhön ja työllistymiseen (Sainio ym. 2006, 134).

Suikkanen ja Lindh (2007, 4) arvioivat, että teollisen yhteiskunnan työhön liittyvät työkykyongelmat ovat olleet valtaosin fyysisiä. Heidän mukaansa työelämän muutos edellyttää työkyvyn määrittelyn muutosta siten, että siinä huomioidaan uudenlaiset selviytymisvaatimukset. Lääketieteellisestä, yksilön ominaisuuksiin painottuvasta työkyvyn määrittelystä on Ilmarisen ym. (2006, 17) mukaan siirrytty työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen tarkasteluun sekä edelleen moniulotteisempaan työkyvyn kuvaamiseen. Toinen Ilmarisen ym. (emt.) käsittelemä malli on työkyvyn tasapainomalli, joka korostaa ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten suhdetta. Tämän ajattelun mukaan työkyky edellyttää ihmisen ja työn välistä tasapainoa. Melkas (1980, 33) ja Gould (1985, 14) ovat pohjustaneet tätä ajattelua tarkastelemalla työkyvyttömyyttä epäsuhtana yksilön edellytysten ja työn vaatimusten välisessä tasapainossa. Ilmarisen ym. (emt., 22) mukaan tasapainomallia käytetään esimerkiksi ammatillisen työkyvyn tai työkyvyttömyyden määrittelyssä.

Työkyvyn määrittelemistä terveydentilan, yksilöllisten edellytysten ja työn vaatimusten perusteella on kritisoitu riittämättömäksi ja liian yksilökeskeiseksi (ks. Mäkitalo 2001, 85). Ylisassin (2002, 23) mukaan työkykyä tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon myös laajemmin ympäristön piirteet ja mahdollisuudet vaikuttaa niihin. Kolmanneksi Ilmarinen ym. (2006, 19) erottavat moniulotteiset ja integroidut työkykymallit. Näissä malleissa huomioidaan yksilön ja työn ominaisuuksien lisäksi työyhteisöön ja johtamiseen, yhteisölliseen työn hallintaan sekä työelämän ulkopuoliseen ympäristöön liittyviä tekijöitä. Työkyvyn ja sen edistämisen konteksti- ja aikasidonnaisuus korostuu verrattuna muihin malleihin (emt., 20). Ilmarinen ym. (emt., 22–27) tarkastelevat sekä Työterveyslaitoksen kehittämää moniulotteista työkykymallia että Kuntoutussäätiössä kehitettyä moniulotteista työkykymallia. Työterveyslaitoksen moniulotteisessa työkykymallissa työkyvyn ulottuvuuksia ovat ihmisen voimavarojen ja työn välisen tasapainon lisäksi perhe, lähiyhteisö ja yhteiskunta. Tämä työkykymalli tarkastelee työkyvyn kehittämistä integroituna prosessina, jossa vaikutetaan sekä työympäristöön ja työyhteisöön että yksilön voimavaroihin. Ilmarisen ym. (emt.) mukaan Kuntoutussäätiössä kehitettyä moniulotteista työkykymallia voidaan pitää työkyvyn tasapainomallin ja integroidun työkykymallin välimuotona: malli perustuu työkyvyn yksilöllisten edellytysten ja työolosuhteiden tasapainoon ja huomioi lisäksi kontekstin (työorganisaation ja toimintaympäristön) merkityksen.

Työkyvyn määrittelyyn vaikuttavat siis yksilölliset tekijät, työmarkkinoiden vaatimukset, työ- ja sosiaalipolitiikka ja muut työelämään liittyvät tekijät, yksilöllisten ja työelämään liittyvien tekijöiden tasapaino sekä työpaikan ulkopuoliseen ympäristöön liittyvät tekijät. Tämän tutkimuksen lähtökohtana on näiden työkyvyn osatekijöiden jaottelu 1) ihmisen voimavaroihin (fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, osaaminen) sekä muut yksilön voimavarat kuten motivaatio, työtyytyväisyys, arvot ja asenteet), 2)

työn vaatimuksiin ja työympäristöön (kuten työn sisältö, henkiset ja fyysiset vaatimukset, työympäristö, työyhteisö, työorganisaatio sekä esimiestyö ja johtaminen), 3) ihmisen voimavarojen ja työn väliseen tasapainoon sekä 4) työpaikan ulkopuoliseen ympäristöön, jonka osa-alueita ovat työpaikan lähiympäristö (kuten työpaikan tukioorganisaatiot sekä perhe ja lähiyhteisö) ja työpaikan makroympäristö (kuten yhteiskunnan infrastruktuuri, työ-, koulutus- ja sosiaali- ja terveystieteet sekä palvelut). Tämä jäsenitys perustuu Ilmarisen (1999, 61; ks. myös Ilmarinen ym. 2003, 69–70) määritelmiin ja sisältää piirteitä sekä työkyvyn tasapainomallista että moniulotteisista työkykymalleista. Tätä jäsenystä käytetään tässä tutkimuksessa yrityksistä kerättävän aineiston luokittelussa.

Työkykyä jäsentävät mallit ovat analogisia edellä käsiteltyjen vajaakuntoisuuden ja vammaisuuden liittyvien mallien kanssa. Sekä työkykyä että vajaakuntoisuutta ja vammaisuutta voidaan tarkastella lääketieteellisenä kysymyksenä tai sosiaali- ja työpoliittisena kysymyksenä tai näitä näkökulmia integroiden. Kyse on samalla tarkastelun yksilö-ympäristöulottuvuudesta: nähdäänkö työkyky tai vajaakuntoisuus yksilön vai ympäristön ominaisuutena vai näiden yhteisvaikutuksen tuloksena. Työkykyä – kuten myös vajaakuntoisuutta – voidaan arvioida yksilön ominaisuuksien ja/tai elämäntilanteen näkökulmasta, työmarkkinatilanteen ja työllistymismahdollisuuksien näkökulmasta, suhteessa konkreettisiin työtehtäviin ja ammatteihin tai laajemmin systeemisenä ominaisuutena. Työkyvyn ja vajaakuntoisuuden käsitteet eivät ole missään näissä suhteissa yksiselitteisiä eivätkä pysyviä, vaan ne ovat sidoksissa tulkintakehykseen ja määrittelyn tarkoitukseen.

Yksilöllisiin työkykytekijöihin painottuva työllistymismahdollisuuksien arviointi voi merkitä vajaakuntoisen työttömän työttömyyden tarkastelua yksilötason ongelmana, jonka ratkaisumahdollisuudet ovat riippuvaisia yksilötason toimenpiteistä, kuten yksilön toimintakykyyn vaikuttamisesta (ks. Pickvance 1999, 540). Rose (1998, 67; ks. myös Beck 2000, 78; Julkunen 2000, 223) pohtii aikaisemmin yhteiskunnallistettujen riskien, kuten työttömyyden, uudelleen yksilöllistämistä ja esittämistä yksityiseen vastuuseen kuuluvana kysymyksenä. Vajaakuntoisten työllistymiskysymyksen yksilöllistäminen merkitsee vajaakuntoisen henkilön työttömyyden palauttamista yksilöllisiin työkykytekijöihin. (Ks. Karjalainen 2004, 15.) Duckettin (2000, 1035) mukaan lääketieteellisen lähestymistavan hallitsevuus yksilöpainotteisessa tarkastelussa vääristää työnantajien kuvaa työnhakijoiden mahdollisuuksista ja rajoittaa työllistymismahdollisuuksia. Jos tarkastelussa huomioidaan toimintaympäristöön liittyviä työkykytekijöitä, rekrytointipäätös edellyttää arviointia työolojen ja -tehtävien räätälöintitarpeista ja -mahdollisuuksista (vrt. Burchardt 2004, 736).

Vajaakuntoisten työttömien työnhakijoiden työkyvyn arviointiin liittyy myös yleisempi kysymys työttömien työkyvyn arvioinnista. Rekrytointitilanteessa tehtävässä arvioinnissa työttömien työkyvystä on käytettävissä vain rajatusti tietoa, joka painottuu yksilöllisiin työkykytekijöihin. Kuitenkin on todettu (Järvikoski 1994, 61–65) työkyvyn olevan suhteessa työhön ja sen vaatimuksiin. Ongelmalliseksi työttömien – ja erityisesti pitkäaikaistyöttömien – työkyvyn määrittämisen tekee Lindin (1997, 15; ks. myös Virtanen ym. 1997, 319) mukaan juuri työn puuttuminen: puuttuvat tilanne ja vaatimukset, joihin yksilöllisiä tekijöitä voitaisiin suhteuttaa. Hallberg (2001, 111–112) toteaa lisäksi, että työn vaatimusten muutokset vaikeuttavat pitkään työttömänä olleen henkilön ammattinimikkeen perusteella tehtävää arviointia. Järvikoski ym. (2000, 112) toteavat, että silloin, kun työkyvyn arvioinnissa ei ole käytettävissä ajantasaista tietoa työssä selviytymisestä ja työn kuormittavuudesta, työkyvyn arviointi perustuu käytännössä lääketieteellisiin seikkoihin. Vastaavasti Suikkanen ja Lindh (2007, 6; ks. myös Launiainen ym. 2001, 154) toteavat, että työkyvyn arviointi toteutuu usein käytännössä enemmän työkyvyttömyyden arviointina, jolloin lähestymistapa painottuu yksilön ominaisuuksiin. Työkyvyttömyyden ja työttömyyden rajapintoja syntyy työmarkkinoiden toiminnassa,

yritysten käytännöissä sekä työn ja toimintakyvyn suhteessa. Näillä rajapinnoilla tehdään tulkintoja työkyvystä ja työkyvyttömyydestä, ja nämä tulkinnat voivat vaikuttaa työllistymiseen – ja työttömyyteen.

Sekä vajaakuntoisuuden että työkyvyn käsitteisiin näyttää sisältyvän pitkä jatkumo, jonka toisessa ääripäässä korostetaan terveydentilaa ja sen mitattavissa olevia osatekijöitä ja toisessa ääripäässä painotetaan systeemisiä, poliittisia ja kulttuurisia tekijöitä, jotka vaikuttavat järjestelmien ominaisuuksien ja esimerkiksi asenteiden kautta vajaakuntoisuuden ja työkyvyn määrittelemiseen. Vaikka vajaakuntoisuuden käsitteellä on yhtymäkoh- tia työkyvyn käsitteeseen, käsitteet ovat myös ristiriitaisia: virallisissa vajaakuntoisuuden määritelmässä keskitytään haittaan työssä ja työllistymisessä ja niistä puuttuu esimerkiksi osaaminen, joka puolestaan nähdään olennaisena osana työkykyä. Vajaakuntoisten työt- tömien tapauksessa tämä ristiriita tuottaa kiinnostavia kysymyksiä, kuten esimerkiksi sen, milloin vajaakuntoisten työllistyvyyttä voidaan tukea vaikuttamalla toimintakykyyn ja milloin osaamiseen.

Edellä käsitellyt näkökulmat vajaakuntoisuuteen ja työkykyyn kuvaavat nykyisen va- jaakuntoisten työllistämistä koskevan sosiaalisen sopimuksen perustana olevia käsityksiä vajaakuntoisuudesta ja työkyvystä. Seuraavassa tarkastellaan vallitsevan sosiaalisen sopi- muksen mukaista vajaakuntoisten työllistämisen tukipolitiikkaa.

4.2 Vajaakuntoisten työllistymistä tukeva politiikka

Tässä tutkimuksessa vajaakuntoisten työllistymisen tukipolitiikan tarkastelu rajataan nii- hin tukimuotoihin, jotka tähtäävät työllistymiseen avoimille työmarkkinoille työsuhteiseen työhön³¹. Tämä painotus on valittu, koska avoimet työmarkkinat ovat ensisijainen tavoite vajaakuntoisten työllistymisen tukemisessa (ks. esim. Marjanen 2000, 3, 64). Tämä linjaus on tehty esimerkiksi vajaakuntoisten henkilöiden ammatillista kuntoutusta ja työllistymistä koskevassa kansallisessa toimintaohjelmassa (Vajaasta varteenotettavak- si...1995, 12, 26) osallistumismahdollisuuksien ja tasa-arvon saavuttamiseksi. Avoimille työmarkkinoille suuntautumista on perusteltu yhteiskuntapoliittisten tavoitteiden lisäksi myös suojattujen työmarkkinoiden pienuudella (Linnakangas ym. 2006, 48; Ylipaaval- niemi 2001, 15, 24).

Voitaneen todeta, että nykyinen vajaakuntoisten työllistämistä koskeva sosiaalinen sopimus tähtää työllistymiseen työsuhteiseen työhön avoimille työmarkkinoille. Tarkas- teltaessa työllistymistä avoimille työmarkkinoille työnantajien päätöksenteko on yksi kes- keinen tekijä (ks. mm. Marjanen 2001, 30; Savtschenko 2003, 93). Avoimille työmark- kinoille työllistymisen tukeminen edellyttää Savtschenkon (emt., 96) mukaan nykyisen työvoiman tarjontaan painottuvan toiminnan muuttamista työvoiman kysyntää, kuten yritysten työllistämisedellytyksiä ja työllistämisen kannustimia, huomioivaan suuntaan. Tämän voitaneen tulkita merkitsevän tarvetta tai ehdotusta muuttaa nykyistä vajaakun-

³¹ Savtschenko (2003, 93) toteaa avointen työmarkkinoiden ominaispiirteeksi työvoiman ostajien ja myyjien roolien ja etujen eriytymisen sekä työnantajan tarpeiden ensisijaisuuden työllistämistilanteessa. Suojatuille työmarkkinoille (esim. työkeskukset, työtoiminta, päivätoiminta – Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti 2004, 17) on ominaista toiminta pääasiassa kolmannella ja julkisella sektorilla, sääntely sekä rekrytoinnin kohdentaminen vammaisiin ja vajaakuntoisiin henkilöihin, joilla on vaike- uksia avoimille työmarkkinoille työllistymisessä. Avointen ja suojattujen työmarkkinoiden eroja ovat mm. työllistymisen ehtojen määräytyminen sekä etujen ja tarpeiden sovittelu. Avoimilla työmarkkinoilla työllistyminen perustuu ensisijaisesti työnantajan tarpeisiin, kun taas suojatuilla työmarkkinoilla työl- listymistä määrittävät ensisijaisesti työnhakijan tarpeet ja, kuten Linnakangas ym. (2006, 21) toteavat, sosiaalinen tarkoituksenmukaisuus. Suojatuilla työmarkkinoilla pyritään työsuhteen syntymiseen ja on- nistumiseen sopeuttamalla työpaikkoja ja -tehtäviä työntekijöille sopiviksi (Savtschenko 2003, 94).

toisten työllistämistä koskevaa sosiaalista sopimusta työllistämistrategian ja -keinovalikoiman osalta.

Tutkimuksen rajausta avoimille työmarkkinoille työllistymiseen voidaan kritisoida esimerkiksi kysymällä toisaalta, olisiko vaikeassa työllisyystilanteessa realistisempaa pitää tavoitteena työllistymistä ylipäänsä, ja toisaalta, eikö inkluusiota ja integraatiota voida saavuttaa muutoin työllistymisen kautta. Tässä tutkimuksessa lähdetään kuitenkin siitä, että vajaakuntoisilla tulisi olla samanlaiset mahdollisuudet työllistyä avoimille työmarkkinoille kuin muillakin työnhakijoilla. Muita kuin suoraan avoimille työmarkkinoille sijoitumista tukevia toimenpiteitä tarkastellaan tässä erityisesti työllistymisen siirtymävaiheen näkökulmasta. Tiaisen (2006, 3) mukaan työllistymisprosessin käynnistymiseen tarvitaan välityömarkkinoita silloin, kun henkilöillä on pitkä työttömyystausta tai jokin (fyysinen) työrajoite. Välityömarkkinoiden käsitteellä kuvataan työttömyyden ja avoimien työmarkkinoiden väliin tarvittavaa tuetun työn aluetta (Parmanne & Siekkinen 2005, 33; Väyliä työhön 2006, 30). Suojattujen työmarkkinoiden tapaan välityömarkkinoille ominaista on työtehtävien sovittaminen työntekijöiden erityisominaisuuksien mukaan, mutta samanaikaisesti välityömarkkinoilla kehitetään työntekijöiden työllistyvyyttä ja työkykyä avointen työmarkkinoiden tarpeiden suuntaisesti. Välityömarkkinoita tarvitaan, jotta uuden työntekijän palkkaamiseen liittyvää työnantajan riskiä voitaisiin vähentää työhallinnon tukitoimilla. Taloudellisen tuen lisäksi tarvitaan työllistymisen esteiden poistamista erityisesti ammattitietojen ja -taitojen osalta.³²

Tässä tutkimuksessa keskitytään aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteisiin, joilla pyritään ylläpitämään työnhakijoiden ja työnantajien aktiivisuutta työmarkkinoilla (ks. Somervuori 1996, 16). Aktiivisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden tavoiteltavia vaikutuksia ovat avoimien työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaaminen, työvoiman tarjonnan ylläpitäminen, työttömien ammattitaidon ylläpitäminen, työttömyyden aiheuttaman taloudellisen riskin pieneminen, tehokkuustappioiden välttäminen sekä substituutiovaikutusten aikaansaaminen. Tehokkuustappioilla viitataan tilanteeseen, jossa henkilö, joka olisi työllistynyt myös ilman tukitoimenpiteitä, työllistetään aktiivisen työvoimapolitiikan tuella. Substituutiovaikutuksilla viitataan tilanteeseen, jossa työnantajan on edullisempi palkata aktiivisen työvoimapolitiikan kohderyhmään kuuluva henkilö kuin joku muu. (Somervuori 1996, 19.) Tämän voinee tulkita koskevan esimerkiksi vajaakuntoisia työnhakijoita.

Työvoimapolitiittiset toimenpiteet voidaan jaotella aktiivisiin, jotka tukevat työllistymistä, ja passiivisiin, joilla tarkoitetaan minimitoimeentulon turvaamiseen tarkoitettuja työttömyyskorvauksia ja työmarkkinasyistä myönnettyjä varhaiseläkkeitä (Somervuori 1996, 16). Clasen (1999, 161) muistuttaa, että toimenpiteiden jaottelu aktiivisiin ja passiivisiin on historiallisesti muuttuva ja riippuvainen taloudellisesta kontekstista ja kulloisestakin poliittisesta ideologiasta. Aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteet voidaan Somervuoren (emt., 16–18) mukaan jaotella toimenpiteen luonteen mukaan 1) julkisiin työvoimapalveluihin, 2) koulutukseen sekä 3) työttömien työllisyyden tukemiseen. Työttömien työllisyyden tukemisella tarkoitetaan yksityiselle sektorille työllistymisen tukemista palkkatuilla, yrityksen perustamisen tukemista tai työpaikkojen perustamista julkiselle sektorille tai voittoa tavoittelemattomiin yhteisöihin. Lisäksi Somervuoren (emt.) mukaan kohderyhmänäkökulmasta korostetaan 4) nuoriin, alle 25-vuotiaisiin, kohdistuvia toimenpiteitä ja 5) vajaakuntoisiin kohdistettuja toimenpiteitä, joista Somervuori

³² Jolkkonen ja Roivas (2008, 11–12) toteavat välityömarkkinoiden jaottelun edelleen siirtymätyömarkkinoihin ja välittäviin työmarkkinoihin. Siirtymätyömarkkinoilla (transitionaaliset työmarkkinat, ks. Kaakinen ym. 2000, 9; Valjakka & Hietala 2001, 18–19) pyritään tukemaan siirtymistä avoimille työmarkkinoille, kun taas välittävillä työmarkkinoilla painopiste on toimintakyvyn ylläpitämisessä, elämänhallinnan parantamisessa ja työllistymisen edellytysten luomisessa.

mainitsee muiden työnhakijoiden työllistämiseen tarjottavaa palkkatukea korkeamman ja pitkäjaksoisemman palkkatuen. Mannila (2001, 77) jaottelee vajaakuntoisten aktiivisen työllisyyspolitiikan³³ keinot (1) valtavirtaisiin palveluihin ja toimenpiteisiin, (2) vajaakuntoisille tarkoitettuihin palveluihin ja (3) vammaisten palveluihin.

Valtavirtaisista toimenpiteistä Mannila (2001, 77–78, 82) mainitsee ensiksi syrjinnän vastaisen lainsäädännön ja sen toteuttamisen. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän mm. terveydentilan ja vammaisuuden perusteella ja edellyttää työnantajalta kohtuullisia toimia vammaisen henkilön ”työhön tai koulutukseen pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi”. (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004, 5–6 §). Kohtuullisuuden arviointiin vaikuttavia tekijöitä ovat lain mukaan kustannukset, työnantajan taloudellinen asema ja toimenpiteisiin saatava taloudellinen tuki (ks. myös Hallituksen esitys 269/2002, 38; Paanetoja & Ruponen 2005, 16). Tämän lisäksi Mannila (2001, 77–78, 82) mainitsee työhallinnon yleisen palvelutoiminnan (esim. työvoimakoulutus ja ohjaus), työsuojelun, työturvallisuus-toimet sekä työkykyä ylläpitävästä toiminnasta sen yleisen tason. Työkykyä ylläpitävän toiminnan yleisellä tasolla tarkoitetaan kaikkien työntekijöiden, riippumatta terveydentilasta ja työkyvystä, työkykyä ylläpitävää toimintaa (Härkäpää 2002, 30). Ilmakunnas ym. (2001, 13–14) tiivistävät aktiivisen työvoimapolitiikan viimeaikaisia kehityssuuntia seuraavasti: (1) työvoiman tarjontaan vaikuttaminen, (2) tarjontaan vaikuttavien ”pehmeiden” tarjontaan vaikuttavien toimenpiteiden (työnhakukoulutus, työnhakusuunnitelmat) korostaminen³⁴, (3) kohdennetut ja yksilölliset toimenpiteet, (4) pyrkimys pysyvään vaikutukseen yksilöllisiä polkuja (eri toimenpiteiden yhdistely) rakentamalla, (5) yksilön oman vastuun korostaminen ja (6) pyrkimys varhaiseen puuttumiseen. Näissä yleisiä palveluja koskevissa painotuksissa tulee esille tarjontapainotteisuuden lisäksi yksilökeskeisyys.

Erityisesti vajaakuntoisiin kohdistuvista politiikan lohkoista Mannila mainitsee ensimmäisenä kannustinpolitiikan eri muodoissaan, esimerkiksi asenteisiin vaikuttamisen ja rahalliset kannustimet työnantajalle.

Maguire (1992, 80) korostaa työpaikoilla rekrytoinnista vastaavien henkilöiden roolia työmarkkinoiden portinvartijoina. He määrittävät liikkumista työmarkkinoilla kontrolloimalla rekrytointiprosessia. Tästä syystä työnantajien asenteilla on suuri merkitys työllistämisen kannalta. Maguire (emt., 101) pitää tällä perusteella tärkeänä vaikuttamista työnantajien asenteisiin ja rekrytointikäyttäytymiseen.

Nathanson ja Lambert (1981, 109) korostavat työyhteisön asenteiden merkitystä vajaakuntoisten työntekijöiden integroitumisessa työhön. Työyhteisön jäsenten usein tiedostamattomatkin uskomukset, käsitykset tai ennakkoluulot tulevat esille päivittäisessä vuorovaikutuksessa ja voivat vaikuttaa merkittävästi vajaakuntoisten työntekijöiden sosiaaliseen ja ammatilliseen integroitumiseen (emt., 110). Uuden vajaakuntoisen työntekijän toimintaa ja käyttäytymistä seurataan työyhteisössä alkuvaiheessa passiivisesti. Vajaakuntoiselta työntekijältä odotetaan aloitteellisuutta suhteessa työyhteisöön. Erilaisuus sinänsä vaikuttaa suhtautumiseen. Myöhemmässä vaiheessa vajaakuntoisen työntekijän työstä suoriutumisella on keskeinen merkitys työyhteisön asennoitumiselle: muiden tavoin työstään suoriutuva työntekijä hyväksytään helpommin. (Rahunen ja Kukkonen 1990b, 58–61.) Työyhteisö tuo esille kielteisiä asenteita vaikenemalla ja jättämällä vajaakuntoisen työntekijän vähitellen keskustelujen ja työyhteisön ulkopuolelle. Tällä voi olla vajaakuntoiselle työntekijälle erityisen suuri kielteinen merkitys: työn mahdollista-

³³ Vajaakuntoisten passiivisen työllisyyspolitiikan keinoina Mannila (2001, 79) mainitsee kuntoutustuen, työttömyysturvan, työttömyyseläkkeen, työkyvyttömyyseläkkeen ja eri varhaiseläkemuodot.

³⁴ Aktiivisten työvoimapolitiittisten toimenpiteiden viimeaikaisissa uudistuksissa on ollut keskeistä omaehtoisen työnhaun korostaminen (Sosiaali- ja terveystieteen tutkimuskeskus 2002). Uusia toimenpiteitä ovat olleet työnhakijoiden määräraikaishaastattelut ja työnhakusuunnitelmat. Työnhakusuunnitelmien tekeminen kytkeytyy usein työvoimakoulutukseen tai työharjoitteluun (Patomäki 2001, 36).

mat sosiaaliset kontaktit voivat olla esimerkiksi pitkien työttömyysjaksojen jälkeen erityisen tärkeitä. (Emt., 65; Stone-Romero ym. 2006, 409.)

Taloudellisista kannustimista tärkein on palkkatuki. Vuonna 2006 käyttöönotettu palkkatuki korvaa työllistämistuen ja yhdistelmä-tuen. Palkkatukea myönnetään työnantajalle työttömän henkilön palkkauskustannuksiin kompensaattona työttömyyden ja vajaakuntoisuuden aiheuttamasta alentuneesta tuottavuudesta. Palkkatuen myöntäminen perustuu asiantuntija-arvioon henkilön työkyvyn alentumisesta suhteessa tarjolla olevaan työtehtävään. Vajaakuntoiset voivat käyttää palkkatukea pisimmillään kaksi vuotta, eikä seuraava palkkatukijakso edellytä viiden kuukauden työttömyyttä. Tukijaksojen välillä on kuitenkin arvioitava uudelleen vajaakuntoisuuden vaikutus tarjolla olevasta työstä suoriutumiseen. Vajaakuntoisen (tai pitkäaikaistyöttömän) henkilön palkkaaminen palkkatuel-la ei edellytä yrityksiltä toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta. Palkkatuki voi siis olla joko rekrytointia edistävä tuki, keskimääräistä laajempaa perehdyttämistä ja opastusta kompensoiva tuki tai pidempikestoinen pysyvästi alentuneen työkyvyn ja keskimääräistä alemman tuottavuuden kompensatio. (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 13; Laki julkisesta työvoimapalvelusta 1295/2002, luku 7, 1–3 §; Lehmijoki 2006, 43–45.) Ylöstalon (2003, 35) mukaan teollisuuden ja yksityisen palvelusektorin rekrytoinneista 5–6 prosenttia kohdistuu työllisyysvaroin palkattuihin työntekijöihin. Kunta- ja valtiontyönantajilla vastaava osuus on kolminkertainen. Näissä Ylöstalon tiedoissa ovat mukana kaikki työllistetyt, siis myös muut kuin vajaakuntoiset. Kannustavia toimenpiteitä ovat myös starttiraha aloittavalle yrittäjälle, vammaistuki, osa-aikaisä ja kuntoutusraha.

Taloudellisten kannustimien rinnalla on myös taloudellisia tekijöitä, jotka eivät kannusta työllistämiseen vaan pikemminkin vaikuttavat työnantajien työllistämishalukkuu-teen kielteisesti. Merkittävä taloudellinen tekijä on suomalainen eläkejärjestelmä, jossa työnantajien työkyvyttömyysvakuutusmaksut määrittellään toteutuneiden eläketapahtu-mien mukaan. Palkkasummaltaan alle puolentoista miljoonan euron suuriset yritykset on 11 maksuluokkaan perustuvassa järjestelmässä vapautettu tästä toteutuneiden tapaus-ten perusteella määriteltävästä maksusta. Työnantajien kustannukset kasvavat tuosta yri-tyskoosta lähtien vähitellen 80 prosenttiin eläköityneelle maksettavan etuuden kokonais-kustannuksista siten, että suurimmat maksut ovat yrityksillä, joilla palkkasumma on yli 24 miljoonaa euroa³⁵. (Aro ym. 2006, 104; *Sickness, disability and work...* 2008, 83.) Näiden maksujen on arvioitu vaikuttavan kielteisesti työnantajien halukkuuteen palkata uusia, erityisesti vajaakuntoisia, työntekijöitä (*Sickness, disability and work...* 2008, 147; ks. myös Valkonen 2004, 37).

Toisena erityisesti vajaakuntoisille suunnattuna aktiivitoimenpiteenä Mannila (2001, 77, 86–87) mainitsee ammatillisen koulutuksen ja kuntoutuksen, kuten esimerkiksi työ-kunnan arvioinnit, työkokeilut, työpaikkakokeilut ja työhön valmennuksen. Vajaakun-toisten työnhakijoiden työ- ja koulutusedellytysten ja työhönsijoituksen tukemiseksi järjestettäviä toimenpiteitä ovat mm. terveydentilan ja työkyvyn tutkimukset, kuntou-tustutkimukset, asiantuntijakonsultaatiot, työkokeilut työpaikalla, työ- ja koulutuskokei-lut ja työhönvalmennus sekä ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelut (Työllisyyskerto-mus vuodelta 2006, 36). Kolmas vajaakuntoisten työllisyyspolitiikan erityistoimenpide on Mannilan (emt., 87–88) mukaan työkykyä ylläpitävä toiminta, erityisesti varhaiskun-toutus ja pidempikestoinen ammatillinen kuntoutus (ks. Härkäpää 2002, 30).

Vajaakuntoisten tai muista syistä työllistymisessään tukea tarvitsevien henkilöiden työllistymistä tukevien toimenpiteiden keskinäisten suhteiden epäselvyyttä ja toimintaa kuvaavien käsitteiden moninaisuutta ovat kritisoineet mm. Ala-Kauhaluoma (2006, 101) sekä Lehto (2001, 78), joka tiivistää arvionsa seuraavasti:

³⁵ Työkyvyttömyysmaksu vaihtelee ensimmäisen maksuluokan 0,2 prosentista yhdennentoista maksu-luokan 11 prosenttiin maksetuista palkoista (Aro ym. 2006, 105).

Itse asiassa sosiaaliturvan sekavimpia kokonaisuuksia muodostuu niistä erilaisista työvoimapolitiikan, koulutuspolitiikan ja sosiaaliturvan toimien viidakosta, joiden tavoitteena on tarjota paremmat työmahdollisuudet henkilöille, joihin ei työmarkkinoilla kohdistu riittävästi mielenkiintoa. Vuosi vuodelta on tuotu uusilla nimikkeillä koulutus- ja kuntoutusmahdollisuuksia. (Lehto 2001, 78.)

Moninaisuutta on pyritty jäsentämään esimerkiksi sosiaalisen työllistämisen käsitteellä, joka on määritelty vaikeasti työllistettävien työllisyyttä ja toimintakyvyn ylläpitoa tukevaksi toiminnaksi (Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti 2004; Ylipaavalniemi ym. 2005). Ala-Kauhaluoma (2007, 101) on kritisoinut sosiaalisen työllistämisen käsitettä epämääräisyydestä ja leimaavuudesta. Sosiaalisen työllistämisen toimiala tuottaa Ylipaavalniemen (2005, 14) mukaan työllistämispalveluja sekä tavallisiin työyhteisöihin että muihin työ- ja työtoimintapaikkoihin työllistymisen tukemiseksi. Sosiaalisen työllistämisen toimiala tarjoaa siis sekä pysyväisluonteisia työ- ja työtoimintapaikkoja että tukea avoimille työmarkkinoille työllistymisessä. Palvelut on suunnattu henkilöille, joiden työmarkkina-asema on heikko ja joiden työllistyminen yleisten työllistämispalvelujen avulla on vaikeata. Sosiaalisen työllistämisen palvelujen käyttäjien työ- ja toimintakyky sekä työllistymismahdollisuudet vaihtelevat suuresti. Siksi myös sosiaalisen työllistämisen toiminnan tavoitteet vaihtelevat nykyisen toimintakyvyn ylläpitämisestä avoimille työmarkkinoille työllistymisen tukemiseen. (Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti 2004, 42.)

Sosiaalisen työllistämisen toimialalla tuotetuista työllistämispalveluista käytetään käsitettä erityistyöllistäminen, johon luetaan sekä erityistyöllistämisen palvelut että yksiköt (Ylipaavalniemi ym. 2005, 8). Sosiaalisen työllistämisen toimialaan kuuluu myös muuta toimintaa kuin erityistyöllistämisen yksiköt ja palvelut, kuten sosiaalisten yritysten työllistymistä tukeva toiminta sekä työllistymistä tukevat projektit. Sosiaali- ja terveysministeriö (Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti 2004, 18–35) on luokitellut sosiaaliseksi työllistämiseksi työsuhteen ulkopuolella tapahtuvan toiminnan (työtoiminta³⁶, päivätoiminta³⁷, kuntouttava työtoiminta³⁸, työkokeilu, työelämävalmennus³⁹, työha-

³⁶ Työtoiminta on eri kohderyhmille, esimerkiksi kehitysvammaisille, mielenterveyskuntoutujille tai päihdeongelmaisille, tarkoitettua työorientoitunutta toimintaa. Työtoiminta perustuu huoltosuhteeseen, ja osallistujille maksetaan työosuusrahaa. Avotyötoiminnassa osallistujat työskentelevät eri työpaikoilla. (Ylipaavalniemi 2005, 20.) Työtoiminnalla pyritään ylläpitämään ja edistämään toimintakykyä. Työtoimintaa järjestävät työ- ja toimintakeskukset ovat pääosin kuntien ja kuntayhtymien toimintaa, ja niitä on yhteensä noin 350. (Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti 2004, 18.)

³⁷ Päivätoimintaan sisältyy viriketoimintaa sekä tukea päivittäisten taitojen harjaannuttamisessa. Päivätoimintaan osallistuville henkilöille ei makseta työosuusrahaa. (Ylipaavalniemi 2005, 12, 18.)

³⁸ Vuonna 2001 voimaan tulleen lain (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001) määrittelemällä kuntouttavalla työtoiminnalla on Ala-Kauhaluoman ja Parpon (2002, 14) mukaan pyritty pitkäaikais-työttömyyden vähentämiseen, viranomaisten toimenpiteiden aikaistamiseen, kuntien vastuun lisäämiseen sekä työhallinnon ja kuntien yhteistyön lisäämiseen. Mikäli perinteiset aktiivisen työvoimapolitiikan keinot eivät sovellu, asiakkaalle tarjotaan kuntouttavaa työtoimintaa. Velvoite osallistua kuntouttavaan työtoimintaan koskee alle 25-vuotiaita. Kuntouttava työtoiminta toteutetaan 3–24 kuukauden jaksoissa, ja sen järjestämisestä vastaa kunta. (Ala-Kauhaluoma & Parpo 2002, 14; ks. myös Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja 2001.)

³⁹ Työelämävalmennus on työhallinnon tukitoimenpide (Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti 2004, 21). Työelämävalmennuksesta on erotettava työvalmennus (yksilöllisesti suunniteltu ja tavoitteellinen työkyvyn edistäminen) sekä työhönvalmennus (heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllistymisen tukeminen joko tuetun työllistymisen palvelussa tai työvoimatoimiston järjestämänä ammatillisena kuntoutuksen tai Kelan järjestämänä mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennuksena). (Ala-Kauhaluoma ja Härkäpää 2006, 13; Ylipaavalniemi 2005, 21; Ylipaavalniemi ym. 2005, 15.)

joittelu⁴⁰)⁴¹, tuetun työsuhteisen työn (esim. mielenterveyskuntoutujien siirtymätö, tuettu työllistyminen, palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuen sekä sosiaaliset yritykset), muut tukimuodot (vammaispalvelulain mukaiset tukimuodot, eläkkeen lepäämään jättäminen, vammaistuki, arvonlisäverovapautus, työllistymisen edistäminen koulutuksella, työvoimakoulutus) sekä työvoiman palvelukeskukset⁴² ja työpankin⁴³.

Tässä tutkimuksessa sosiaalisen työllistämisen toimialaa ja erityistyöllistämisen yksiköitä tarkastellaan niiden avoimille työmarkkinoille kohdistuvan toiminnan osalta. Ylipaavalniemen (2001, 34, ks. myös Ylipaavalniemi 2005, 24; Ylipaavalniemi ym. 2005, 8) määritelmän mukaan erityistyöllistämisen yksiköissä⁴⁴ on mahdollisuus valmentavaan ja kuntouttavaan toimintaan⁴⁵, työtoimintaan ja työsuhteiseen työhön. Lisäksi yksiköt tukevat työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Erityistyöllistämisen yksiköiden palveluja käyttävät kaikkein vaikeimmin työllistyvät henkilöt, kuten vammaiset, pitkäaikaissairaat ja muuten vajaakuntoiset henkilöt, tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevat henkilöt.

Työnantajien vastuuna vajaakuntoisten työllisyyspolitiikassa Mannila (2001, 92) pitää työkykyä ylläpitävää toimintaa, joka kohdistuu työssä oleviin henkilöihin eikä työttömiin vajaakuntoisiin työnhakijoihin. Vajaakuntoisten työttömien työllistymisen tukemisessa ei tämän ajatuksen mukaan ole vielä toteutunut edellä mainittu Suikkasen ja Linnakankaan (1998, 76) arvio julkisen sektorin ja yritysten yhteisestä toiminnasta.

Työssä oleviin henkilöihin kohdistuva toiminta on kuitenkin merkityksellistä myös vajaakuntoisten työttömien kannalta. Suikkasen ym. (1996, 107) mukaan tutkimustulokset puoltavat sellaisten interventioiden toteuttamista, joissa suhteellisen lyhyenkin sairasloman ja työttömyyden jälkeen aloitetaan työhönpaluuta tukevat toimenpiteet.

Työterveyshuolto ja työturvallisuutta edistävä toiminta kytkeytyvät myös vajaakuntoisten rekrytointiin. Työterveyshuollon tehtävänä on yhteistyössä työnantajan ja työn-

⁴⁰ Työharjoittelu on tarkoitettu alle 25-vuotiaille työmarkkinatukeen oikeutetuille henkilöille, joilla ei ole ammatillista koulutusta (Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti 2004, 21).

⁴¹ Työsuhteisen työllistämisen ja työtoiminnan ulkopuolella tuotettuja työllistämispalveluja voidaan nimittää yleiskäsitteellä valmentava ja kuntouttava toiminta (Ylipaavalniemi ym. 2005, 14).

⁴² Työvoiman palvelukeskusten tavoitteena on lisätä asiakkaiden työ- ja toimintakykyä, aktiivisuutta ja osallisuutta sekä samalla vähentää rakenteellista työttömyyttä. Keskeistä keskustun toiminnassa on moniammatillisuus, laaja asiantuntijaverkosto sekä työhallinnon, kuntien ja Kelan kiinteä yhteistyö. Vuoden 2004 tiedon mukaan Suomessa on ollut toiminnassa 28 työvoiman palvelukeskusta tai yhteis-palvelupistettä. (Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti 2004, 34–35.)

⁴³ Työpankin idea liittyy työllistämiskeskukseen, joka vastaisi vaikeasti työllistyvien työttömien työllistämistoimenpiteistä määrättyllä alueella. Ideaa on kehitetty 1990-luvun loppupuolella ja hyödynnetty muissa työllistymisen tukitoimenpiteissä. (Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti 2004, 35.)

⁴⁴ Ylipaavalniemen (2005, 11) mukaan erityistyöllistämisen yksiköitä ovat työllistymisen monipalvelukeskukset, tuotannolliset työkeskukset, työpajat sekä kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työtoimintayksiköt. Näiden lisäksi Ylipaavalniemi (emt.) pitää tuetun työllistymisen menetelmää soveltavia palveluja ja hankkeita sekä mielenterveyskuntoutujien klubitaloja erityistyöllistämisen yksiköinä. Erityistyöllistämisen yksiköiden ulkopuolelle rajautuvat esimerkiksi työllistymistä tukevat projektit sekä muut esimerkiksi työhallinnon työllistymistä tukevat toimenpiteet. Ylipaavalniemi on arvioinut, että kesäkuussa 2005 Suomessa on ollut 490–540 erityistyöllistämisen yksikköä sekä lisäksi 19 sosiaalista yritystä. Paanetojan ja Ruposen (2005, 11) mukaan erityisesti vajaakuntoisille tarkoitettuja työllistämisyksiköitä on (teoksen kirjoittamisajankohtana) ollut yhteensä yli 300. Näissä on ollut yhteensä noin 11 000 asiakasta, osa työsuhteisessa työssä ja osa työtoiminnassa, työkokeilussa, työharjoittelussa, työelämävalmennuksessa tai kuntouttavassa työtoiminnassa. Lisäksi tuotannollisissa työkeskuksissa, työllistymisen monipalvelukeskuksissa ja sosiaalisissa yrityksissä on samaan aikaan työskennellyt arviolta 4 200 vajaakuntoista henkilöä, valtaosa heistä työsuhteessa.

⁴⁵ Valmentava ja kuntouttava toiminta perustuu sopimukseen palvelun ostajan ja yksikön kesken. Toimintaan osallistuva ei ole yksikköön työ- tai huoltosuhteessa. Toimintamuotoja ovat työharjoittelu, työelämävalmennus, työkokeilu, työkunnan tutkimukset, mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus (Kela), työvalmennus muussa palveluyksikössä (työhallinto), päivätoiminta, työvoimapoliittinen koulutus, kurssit, kuntouttava työtoiminta, yhdyskuntapalvelu, työllistymistä tukevat projektit, tuetun työllistymisen työhönvalmennus jne. (Ylipaavalniemi 2005, 24.)

tekijän kanssa edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 1 §). Näihin tehtäviin sisältyy mm. työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta, toimenpide-ehdotusten tekeminen esimerkiksi työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin sekä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi. Myös vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen kuuluvat työterveyshuollon tehtäviin. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 12 §.) Työterveyshuoltolaissa (10 §) kielletään työntekijän käyttäminen työhön, josta työntekijällä on henkilökohtaisten terveydellisten ominaisuuksien takia ilmeinen alttius saada vaaraa terveydelleen. Työntekijällä on velvollisuus osallistua työhön sijoitusvaiheessa ja työssä ollessaan terveystarkastukseen, jolla voidaan selvittää hänen terveydentilansa silloin, kun työ tai työympäristö aiheuttaa erityistä sairastumisen vaaraa sekä silloin kun työstä aiheutuu terveydentilaan kohdistuvia vaatimuksia (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 13 §).

Työterveyshuolto on keskeinen toimija arvioitaessa työntekijöiden työkyvyn ja työtehtävien sekä työympäristön tasapainoa. Tämä koskee erityisesti työssä olevia työntekijöitä mutta myös uusien työntekijöiden työkyvyn ja tulevien työtehtävien yhteensopivuuden arviointia. Näin työterveyshuollon toiminta voi konkreettisesti liittyä yksittäisen vajaakuntoisen henkilön rekrytointia koskevaan päätöksentekoon.

Työturvallisuuslailla (738/2002) pyritään parantamaan työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lisäksi tavoitteena on työtapaturmien, ammattitautien sekä muiden työstä ja työympäristöstä johtuvia terveyshaittojen ehkäiseminen (1 §). Laissa määritellään sekä työnantajan että työntekijän samoin kuin muiden tahojen velvollisuudet työturvallisuuden edistämiseksi. Laki (9 §) velvoittaa työnantajaa laatimaan työsuojelun toimintaohjelman, jossa määritellään turvallisuuden ja terveellisuuden edistämistä ja työkyvyn ylläpitämistä koskevat tavoitteet työpaikalla. Voitaneen olettaa, että työnantaja huomioi nämä säädökset työssä olevien työntekijöiden lisäksi myös suhteessa mahdollisesti rekrytoitaviin uusiin työntekijöihin.

Vajaakuntoisen henkilön työhönsijoittumista voidaan tukea työolosuhteiden järjestytyellä, joka kohdistuu työvälineiden, -menetelmien tai työpaikan fyysisten rakenteiden muutoksiin sekä toisen työntekijän apuun työssä selviytymisen parantamiseksi (Valtioneuvoston asetus julkiseen työvoimapalveluun kuuluvista etuuksista 1346/2002, 23–25 §)⁴⁶.

Luokituksen kolmas vajaakuntoisten aktiivisen työllisyyspolitiikan lohko, vammaisten palvelut, sisältää Mannilan (2001, 77, 89–91) jäsennyksen mukaan ”perinteisen vammaisdiskurssin mukaan vammaisille tarkoitettuja palveluja”. Tähän lohkoon kuuluu sekä perinteisiä että uusia toimenpiteitä⁴⁷. Ensimmäisenä vammaisille tarkoitettuna palveluna

⁴⁶ Vajaakuntoisen henkilön työhönsijoittumiseksi tai työn säilyttämiseksi tehtäviä työkoneiden, -välineiden tai -menetelmien tai työpaikan olosuhteiden muutoksia tai järjestelyjä voidaan tukea työolosuhteiden järjestelytyellä, jonka enimmäismäärät ovat vuonna 2003 olleet 2 500 euroa henkilöä kohden. Vaikeavammaisen henkilön tilanteessa tukea on voitu korottaa 1 000 eurolla. Lisäksi järjestelytukea voidaan myöntää korvaamaan toisen työntekijän apua vajaakuntoisen työssä selviytymiseksi enintään 250 euroa kuukaudessa (vaikeavammaiselle henkilölle enintään 350 euroa kuukaudessa), enintään vuoden ajan (vaikeavammaiselle henkilölle enintään kahdeksi vuodeksi). Tuen tarpeen arvioi ja tuen myöntää työvoimatoimisto. Tuki edellyttää lääkärinlausuntoa sekä työterveyshuollon tai työsuojeluviranomaisen arviota järjestelyjen tarpeesta. (Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti 2004, 28 ks. myös Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006, 13.)

⁴⁷ Esimerkiksi tulkki- ja kuljetuspalvelut sekä henkilökohtainen avustaja (Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti 2004, 31), vammaistuki työikäiselle vammaiselle henkilölle, vammaisten yrittäjien yritystoiminnan tukeminen vapauttamalla arvonalisäveroista sekä ammatillinen erityisopetus, vammaisten valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus.

Mannila (emt., 89) mainitsee suojatyön ja työtoiminnan, eli sosiaalisen työllistämisen keinot.⁴⁸ Toinen vammaisille kohdennettu aktiivitoimenpide on työskentelyn apuvälineiden tarjonta ja työn mukauttaminen (emt., 90–91)⁴⁹. Mannila (emt., 91) mainitsee yhtenä esimerkkinä muista mahdollisista toimenpiteistä tuetun työllistymisen toimintamallin soveltamisen. Eläkkeellä olevan henkilön mahdollisuuksia kokeilla työtä avoimilla työmarkkinoilla tuetaan mahdollisuudella eläkkeen lepäämään jättämiseen (Laki kansaneläkelain muuttamisesta 837/1998, 22 §)⁵⁰. Mannilan jaottelua vajaakuntoisille ja vammaisille kohdennettuihin palveluihin voisi arvioida ongelmalliseksi. Vajaakuntoisten ja vammaisten palvelujen rajaa (esimerkiksi työskentelyn apuvälineiden tapauksessa) ei kuitenkaan voida pitää selkeänä – jos ei muutenkaan perusteltuna ja tasavertaistavana. Tässä kuvattuja aktiivisen työllisyyspolitiikan keinoja täydentää Mannilan (emt., 93) mukaan muun muassa kuntouttava työtoiminta (ks. Ala-Kauhaluoma & Parpo 2002, 14), joka ei kuitenkaan kohdennu vajaakuntoisuuden perusteella, vaikka kohderyhmään kuuluukin Mannilan mukaan runsaasti vajaakuntoisiksi määriteltyjä henkilöitä.

Vajaakuntoisia koskevan aktiivisen työvoimapolitiikan tavoitteena on ollut erityisesti avoimille työmarkkinoille työllistymisen tukeminen. Työllistyvyyteen pyritään vaikuttamaan esimerkiksi kuntoutuksella ja muilla tukitoimilla. Toimenpiteiden taustalla on oletus, että kun työllistyvyyttä, työvoiman tarjontaa kohennetaan riittävästi, sille löytyy kysyntä. Avoimille työmarkkinoille työllistymistä tukevaa toimintaa on tarkasteltu pääasiassa työllistyvien henkilöiden työllistyvyyden näkökulmasta, ei työmarkkinakysynnän ja työnantajien työllistämismahdollisuuksien tai -halukkuuden näkökulmasta. Lehmijoen (2001, 67) mukaan työvoimapolitiikan keinovalikoimaa on pidetty riittämättömänä vajaakuntoisten avoimille työmarkkinoille työllistymisen kannalta. OECD:n kansainvälisessä arvioinnissa todetaan, että huolimatta työllistymisen tukipolitiikan laajentumisesta näkemykset vajaakuntoisten työllistymismahdollisuuksista ovat vahvistuneet hitaasti. Suomalaisessa politiikassa painottuu arvioinnin mukaan edelleen vajaakuntoisuuden kompensointi etuuksilla työmarkkinaintegraation sijaan. (Sickness, disability and work 2008, 80, 94.)

Aktiivista työvoimapolitiikkaa on arvosteltu sen kohdistumisesta pääasiassa työvoiman tarjontaan. Kriittikkiä ovat esittäneet mm. Ala-Kauhaluoma (2007, 180), Koistinen (2007, 162), Julkunen (2002, 139; 2006a, 209) sekä Valtakari (2000, 68, 104). Koistinen ja Julkunen kritisoivat edelleen aktiivisen työvoimapolitiikan rajautumista aktivointitoimenpiteisiin⁵¹ (ks. myös Järvensivu 2004, 32). Paitsi tehottomuudesta, Koistinen (emt.)

⁴⁸ Vuonna 2002 vuomaan tullut sosiaalihuoltolain muutos (Laki sosiaalihuoltolain muuttamisesta 68/2002) sisältää uusia säännöksiä kunnan velvollisuuksista järjestää vajaakuntoisten ja vammaisten työllistymistä tukevaa toimintaa ja työtoimintaa. Lainsäädännössä käytetään käsitteitä (työsuhteinen) työ, työllistymistä tukeva toiminta ja työtoiminta. Sosiaalihuoltolain mukainen työllistymistä tukeva toiminta koostuu lain mukaan kuntoutus- ja muista tukitoimista. Tässä on kysymys nykyisistä toimintakeskuksissa tai toimintakeskuksista käsin järjestettävästä työtoiminnasta sekä suojatyöstä.

⁴⁹ Näihin toimenpiteisiin kuuluvat työntekoa helpottavat apuvälineet sekä työpaikan ja työolosuhteiden mukauttaminen sekä teknisesti että organisatorisesti. Perinteisesti nämä toimenpiteet ovat olleet lähinnä teknisiä, ja niiden volyymi on ollut huomattavan pieni. Tässä suhteessa Suomen tilanne vaikuttaa samankaltaiselta kuin muissa Euroopan maissa. Esimerkiksi Baanders ym. (2001) ovat todenneet, että Alankomaissa teknistä työn mukauttamista (apuvälineet, mukautetut huonekalut) on toteutettu vain noin 15 prosentilla vajaakuntoisista työntekijöistä.

⁵⁰ Tätä mahdollisuutta on sen lyhyen olemassaoloajan käytetty Suomessa erittäin vähän, Hytin (2006, 18; ks. myös Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti 2004, 49) mukaan vuoden 2004 lopussa on ollut voimassa noin 50 järjestelyä.

⁵¹ Aktivointi on käsitteenä Patomäen (2001, 31; ks. myös Ala-Kauhaluoma 2007, 39) mukaan monise-litteinen. Pedersen ja Søndergaard (2005, 71) toteavat, että aktivoinnilla on alkuaan amerikkalaisessa merkityksessä tarkoitettu etuuksien vastikkeeksi edellytettyä työntekoa. Sittemmin aktivointiin piiriin on luettu myös erilaisia työllisyys- ja valmennusohjelmia. Ala-Kauhaluoma ym. (2002, 12) käyttävät tukijärjestelmän heikennyksistä ja työstä kieltäytymisen sanktioinnista termiä 'kova aktivointi', ja työt- tömien työllistymisedellytyksien parantamisesta termiä 'pehmeä aktivointi' Ala-Kauhaluoman (2005,

ja Julkunen (emt., 138) kritisoivat aktiivista työvoimapolitiikkaa yksilön omavastuun korostamisesta ja taloudellisiin etuuksiin puuttumisesta. Tämä merkitsee Julkusen mukaan toimeentuloturvan kytkemistä markkinoihin ja työhön osallistumiseen. Julkusen (2008, 284) mukaan keinotekoiset, työtä jäljittelevät osallistumisen muodot eivät myöskään tuota tunnustusta työmarkkinoiden jäsenyydestä. Toiminnan painopiste on työvoiman tarjonnassa ja yksilölliseen työllistävyyteen vaikuttamisessa (Valtakari 2000, 31). Sen sijaan huomiotta on jäänyt työvoiman kysynnän ja käytön tarkastelu yritysten näkökulmasta sekä työvoiman tarjonnan ja kysynnän kohtaamisen kysymykset. Työnantajanäkökulma tulee esille vain työvoimapolitikkajärjestelmien tavoitteissa, joihin sisältyy työvoiman saannin edistämisen tavoite. Seuraavassa tarkastellaan sitä, minkälaisena työnantajien rooli ja asema näyttäytyy vajaakuntoisten työllistämispolitiikassa ja -toimenpiteissä ja toisaalta niitä koskevissa kehittämissuunnitelmissa.

4.3 Työnantajien rooli ja asema työllistämispolitiikan kehityksessä

Ala-Kauhaluoman (2007, 180) mukaan työvoiman tarjontaan kohdistuva työllistymistä tukeva toiminta kohdistuu yksilöasiakkaaseen, työttömään työnhakijaan. Piirainen (1995, 346) on todennut työllistymistä tukevan järjestelmän jättävän asiakkaalle liikaa vastuuta työympäristöön liittyvistä työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä. Hänen mukaansa olisi tärkeää, että järjestelmä tuntisi työpaikkojen toimintaa ja voisi ulottaa omaa toimintaansa työympäristöihin. Linnakankaan ym. (2006, 19) mukaan kuntoutuksen ja työvoiman ohjaamisen tavoitteena on pitkälti ollut yksilön toiminnallisten rajoitusten arviointi (yksilölähtöinen, lääketieteellisesti perusteltu lähestymistapa) ja yksilön kilpailukykyyn parantaminen. Burchardt (2004, 749) laajentaa tarkastelua yhteiskuntarakenteisiin ja toteaa, että vajaakuntoisten työllistymisongelmiin vaikuttavia tekijöitä (mm. koulutus- ja koulutustarjontaan puutteet, pitkät työvoiman ulkopuoliset jaksot, alhainen itseluottamus sekä taloudellinen epävarmuus) kyllä tunnustetaan, mutta vajaakuntoisten työllistämiseen tähtäävät politiikat keskittyvät kuitenkin työttömien työnhauksen aktivoimiseen.

Yksilölähtöiselle versus yhteiskuntalähtöiselle tai sosiaaliselle näkökulmalle vajaakuntoisuuteen löytyy analogia työvoimapolitiikan perusorientaatioista – tarjontalähtöisestä ja kysyntälähtöisestä tarkastelutavasta. Mikäli vajaakuntoisuus nähdään yksilön ominaisuutena, pyritään vajaakuntoisten työllisyyttä ratkaisemaan vaikuttamalla yksilön ominaisuuksiin, työvoiman tarjontaan. Mikäli vajaakuntoisuus taas nähdään sosiaalisena konstruktiona ja ympäristön ominaisuuksien tuottamana, pyritään työllisyyttä ratkaisemaan vaikuttamalla rakenteisiin ja ympäristöön, työvoiman kysyntään. Järviskoski ja Härkäpää (2004, 195; ks. myös Järviskoski ja Paatero 2001, 245) ovat vastaavasti jäsentäneet ammatillisen kuntoutuksen perustrategioita kuntoutujan työmarkkinallisiin valmiuksiin vaikuttamiseksi sekä työvoiman kysyntäaspektiin vaikuttamiseksi. Ensin mainitussa strategiassa keskitytään kuntoutujan resurssien kehittämiseen, koulutukseen, valmennukseen ja kunnan kohentamiseen, kun taas toisessa strategiassa painopiste on toimintaympäristöön vaikuttamisessa.

Nykyisen vajaakuntoisten työllistämistä koskevan sosiaalisen sopimuksen voidaan sanoa perustuvan vajaakuntoisuuden ja vajaakuntoisten työttömyyden pitämiseen yksi-

52) mukaan suomalainen aktivointipolitiikka kohdistuukin useita muita eurooppalaisia malleja vähemmän työnantajiin. Samoin Kautto (2004, 21) väittää, että Suomessa ei ole kiinnitetty huomiota työn kysyntään vaan on keskitytty työvoiman tarjontaan vaikuttamiseen. Laajassa, Skandinaviassa käytetyssä, merkityksessä aktivointi kattaa heidän mukaansa mm. aktiivisen työvoimapolitiikan ja kuntoutuksen toimenpiteet. Suomessa työvoimapolitiittinen aktivointisuuntaus näkyy selkeimmin kuntouttavan työtoiminnan ideassa ja toteuttamisessa (Ala-Kauhaluoma 2005, 42).

lötason ongelmana, jolloin vajaakuntoisten työllistymiseen vaikuttavassa toiminnassa painottuu yksilötason toiminta ja siten vaikuttaminen työvoiman tarjontaan. Tätä politiikkaa ja toimintaa kritisoivat kehittämisehdotukset voidaan tulkita vallitsevan sopimuksen kehittämistarpeiksi ja -ehdotuksiksi. Burchardtin (2004, 749) mukaan työllistämispoliitiikan tulisi vaikuttaa kontekstiin, jossa työnhakijat toimivat. Linnakankaan ym. (2006, 19) mukaan työvoiman kysynnästä lähtevä toiminta voisi olla esimerkiksi vaikuttamista työnantajien asenteisiin sekä työtehtävien ja -järjestelyjen räätälöintiä (sosiaaliseen malliin perustuva ympäristön sopeuttaminen) (ks. myös Fletcher 2003, 497–498). Vastavasti on ehdotettu myös tutkimuksen painopisteen kohdentamista työvoiman kysyntään yksilökohtaisen, työvoiman tarjontaan liittyvän tutkimuksen sijaan. Koistinen (1999, 183–184) kritisoi sosiaalitieteellistä tutkimusta keskittymisestä työntekijöiden yksilöllisiin ominaisuuksiin sekä niiden ja työttömyyden yhteyksiin, kun tulisi keskittyä yritysten ja työnantajien toimintaan, kuten esimerkiksi työntekijöiden valintaan.

Olen jäsentänyt tätä yksilön ja rakenteiden välistä ulottuvuutta vajaakuntoisten työllistymisen tukemisessa neljään toimintatapaan, jotka ovat yksilöllinen tuki, yhteisöllinen vaikuttaminen, toimintakulttuuri ja toimintapolitiikka (Kukkonen 2003, 105). Taulukossa 8 eritellään näitä toimintatapoja julkisen sektorin ja yritysten vastuunjaon näkökulmasta. Tässä tarkastelussa on yhdistetty toimintapolitiikan ja kulttuurin kehittäminen, koska ne ovat vastuunjaon näkökulmasta samankaltaisia.

Taulukko 8. Vajaakuntoisten työllistymisen tukeminen vastuunjaon ja toimintamallin mukaan (Mukaillen Kukkonen 2003, 105)

	Julkinen vastuu	Yritysten vastuu
Toimintapolitiikka ja -kulttuuri	Vajaakuntoisten työllistymisen tukipolitiikka Alueellinen yhteistyö	Yritysten sosiaalinen vastuu Yrityskulttuuri
Yhteisöllinen vaikuttaminen	Yhteistyö työyhteisöjen kanssa	Työyhteisön osallistuminen
Yksilöllinen tuki	Yksilölliset ratkaisut	Yksilölliset ratkaisut

Tässä jäsenyksessä julkisen sektorin ja työnantajien vastuut ja tehtävät asettuvat sen mukaan, pidetäänkö vajaakuntoisten työllistämisen perustana yksilöllistä tukea tai toisessa ääripäässä työllistymistä tukevaa toimintapolitiikkaa. Edellä tehdyn tulkinnan mukaan nykyinen vajaakuntoisten työllistämistä koskeva sosiaalinen sopimus keskittyy yksilölliseen tukeen, minkä lisäksi sopimuksessa huomioidaan myös yhteisölliseksi vaikuttamiseksi luettavaa toimintaa. Tämä jäsentely on samansuuntainen kuin Ala-Kauhaluoman (2007, 70) tekemä viimeisen kymmenen vuoden aikana kehitettyjen työllistymistä tukevien mallien jaottelu yksilöinterventioihin ja yhteisöinterventioihin. Yksilöinterventioihin Ala-Kauhaluoma lukee erilaiset yksilön työllistymistä tukevat työvalmennuksen mallit, siirtymävaiheiden koulutus- ja ohjausmallit sekä palveluohjaus- ja aktivoitumismallit. Yhteisöinterventioita ovat erilaiset yhteisölliset toimintamallit sekä alueellisen työllisyyden ja yrittäjyyden tukeminen.

Vajaakuntoisten työllistymisen tukemisen politiikkaa ja toimintakäytäntöjä tarkastellaan seuraavassa toisaalta nykyisen sosiaalisen sopimuksen mukaisen politiikan ja toiminn-

nan (yksilöllinen tuki ja yhteisöllinen vaikuttaminen) ja toisaalta kehittämistarpeiden ja -ehdotusten perusteella hahmottuvan uuden sosiaalisen sopimuksen mukaisen toiminnan (toimintakulttuurin ja -politiikan merkityksen painottaminen) näkökulmista. Tarkastelu painottuu työnantajien roolin ja vastuun pohdintaan.

4.3.1 Vallitseva sosiaalinen sopimus: työpaikka kohteena ja toimintaympäristönä

Yksilöllisen tuen korostuminen vajaakuntoisten työllistymisen tukemisessa perustuu tarjontalähtöiseen toimintatapaan, jossa työpaikka asettuu kohteeksi ja toimintaympäristöksi. Yksilöllisellä tuella tarkoitetaan tässä yksilöllisin perustein järjestettäviä palveluja tai toimenpiteitä, jotka voivat olla esimerkiksi taloudellista tukea, koulutusta, kuntoutusta tai valmennusta. Pääasiallisin tavoite on yksilön ominaisuuksiin vaikuttaminen. Pyritään vaikuttamaan työkykyyn, osaamiseen ja työnhakuvalmiuksiin tai työssä ja työyhteisössä suoriutumisen valmiuksiin. Tavoitteena on työllistyvyteen ja siten työvoiman tarjontaan vaikuttaminen. Vajaakuntoisuutta ja työttömyyttä käsitellään yksilöllisenä kysymyksenä. Yksilöllisen tuen kategoriaan kuuluvassa toiminnassa työnantajan roolia luonnehtii se, että toimija ja rahoittaja on yleensä muu kuin työnantaja ja toiminta tapahtuu pääosin muualla kuin työpaikalla. Koulutukseen ja valmennukseen liittyy useimmiten esimerkiksi harjoittelujaksoja työpaikoilla, mutta silloinkin toiminta ohjautuu muualta kuin työpaikalta, joko julkisen sektorin yksiköstä tai julkisen sektorin järjestämää palvelua tuottavasta yksiköstä käsin.

Yhteisöllisen vaikuttamisen kategoriaan voidaan lukea työyhteisöihin ja työnantajiin vaikuttaminen, jolloin keskeisiä toimenpiteitä ovat työhönsijoitusmahdollisuuksien etsiminen, työn etsiminen ja räätälöinti sekä pyrkimys vaikuttaa työnantajien ja työyhteisöjen asenteisiin. Asenteisiin voidaan pyrkiä vaikuttamaan vajaakuntoisten työllistymistä tukevien tahojen järjestämällä kampanjoilla, onnistuneista työhön sijoituksista tiedottamisella ja työyhteisöille järjestettävillä keskusteluilla.

Yhteisölliseksi vaikuttamiseksi luettavassa toiminnassa pyritään vaikuttamaan työvoiman kysyntään mikrotasolla, yksittäisen henkilön työllistymistilanteessa tai yksittäisen yrityksen tai työyhteisön tilanteessa. Kampanjat ja tiedottaminen ovat yleisemmän tason vaikuttamistoimintaa, mutta niiden sisältö painottuu tässä viitekehyksessä useimmiten yksittäisiin työllistymistapahtumiin ja onnistumisiin. Toiminnan toteuttaa ja rahoittaa jokin muu taho kuin työnantaja. Työpaikka näyttäytyy toiminnan kohteena, josta pyritään löytämään vajaakuntoiselle henkilölle sopiva työpaikka ja johon pyritään vaikuttamaan siten, että prosessi johtaisi työllistymiseen. Työnantajat näyttäytyvät ”työelämänä”, johon asiakkaiden tulisi pystyä sijoittumaan.

Nämä lähestymistavat, yksilöllinen tuki ja yhteisöllinen vaikuttaminen, keskittyvät mikrotason toimenpiteisiin, joiden subjektina on jokin muu taho kuin työnantaja ja joissa työpaikka asettuu eri tavoin toimenpiteiden tai vaikuttamisen kohteeksi – vajaakuntoisen työttömän henkilön sijoituskohteeksi tai työllistymistä tukevan toiminnan yhdeksi toimintaympäristöksi – tai abstraktiona ”työelämäksi”, jota luonnehditaan yleisellä tasolla (esimerkiksi arvioissa työelämän muutoksesta ja työelämän tarpeista). Yksilölliseen tukeen ja yhteisölliseen vaikuttamiseen keskittyvien menetelmien kehittäminen on ollut merkityksellistä erityisesti asiakastyön laadun parantamisen, tukiprosessien systematisoinnin ja samanaikaisen yksilöllistämisen sekä viranomaisyhteistyön kehittämisen näkökulmista. Nämä lähestymistavat ovat tärkeitä ja voivat tukea laaja-alaisesti työttömien henkilöiden hyvinvointia ja työmarkkinavalmiuksien ylläpitämistä (Esim. Juvonen-Posti ym. 2002; Juvonen-Posti ym. 2004.)

Vajaakuntoisten työllistämisen tukitoimenpiteiden suuntautumista työmarkkinoille on jäsennetty sen mukaan, missä vaiheessa tukiprosessia etsitään työpaikka ja pyritään työsuhteeseen. Kaakinen ym. (2000, 25) nimittävät näitä malleja valmennusmalleiksi ja sijoitusmalleiksi. Näiden mallien lisäksi Kaakinen ym. (emt.) erottavat siirtymien aktiivointimallit, joissa keskitytään yksilöllisen työelämäkynnyksen ylittämiseen (ks. esim. Thornton & Corden 2005, 174).

Theodore ja Peck (2001, 82) käyttävät valmennusmallista ja sijoitusmallista termejä 'human capital development' ja 'work first'. Valmennusmalli (ns. valmenna ja sijoita-malli) perustuu oletukseen, että koulutus, ohjaus ja työllistymisen tukitoimenpiteet mahdollistavat kestävästä työllistymisestä (emt.). Prosessit voivat olla pitkiä, mutta vastaavasti työllistymisen voidaan odottaa olevan pidempikestoista. Haasteena ovat suhteellisen korkeat kustannukset sekä riski valmennuksesta ilman työllistymistä. (Emt., 84–85.) Tämä valmennusmalli mahdollistaa työnantajalle rekrytoinnin jo karsitusta hakijajoukosta. Työnantaja ei kuitenkaan pääse vaikuttamaan valmennukseen ja koulutukseen. (Kaakinen ym. 2000, 25.)

Sijoitusmallin mukaiset ohjelmat perustuvat intensiiviseen ohjaukseen, työnetsintään ja nopeaan työhön siirtymiseen. Kustannukset jäävät suhteellisen alhaisiksi, ja työllistymistuloksia odotetaan nopeasti. Työsuhteet ohjelmissa ovat usein lyhytkestoisia, jolloin myös osaamisen kehittäminen jää lyhytjänteiseksi (Theodore & Peck 2001, 86–87). Sijoitusmallin vahvuus on konkreettiseen työtehtävään liittyvä välitön kontakti työpaikkaan. Toisaalta mallin toteuttamiseen voi liittyä epäonnistumisen riskejä. (Emt.) Erityisesti riskejä voisi ennakoita olevan niiden yksilöiden kohdalla, jotka tarvitsisivat valmentautumista, mahdollisia työkokeiluja ja esimerkiksi tarkempaa työkyvyn tutkimusta. Poh-tiessaan vajaakuntoisten työllistymispolitiikkaa Julkunen (2002, 319) kyseenalaistaakin epäonnistumisen riskin kustannuksella tehtävät työhönsijoitukset työllistyvien henkilöiden itseluottamusta uhkaavina.

Theodoren ja Peckin (2001, 82) mukaan sijoitusmallin mukaiset työllistymisohjelmat ovat lyhyellä tähtämellä tuloksellisempia kuin valmennusmallin mukaiset ohjelmat. Tuloksellisuus edellyttää kuitenkin Theodoren ja Peckin mukaan keskittymistä niihin henkilöihin, joilla on parhaat työllistymisvalmiudet. Molemmat ohjelmat kohdistuvat työvoiman tarjontaan ja olettavat, että työmarkkinoilla on olemassa kysyntä, johon tarjonnalla voidaan vastata (emt., 88). Theodore ja Peck (emt., 91) arvioivat, että nopean työhön siirtymisen menetelmät eivät tue kestävästä työllistymisestä, joka edellyttäisi sekä työvoiman tarjontaan että kysyntään vaikuttamista ja jopa kysynnän aktivoimista. Härkäpään (2005, 35) mukaan valmennusohjelmat ovat tuloksellisia, kun asiakkaan tulo ohjelmaan ajoiteetaan siten, että työnhaku ja työllistyminen on hänen ensisijainen tavoitteensa.

Sekä valmennus- että sijoitusmallissa vajaakuntoisten työllistymistä tukevan toiminnan painopiste on yksilön työllistymisen tukemisessa. Molemmat mallit keskittyvät yksilön työllistyvyyden ja työllistymisen tukemiseen, ja mallien toteutus on julkisen työllistämisympäristön vastuulla ja vallassa. Tuloksellisuuden näihin malleihin liittyvää työnantajien asemoimista samantyyppiseksi. Työpaikka näyttäytyy työllistymisen tukijärjestelmän näkökulmasta työhönsijoituksen kohteena, johon työllistymistä pyritään tukemaan erilaisin toimenpitein. Toimenpiteet järjestyvät joko valmennus- tai sijoituspainotteisesti. Sijoitusmallissa työpaikka näyttäytyy paitsi työhönsijoituksen kohteena, myös työhönvalmennuksen toimintaympäristönä: työpaikan ulkopuolelta tuleva työhönvalmentaja toteuttaa valmennusta työpaikalla. (Kukkonen 2003, 97–98.)

Työllistämisympäristöön vakiintuneet vajaakuntoisten työllistymistä tukevat palvelut edustavat tyypillisesti valmennusmallia. Tähän kategoriaan voidaan lukea valtaosa vajaakuntoisten työllistymistä tukevista palveluista. Uusien palvelujen ja menetelmien kehittämistyö on kohdistunut mm. sijoitusmallin sovellusten kokeiluun ja kehittämi-

seen. Tuetun työllistymisen menetelmä⁵² on selkein esimerkki sijoitusmallista. Tuetun työllistymisen menetelmä edustaa Linnakankaan ym. (2006, 19; ks. myös Saloviita ym. 1997, 77; Venäläinen 1996, 29) mukaan aiemmasta poikkeavaa ajattelua korostamalla suoraa työllistymistä ilman edeltävää kuntoutus- ja valmennusvaihetta. Ala-Kauhaluoma ja Kokko (2001, 39) toteavat tuetun työllistymisen menetelmän perustuvan nopeaan työhön sijoittumiseen ja sen jälkeen tarvittavien valmiuksien kehittämiseen työnteon yhteydessä⁵³. Tuetun työllistymisen menetelmässä kiinnitetään huomiota työpaikkojen hankkimiseen esimerkiksi ohjeistamalla yhteydenotot työnantajiin ja työnhakintaprosessissa eteneminen (ks. esim. Puolanne & Sariola 2000; Saloviita ym. 1997, 163–231). Menetelmässä työnantajasuhteet perustuvat työvalmentajan toimintaan. Työvalmentaja tukee työnhakijaa sekä työllistymisessä että työn tekemisessä ja työyhteisöön integroitumisessa. Työvalmentajan tuen on tarkoitus vähentyä asteittain. (Paanetoja & Ruponen 2005, 11; Venäläinen 1996, 29.) Lehmijoen (2001, 67) mukaan työvalmentajien henkilökohtaisen tuen on todettu olevan hyödyllinen erityisesti vammaisten työnhakijoiden työhönsijoittumisessa. Valkosen ja Harjun (2005, 88) tekemässä tuetun työllistämisen kehittämishankkeen arvioinnissa työnantajat katsoivat vajaakuntoisen tai vammaisen työllistämisen edellyttävän enemmän ohjausta ja perehdytystä kuin ei-vajaakuntoisten tai ei-vammaisten henkilöiden työllistämisen. Työnantajien mielestä tämä ohjaustehtävä kuului työpaikan omille työntekijöille eikä työvalmentajalle, joka on yrityksen ulkopuolinen henkilö. Työvalmentajan tehtävinä pidettiin työn etsimistä ja työsuhteen alkuun liittyvien asioiden hoitamista sekä työntekijän tukihenkilönä toimimista. Härkäpään (2005, 50) mukaan yksi tuetun työllistymisen menetelmän kehittämiskohteista Suomessa on työnantajan ehdoilla tehtävä työnantajayhteistyö.

Sijoitusmallin piirteitä on myös mielenterveyskuntoutujien klubitalojen⁵⁴ osana toteutettavassa työhön sijoittamiseen ja intensiiviseen työssä tukemiseen perustuvassa siirtymätyöpaikkaohjelmassa, jonka Mannila ym. (1999, 61) mainitsevat yhtenä työllistämishankkeissa kehitettynä hyvänä käytäntönä. Siirtymätyöpaikat hankitaan lähiympäristön työpaikoista. Klubitalojen jäsenet työskentelevät siirtymätyöpaikoissa työsuhteen perusteella, osa-aikaisesti ja normaalipalkalla. Klubitalo huolehtii työtehtävistä mahdollisten

⁵² Tuetun työllistymisen malli on Saloviidan (2000, 89) mukaan vastannut vammaisuuden sosiaalisen mallin edellyttämään täyden osallistumisen tavoitteeseen korostamalla työllistymistä normaaleihin työsuhteisiin keskittymällä vaikeimmin vammaisiin ihmisiin sekä tarjoamalla jatkuvan tukijärjestelmän. Pohjoismaista Ruotsissa ja Norjassa tuetun työllistymisen menetelmä on Lehtisen (2000, 83) mukaan vakinaistettu osaksi työhallinnon keinovalikoimaa. Mannila (2002a, 50) on pitänyt tärkeänä institutionaalisia ratkaisuja tuetun työllistymisen menetelmän hyödyntämiseksi myös Suomessa. Tämä voisi tarkoittaa menetelmän vakiinnuttamista osaksi työhallinnon toteuttamia tai järjestämiä aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteitä. Suomessa osa EU-rahoituksella toimineista työllistämishankkeista sovelsi 1990-luvun puolivälissä menetelmää kehitysvammaisten ja mielenterveyskuntoutujien työllistymisen tukemiseen. (Saloviita 2000, 91.) Tuetun työllistymisen palveluja tarjoavia yksiköitä on Paanetojan ja Ruposen (2005, 11) mukaan ollut heidän teoksensa kirjoittamisajankohtana toiminnassa noin 33, ja menetelmällä työllistyneinä on ollut noin 230 henkilöä. Ylipaavalniemi (2005, 67) päätyy samansuuntaiseen arvioon todettaessaan, että tuetun työllistämisen yksiköissä työllistyneiden määräksi on arvioitu 210 henkilöä, mikä merkitsee keskimäärin 5,4 asiakasta yksikköä kohden.

⁵³ Tuetun työllistymisen menetelmän sovellusalueesta on erilaisia näkemyksiä. Saloviita ym. (1997, 71) pitävät menetelmän tärkeimpänä merkityksenä vaikeavammaisten palkkatyöhön haluavien henkilöiden työllistymistä. Menetelmää on Suomessa sovellettu myös mielenterveyskuntoutujien ja pitkäaikaistyöttömien työllistymisen tukemiseen (Ala-Kauhaluoma & Kokko 2001, 40). Härkäpää (2001, 65) toteaa-kin toimintamallin soveltuvan eri syistä työllistyville.

⁵⁴ Mielenterveyskuntoutujien klubitalojen (Fountain House) toiminta lähtee jäsenten tarpeista (Vuorinen ym. 1995, 9). Valjakka ja Hietala (2001, 12) pitävät yksilön osallisuutta ja täysivaltaistumista merkityksellisenä paitsi kuntoutumisen myös työllistymisen kannalta. Klubitalojen päivittäinen toiminta tarjoaa työnteon kokeilumahdollisuuden ja valmentautumismahdollisuuden ennen työpaikoilla tehtävää työtä. Suomessa kansainväliset standardit täyttäviä klubitaloja on toiminnassa 18. (Paanetoja & Ruponen 2005, 11.) Näiden jäsenmääräksi on 31.12.2003 arvioitu 2 100 henkilöä, joista arviolta 70 työskenteli siirtymätyöpaikoissa (Ylipaavalniemi 2005, 63).

poissaolojen aikana. (Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti 2004, 26.) Klubitalo valitsee ja valmentaa jäsenet siirtymätyöpaikkaan (Varanka 1995, 20). Siirtymätyö kestää keskimäärin 6–9 kuukautta, jona aikana klubitalon jäsen saa kokemusta palkkatyöstä erilaisissa työtehtävissä. Työntekijälle, työnantajalle ja työyhteisölle tarjotaan tukea siirtymätyön aikana. (Valjakka & Hietala 2001, 13–14.)

Valjakan ja Hietalan (emt., 13) mukaan siirtymätyöpaikkaohjelma mahdollistaa jäsenille usean erilaisen työn ja työpaikan kokeilun sekä kokemuksen mahdollisimman normaalista palkkatyöstä. Ohjelma voi myös johtaa pysyvään työllistymiseen. He arvioivat kuitenkin näiden siirtymien olevan vielä haasteellisia. Klubitalojen työllistämistoimintaan kuuluu siirtymätyöpaikkaohjelman lisäksi tuettu työllistyminen ja itsenäisen työllistymisen tukeminen. Näiden työllistymismallien yhdisteleminen vaatii kehittämistyötä. (Valjakka & Hietala 2001, 12–14.) Valjakka ja Hietala (emt., 14) pitävät joitakin siirtymätyömallin piirteitä – siirtymätyöpaikan hakemista yhteisölle, klubitalon roolia työntekijöiden ja sijaisten valinnassa sekä useamman ihmisen vastuuta yhdestä työpaikasta – normaalista työmarkkinakäytännöstä poikkeavina, mikä voi hankaloittaa työnantajayhteistyötä. He pitävätkin tärkeänä, että klubitalo huolehtii työnantajien intressien huomioimisesta siirtymätyöpaikasta sovittaessa (emt., 17). Riskinä saattaa olla myös siirtymätyövaiheen pitkittyminen ja jopa siirtymätyöpaikkojen muodostuminen rinnakkaisiksi työmarkkinoiksi. Huomiota tulisikin heidän mukaansa kiinnittää siirtymätyöpaikasta avoimille työmarkkinoille siirtymiseen. (Emt., 18.) Mielenterveyskuntoutujien työllistymisen tukemisessa käytettävän siirtymätyöpaikkamallin soveltamisesta muiden asiakasryhmien työllistymiseen ei ole tietoa. Myöskään työntekijöiden vaihtuvuuden vaikutuksista työyhteisön toimintaan ja työyhteisöön kiinnittymiseen ei ole käytettävissä tutkimustietoa.

4.3.2 Sosiaalisen sopimuksen muutostarpeet: työnantaja vastuulliseksi toimijaksi

Käytössä olevat, pääosin yksilölliseen tukeen keskittyvät lainsäädäntöön perustuvat toimenpiteet eivät tarjoa riittävästi välineitä työllistymistä tukevan toimintakulttuurin ja -politiikan kehittämiseen. Myös työllistymisen tukikeinojen kokeilu- ja kehittämistoiminta on useimmiten painottunut joko yksilöllisen tuen menetelmälliseen kehittämistyöhön tai yhteisöllisen vaikuttamisen menetelmien kehittämiseen sekä näiden lähestymistapojen erilaisten kombinaatioiden kokeiluun ja kehittämiseen.

Toimintakulttuurin ja -politiikan kehittämällä tarkoitetaan tässä lähestymistapaa, jossa etsitään eri toimijoiden uudenlaista työn- ja vastuunjakoa ja jossa työnantajan rooli on edellisiä lähestymistapoja aktiivisempi ja laajempi. Kyse on siitä, missä roolissa työnantajat asettuvat työllistämisyhteistyöhön ja miten esimerkiksi palvelujärjestelmä asemoi työnantajan tehdessään yhteistyötä. Tämä voi merkitä työnantajan roolin vahvistumista paikallisten tai alueellisten työllisyysstrategioiden tekemisessä tai konkreettisemmassa vajaakuntoisten työllistymisen tukemisessa. Kun rakenteelliseen työllisyysstilanteeseen – makrotasoon – ei voida vajaakuntoisten työllistymisen tukemisen näkökulmasta vaikuttaa ja kun yksilöllisen tuen – mikrotaso – on todettu olevan yksin riittämätön, tarvitaan toimintapolitiikkatason kehittämistä. Toimintapolitiikan kehittämällä voidaan pyrkiä tekemään tietyissä rakenteellisissa oloissa tilaa yksilölliselle tuelle ja yhteisölliselle vaikutamiselle. Tämän työn avulla myös yksilötason ja yhteisötason työtä voidaan tehostaa.

Työvoimapolitiikan ja työllistämisyhteistyön näkökulmasta on kyse yritysten toimintapolitiikan ja -kulttuurin tuntemuksesta sekä yhteistyöstä yritysten kanssa. Mannila ym. (2001, 45–46) toteavat, että työnantajasuhteiden onnistunut hoitaminen on työllistymisen kannalta tärkeää. Heidän tutkimansa projektit liittyivät työnantajasuhteiden

onnistumisen työnantajan yhteistyöhaluun, onnistuneeseen tiedotukseen ja verkostoyhteistyöhön, uusiin työllistämismalleihin, työvoiman paikalliseen kysyntään, työnantajien ennakkoluuloihin sekä työnantajien sosiaaliseen vastuuseen. Työnantajasuhteet jäivät kuitenkin tutkituissa projekteissa suhteellisen vähälle huomiolle. Myös Hummasti (2002, 41) toteaa työnantajayhteyksien olevan keskeisiä vajaan kantoisten työllistymisen kannalta. Merkilläpantavaa on, että työnantajien näkökulmaa ei ole nostettu esille sen enempää kansallisen lainsäädännön mukaisissa toimenpiteissä kuin Euroopan unionin rahoituksella kehitetyissä uusissa toimintamalleissa. Mannilan ym. (1999, 67) mukaan heidän arvioimistaan Euroopan sosiaalirahaston rahoittamista yhteisöaloite- tai tavoiteohjelma-projekteista vain harvoja voidaan pitää työelämää kohti suuntautuvina. He lukevat näihin sekä erilaiset osuuskunnat (ks. esim. Karjalainen 1996), asiantuntijaverkostot ja resurssikeskukset että yritysten kehittämiseen tai yrittäjäkoulutukseen suuntautuvat hankkeet. Tähän kategoriaan kuuluvat myös sosiaaliset yritykset. Nämä toimintatavat liittyvät kuitenkin enemmänkin transitionaalisten työmarkkinoiden kehittämiseen.

Siirryttäessä työhönsijoittumisen mahdollisuuksien etsimisestä ja asenteisiin vaikuttamisesta toimintakulttuurin ja -politiikan kehittämiseen työnantaja on toiminnan subjekti. Erityisesti pyrittäessä välitöntä työelämään siirtymistavoitetta palvelevaa työllistymisjaksoa pidempiin ja kestävämpiin työllistymisratkaisuihin tarkastelun kohteeksi tulevat työpaikan rekrytointiperusteet ja siten henkilöstöpolitiikka. Tähän yhteisölliseksi vaikuttamiseksi ja yksilölliseksi tueksi luettavat toimenpiteet eivät ulotu. Työnantajien rekrytointiperusteisiin vaikuttavat sekä yleiset politiikkatason tekijät että työpaikkakohtaiset politiikkatason tekijät, kuten esimerkiksi henkilöstöpolitiikka ja erityisesti rekrytointipolitiikka. ILO:n ohjeisto vajaan kantoisasioiden hoitamisesta työpaikalla suosittellee vajaan kantoisuuteen liittyvien asioiden hoitamista koskevan strategian tekemistä osaksi työpaikan henkilöstönkehittämisstrategiaa (Vajaan kantoisasioiden hoitaminen työpaikalla 2002, 17). Vajaan kantoisstrategian sisältöjä olisivat ohjeistuksen mukaan vajaan kantoisten henkilöiden rekrytointiin sekä vajaan kantoisten työntekijöiden yhtäläisiin mahdollisuuksiin ja työssäpysyttämiseen liittyvät asiat.

Työnantajan roolia ja vastuuta vajaan kantoisten työllistämässä voidaan määrittellä esimerkiksi asettamalla työnantajalle työllistämismääräoiteita. Suomessa ei lainsäädännöllä ole aktiivisesti vaikutettu työnantajien rekrytointikriteereihin. Sosiaalipolitiikan avulla ei ole haluttu puuttua työnantajien rekrytointiin näin vahvasti. Suikkanen (1990, 249) toteaa jopa, että suomalainen sosiaalipolitiikka on reaktiivinen suhteessa työnantajien työvoimaa koskeviin valintapäätöksiin. Suomalaisessa työvoimapolitiikassa vajaan kantoisten työllistäminen perustuu työnantajan vapaaehtoisuuteen ja harkintaan. Useissa muissa Euroopan maissa, Hyden (2000, 330) mukaan yli puolessa EU:n jäsenmaista, on vajaan kantoisten työllistymisen tukemiseksi käytössä työllistämiseen velvoittava määräoitejärjestelmä⁵⁵.

⁵⁵ Poikkeuksia ovat ainakin Pohjoismaat ja Sveitsi, jossa järjestelmä perustuu työllistämisen vapaaehtoisuuteen (Employment strategies for people... 1995, 85) sekä Iso Britannia, joka on 1990-luvun puolivälissä lakkauttanut määräoitejärjestelmän. Iso Britannia on määräoitejärjestelmän tarkastelussa kiinnostava esimerkki, koska siellä järjestelmästä on pitkän kokemuksen perusteella luovuttu. Määräoitejärjestelmän vuonna 1996 korvannut Disability Discrimination Act -säädos (DDA) velvoittaa 15 tai enemmän työntekijää työllistävät yritykset tarjoamaan tasavertaiset työllistymismahdollisuudet vajaan kantoisille työnhakijoille. Mikäli vajaan kantoisen henkilön työnteko tai työllistäminen edellyttää muutoksia työpaikalla, työnantajan on huolehdittava muutosten tekemisestä. Työnantajan harkintaan jää se, minkä laajuiset muutokset ovat kohtuullisia. (Danieli ja Wheeler 2006, 486; Stevens 2002, 780–781.) Thorntonin (2005, 68) mukaan DDA:n on todettu vaikuttaneen enemmänkin vajaan kantoisten työntekijöiden työssä pysyttämiseen kuin uusien vajaan kantoisten työntekijöiden rekrytointiin. Woodhams ja Corby (2003, 161) arvioivat muutoksen siirtäneen vajaan kantoisten työllistämismääräoiteen valtion kontrollista talouden ja markkinoiden alueelle.

Thorntonin (1998, 6) mukaan esimerkiksi Ranskassa ja Saksassa määräoitejärjestelmä on keskeinen osa vajaan kantoisten työllistämispolitiikkaa. Gehrmannin (1995, 4) mukaan Saksassa määräoite-

Määräoosuuslainsäädännön perusajatus on, että yrityksen on työllistettävä vajaakuntoisia työnhakijoita tietyssä suhteessa yrityksen henkilöstön määrään. Mikäli tämä velvoite ei toteudu, yritys maksaa sakkoa, joka useimmiten rahastoidaan esimerkiksi vajaakuntoisten työllistymistä tukevalle säätiölle. Määräoosuusjärjestelmää on kritisoitu vajaakuntoisuuden määrittelyn ongelmista (emt., 88), yrityskoon vaikutusten huomiotta jättämisestä (Albeda 1985, 36), sanktion merkityksen vähäisyydestä ja kannustavuuden puuttumisesta (Bagillhole 1997, 116) sekä tasavertaisen kohtelun vääristämisestä (Beauchamp 2004, 352).

Suomessa määräoosuusjärjestelmän piirrettä, yrityksen velvoitetta työllistää vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä määrätty osuus yrityksen työntekijöistä, sovelletaan osittain sosiaalisten yritysten toimintamallissa (Laki sosiaalisista yrityksistä 1341/2003; Laki sosiaalisista yrityksistä annetun lain muuttamisesta 409/2007; Sosiaalisen yritystoiminnan edistäminen 2002; Ylipaavalniemi & Varanka 2002, 57). Sosiaalisen yrityksen tavoitteena on tukea vaikeasti työllistyvien työllistymistä sekä tarjoamalla työmahdollisuuksia että toimimalla siirtymätyöpaikkana kohti avoimia työmarkkinoita (Huotari ym. 2008, 8; Karjalainen ym. 2006, 7; Mannila 1996, 16; Pättiniemi 2008, 41; Secker ym. 2003, 672). Sosiaalisesti yritykseksi rekisteröityminen⁵⁶ edellyttää, että yrityksen työntekijöistä vähintään 30 prosenttia on vajaakuntoisia ja/tai pitkäaikaistyöttömiä Yrityksen on maksettava työntekijöille tuottavuudesta riippumatta normaali palkka. Sosiaalinen yritys voi saada palkkatukea vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen. (Paanetoja & Ruponen 2005, 19; Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti 2004, 28.) Sosiaalisten yritysten toimintaan liittyvä vajaakuntoisuuden määrittely perustuu lääkärin toteamaan vajaakuntoisuuteen suhteessa työhön, jota henkilö tekee (Karjalainen ym. 2006, 29). Huotarin (2008, 32; ks. myös Ylipaavalniemi & Varanka 2002, 57) mukaan sosiaalinen yritys on periaatteessa tavallinen yritys mutta toimii kuitenkin vajaakuntoisille henkilöille väylänä kohti avoimia työmarkkinoita. Karjalaisen ym. (2006, 13) mukaan sosiaalisiin yrityksiin kohdistuu sekä sosiaalisten tavoitteiden että liiketoiminnallisten tavoitteiden saavuttamiseen liittyviä odotuksia. Sosiaalisten yritysten toimintamallia on Suomessa pyritty rakentamaan suojatyöjärjestelmän rinnalle tai tilalle.

Suomalainen vajaakuntoisten työllistämispolitiikka perustuu siis oletukseen työnantajien vapaaehtoisista rekrytointipäätöksistä. Tarkastelun painopisteeksi tulevat tällöin yritysten toimintakulttuuriin ja -politiikkaan liittyvät kysymykset, kuten se, miten yritykset määrittelevät rekrytointipolitiikkaansa suhteessa vajaakuntoisiin työnhakijoihin.

Vajaakuntoisten työllistämiseen liittyvän toimintapolitiikan näkökulmasta yhtenä mahdollisuutena työnantajayhteistyön vahvistamiseksi on nähty yritysten sosiaalisen vastuun viitekehys, jossa toiminnalle voisi löytyä yksilö- ja tilannekohtaisia perusteluja laajempi pohja (Ala-Kauhaluoma 2007, 182; Kukkonen 1999, 50). Yritysten sosiaalinen vastuu on kuitenkin suomalaisessa vajaakuntoisten työllistymisen tukemisesta käydyssä keskustelussa edelleen usein liitetty hyväntekeväisyyteen. Esimerkiksi Hummasti (2002, 41) toteaa viitatessaan sosiaaliseen vastuuseen, että yritykset eivät voi perustella työllistä-

järjestelmä on lisännyt työntekijöiden rekisteröimistä vajaakuntoisiksi enemmän kuin vajaakuntoisten työttömien työllistymistä yrityksiin. Gehrmann toteaa myös, että monet yritykset maksavat mieluummin sanktioksi määrätyn summan kuin työllistävät vajaakuntoisia.

Thornton ja Lunt (1995, 13 ja 45) toteavat, että kun vajaakuntoisten työllistymisen tukemisessa on yleisesti hyväksytty tavoite syrjinnän poistamiseksi, määräoosuusjärjestelmä ei välttämättä vaikuta toivottuun suuntaan. Lisäksi silloin, kun määräoosuusjärjestelmä perustuu vajaakuntoisiksi rekisteröityjen henkilöiden työllistämiseen, järjestelmä voi leimata henkilön (emt., 14).

⁵⁶ Työ- ja elinkeinoministeriö ylläpitää sosiaalisten yritysten rekisteriä (Paanetoja & Ruponen 2005, 9). Vuoden 2006 lopussa sosiaalisia yrityksiä on ollut rekisterissä yhteensä 75. Tuolloin sosiaaliset yritykset ovat työllistäneet yhteensä 400 henkilöä, joista vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä on ollut 180 henkilöä. (Työllisyyskertomus vuodelta 2006, 46.) Harjusen (2001, 116) mukaan Euroopassa eniten sosiaalisia yrityksiä on Italiassa, noin 1 600 yritystä, jotka työllistävät noin 40 000 työntekijää.

mistä säällillä. Myös Mannila (2002b, 11) muistuttaa, että työnantajan sosiaalinen vastuu ei saa merkitä työllistämistä velvollisuudentunnosta vaan työllistämisen on perustuttava koettuun tarpeeseen. Tämä koettu tarve voi Mannilan mukaan kuitenkin olla työvoiman tarpeen ohella myös esimerkiksi yhteiskunnallisen osallistumisen tarve. Yritysten sosiaalista vastuuta vajaakuntoisten työllistämisestä on tarkasteltu ylipäättään ja erityisesti yritysten näkökulmasta hyvin vähän.

Moilasen ja Haapasen (2006, 141; ks. myös Høgelund 1999, 17; Kukkonen & Saukkola 1999, 75) mukaan Tanskassa on pohjoismaisittain aktiivisimmin kehitetty työllisyyskysymyksiä korostavaa yritysten sosiaalisen vastuun mallia. Käydyllä keskustelulla on pyritty vaikuttamaan työnantajien vapaaehtoiseen sitoutumiseen vajaakuntoisten työllistymisen tukemiseksi. Toimintamallissa korostuu yritysten rooli vajaakuntoisten työelämään integroinnissa ja sillä perusteella kysyntäpainotteinen lähestymistapa (Sickness, disability and work... 2008, 148). Työnantajille ei ole asetettu velvoitteita eikä sanktioita työllistämisen suhteen. Työnantajilla on erityinen sosiaalinen vastuu maahanmuuttajien sekä vajaakuntoisten ja vammaisten henkilöiden rekrytoinnissa (Tuusa 2001, 61). Saijetsin (2003, 39–40; ks. myös Pedersen & Søndergaard 2005, 72) mukaan Tanskan työmarkkinoiden erityispiirre on työmarkkinaosapuolten keskeisyys päätöksenteossa: esimerkiksi työajasta ja eläkkeistä päätetään työmarkkinaneuvotteluissa, ei lainsäädännöllä. Wynnin (2008, 27) tutkimuksessa yritysten sosiaalinen vastuu on tärkeysjärjestyksessä viidentenä kuudestatoista vajaakuntoisen myönteiseen rekrytointipäätökseen vaikuttavasta tekijästä⁵⁷.

Peltola (2005, 100) kysyy, mitä yritysten vastuu tarkoittaa suhteessa työntekijöihin: ylittääkö vastuu tasa-arvoisuuteen, ikääntyneiden huomiointiin, vammaisten työllistämiseen sekä perheen ja työn yhteensovittamiseen. Vammaisten työllistämistä koskevan vastuun voitaneen tulkita koskevan laajemminkin vajaakuntoisten työllistämistä. Forsanderin ym. (2004, 53) mukaan yritysten sosiaaliseen vastuuseen kuuluu yhteiskunnan väestöryhmien moninaisuuden huomiointi. Moninaisuudella Forsander ym. viittaavat eri sukupuoliin, eri ikäryhmiin, eri etnisiin ryhmiin sekä vajaakuntoisiin. Vastaavasti Martikainen ja Moisio (2007, 54) pitävät tärkeänä johdon sitoutumista moninaisuuteen sekä moninaisuutta tukevien rekrytointimenetelmien kehittämistä. Forsander ym. (emt.) katsovat, että yritysten työllistämistä vastuu kantaminen edellyttää sitä, että henkilöstörakenteen tulisi vastata yhteisön väestörakennetta. Vajaakuntoisia koskevan työnantajien aktiivisen rekrytointipolitiikan (ks. Suikkanen 1990, 248) onkin arvioitu toteutuvalle todennäköisimmin silloin, kun nämä ratkaisut kytketään yritysten sosiaalisen vastuun kokonaisuuteen.

Vajaakuntoisten työllistymistä koskevan yritysten sosiaalisen vastuun keskeinen kysymys on se, miten yritys ottaa rekrytoinnissaan huomioon erilaiset henkilöt ja onko rekrytointipolitiikka syrjimätöntä. Tärkeätä on myös se, onko vajaakuntoisella työnhakijalla mahdollisuus työllistyä yritykseen osaamisensa perusteella, ja voiko – tai pitäisikö – työllistämiseksi olla osaamisen lisäksi muita perusteluja.

Suikkanen (1990, 247) toteaa, että työnantajien strategioiden lähtökohdat suhteessa vammautuneisiin tai sairastaviin ovat yritys-, tilanne- ja tapauskohtaisia. Hänen mukaansa strategiat perustuvat yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, johon vaikuttavien tekijöiden ääripäät ovat hetkellinen liiketaloudellinen kannattavuusharkinta ja vastuullisuus. Suikkanen (emt., 248) jäsentää julkisen ja yritysten ratkaisujen yhteensovittumista työn riskitilanteissa. Työnantajien rekrytointipäätöksissä näkyvä suhtautuminen vajaakuntoisten työllistymiseen voi Suikkasen mukaan olla neutraalia, aktiivisesti passiivista tai aktiiviratkaisuja hakevaa. Neutraali suhtautuminen merkitsee työsuhteen jatkamista tai uuden

⁵⁷ Neljä ensimmäistä tekijää ovat tuottavuuteen suhteutetut taloudelliset tuet, työpaikan arviointi, työn ja henkilön yhteensovittaminen sekä taloudelliset kannustimet.

työsopimuksen tekemistä normaaliehdolla. Aktiivisella passiivisuudella Suikkanen viittaa tilanteisiin, joissa yritysten rekryointipäätöksiä säädellään esimerkiksi kiintiöjärjestelmällä, mikä tarkoittaa määräsuusjärjestelmää, tai vero- ja maksupoliittisin tukikeinoin. Aktiiviratkaisuiksi Suikkanen kuvaa kuntouttavaa työllistämistä ja työnantajan rekryointikriteereihin perustuvaa kuntoutusasiakkaiden valikointia. Näiden aktiiviratkaisujen on arvioitu realisoituvan todennäköisimmin silloin, kun ratkaisut kytketään yritysten sosiaalisen vastuun kokonaisuuteen.

Yrityksessä työssä olevat työntekijät tarvitsevat yksilöllisiä joustavia ratkaisuja eri syistä, kuten työkyvyn muutosten vuoksi. Mikäli yrityksessä on systemaattisesti kehitetty näitä käytäntöjä ja niiden perustana olevaa yleistä kaikkia koskevaa toimintapolitiikkaa, vajaakuntoisten työllistymisen mahdollisesti edellyttämät yksilölliset järjestelyt esimerkiksi työajan tai työtehtävien suhteen eivät poikkea normaalikäytännöistä. Tällöin vajaakuntoisen työntekijän tarpeet eivät merkitse erityisjärjestelyjä.

Valtakarin (2000, 7) mukaan työnantajien käyttämistä rekryointiperusteista on vain niukasti tietoa. Luukkosen ym. (2005, 21–22) mukaan työttömien rekryointi vähentyi 1990- ja 2000-lukujen vaihteessa. Yritykset ovat rekrytoineet enemmän työllisiä työntekijöitä, työvoiman ulkopuolisia henkilöitä sekä opiskelijoita. Aktiivisista työvoimapolitiittisista toimenpiteistä on tutkimuksen mukaan rekrytoitu eniten (8,1 prosenttia) vuonna 1997. Vastaava osuus vuonna 2001 oli 4,4 prosenttia (emt., 19). Yrityskoolla on ollut merkitystä: kuusi prosenttia alle viiden työntekijän yritysten rekrytoinneista on kohdistunut aktiivisissa työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä olleisiin henkilöihin, kun vastaava luku suurimmissa yrityksissä on ollut 3,4 prosenttia. Luukkonen ym. selittävät tätä sillä, että aktiivisista työvoimapolitiittisista toimenpiteistä rekryointi pienentää rekryointiriskiä (mahdollisuus tutustua potentiaaliseen työntekijään), joka on pienellä yrityksellä suhteessa suurempi (emt., 21–22). Rekryointiriskin pienentäminen yritysten motiivina voi Luukkosen ym. (emt., 79) mukaan kertoa työvoiman kysynnästä johtuvien rekryointimotiivien merkittävydestä suhteessa työvoiman tarjontaan liittyviin tekijöihin. Toisaalta Luukkonen ym. toteavat, että työvoiman tarjonta vaikuttaa yritysten rekryointipäätöksiin. Rantala (1998, 98; ks. myös Patomäki 2001, 72) huomauttaa, että jos työllistymiskysymystä tarkastellaan työnantajien näkökulmasta, työttömät nähdään yhtenä rekryointivaihtoehtona⁵⁸. Tällä Rantala viittaa tarpeeseen tutkia työnantajien rekryointiperiaatteita ja -tarpeita työttömien henkilöiden työllistyvyyden lisäksi. Kananen (2001, 61) pohtii aktiivisen työmarkkinapolitiikan toimenpiteiden merkitystä työnhakijan imagon kannalta ja kysyy, miten työnantajat tulkitsevat työhistoriaan sisältyviä tukityö- tai työvoimakoulutusjaksoja, tulkitaanko niitä viesteinä erityisistä vaikeuksista työmarkkinoilla.

Antilan ja Ylöstalon tutkimuksen (2002) mukaan työnhakijoiden ammatillisen osaamisen tai koulutuksen puute aiheuttaa yrityksille rekryointivaikeuksia. Tutkimuksessa työpaikat on jaoteltu työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien perusteella proaktiivisiin ja traditionaalisiin: proaktiivisissa yrityksissä työntekijöillä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin ja traditionaalisisissa yrityksissä vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset. Proaktiivisissa yrityksissä pidetään tärkeänä työnhakijoiden monitaitoisuutta ja tietoteknisiä vaatimuksia, kun taas traditionaalisisissa yrityksissä korostuvat työnhakijoiden työkyky ja -motivaatio. (Emt., 51.) Vaahtio (2002) on tutkinut yritysten toimintaa niiden tarvitessa työvoimaa sekä yritysten käyttämiä työvoiman hakukanavia

⁵⁸ Vaahtion (2002) mukaan rekrytoinnilla tarkoitetaan organisaation toimenpiteitä, joilla pyritään löytämään henkilö tiettyyn tehtävään. Rekrytoinnin avulla organisaatio hankkii henkilöstöä. Rekryointiprosessissa arvioidaan työnhakijoiden ominaisuuksia suhteessa haettavaan tehtävään ja organisaation asettamiin rekryointikriteereihin. (Vaahtio 2002, 15, 68.)

ja -palveluja. Tutkimuksen painopisteenä on ollut iän merkitys pienten ja keskisuurten yritysten ulkoisessa rekryoinnissa (emt., 15). Vaahtio pitää tärkeänä yrityksen sisäisiä rekryointiprosessin vaiheita sekä rekryointipäätösten perusteluita (emt., 49). Rekryointitilanteessa työnantaja arvioi työnhakijan koulutusta ja tuottavuutta erilaisten signaalien, kuten työntekijän iän perusteella (emt., 68). Vastaavasti voitaneen ajatella, että työntekijän työkyky tai vajaakuntoisuus voi olla rekryointitilanteessa signaali, joka vaikuttaa työnantajan johtopäätöksiin työnhakijan soveltuvuudesta työhön.

5 TUTKIMUSTEHTÄVISTÄ TULKINTOIHIN

5.1 Tietoa tulkinnoista eläytymismenetelmän ja teemahaastattelun avulla

Tämän tutkimuksen empiirinen osuus keskittyy työnantajien näkemyksiin, käsityksiin ja perusteluihin, jotka liittyvät vajaakuntoisten työkykyyn ja työllistämiseen sekä vajaakuntoisten työllistämistä koskevaan yritysten sosiaaliseen vastuuseen. Tutkimustehtävät ovat

- (1) selvittää, miten työnantajat näkevät yritysten sosiaalisen vastuun vajaakuntoisten työllistämisestä sekä
- (2) selvittää työnantajien näkemyksiä vajaakuntoisten työkyvystä ja työkyvyn osa-alueiden merkityksestä työllistämässä.

Suunniteltaessa empiirisen aineiston keruuta tutkimustehtäviä operationalisoitiin aikaisemman tutkimustiedon perusteella (liite 1). Ensimmäinen tutkimustehtävä, joka kohdistuu työnantajien näkemyksiin vajaakuntoisten työllistämistä koskevasta yritysten sosiaalisesta vastuusta, operationalisoitiin kahdeksi tutkimuskysymykseksi, jotka ovat (1a) onko työnantajilla heidän oman käsityksensä mukaan vajaakuntoisten työllistämistä koskevaa sosiaalista vastuuta sekä (1b) millä perusteilla työnantajat katsovat kantavansa tätä vastuuta.

Toinen tutkimustehtävä kohdistuu työnantajien näkemyksiin vajaakuntoisten työkyvystä ja työkyvyn osa-alueiden merkityksestä työllistämässä. Tämä tutkimustehtävä operationalisoitiin myös kahdeksi tutkimuskysymykseksi, jotka ovat (2a) miten tärkeiksi työnantajat näkevät työkyvyn osa-alueista toimintakyvyn, osaamisen, muut yksilön voimavarat tai työhön liittyvät työkyvyn osatekijät sekä (2b) miten työnantajat näkevät vajaakuntoisten työkyvyn suhteessa työllistämiseen ja minkälaiseen käsitykseen vajaakuntoisuudesta ja työkyvystä työnantajien työllistämisenäkemykset perustuvat.

Näiden kysymysten selvittämiseksi pyrittiin tavoittamaan asianosaisten omia näkemyksiä, tulkintoja ja merkityksenantoja. Noudatettiin kvalitatiivisen tutkimuksen perusjuonetta, jossa olennaista on todellisuuden ja sosiaalisten ilmiöiden ymmärtäminen ja kuvaaminen kohteen omalta kannalta (Flick 2007, ix, ks. myös Bauer & Aarts 2000, 32; Wellington & Szczerbinski 2007, 19). Hermeneuttisessa traditiossa korostuvat vuorovaikutuksellisuus, tarinallisuus ja kontekstuaalisuus sekä siten konstruktiiivisuus olivat keskeisiä menetelmävalintaan vaikuttavia tekijöitä (Aittola & Raiskila 1994, 226; Berger & Luckmann 1966/1994, 30, 152–153; Guba & Lincoln 1994, 109–110; Metsämuuronen 2006, 206; Schwandt 1994, 125–127). Näistä lähtökohdista tutkimuksessa korostuu tulkinnan ja tulkinnallisuuden merkitys (Creswell 2007, 231; Seale 1999, 107–109).

Tutkimusmenetelmien valintaan vaikutti pyrkimys tavoittaa työnantajien näkemyksiä mahdollisimman niukasti ennalta strukturoituina, etteivät tutkijan käsitykset ja jäsenyykset suuntaisi tai rajaisi työnantajien omien näkemysten esittämistä. Haluttiin saada esille variaatiota työnantajien vajaakuntoisia työttömiä koskevissa työkykykäsityksissä sekä heidän näkemyksissään yritysten sosiaalisesta vastuusta. Lisäksi haluttiin saada esille työnantajien perusteluja näkemyksilleen ja siten välittömiä näkemyksiä syvällisempää pohdintaa tutkimuskysymyksistä. Tämän tarkastelun perusteella päädyttiin käyttämään aineistonkeruumenetelminä eläytymismenetelmää ja kvalitatiivista haastattelua. Näin työnantajilta voidaan odottaa kommentoivaa ja reflektoivaa otetta suhteessa viimeisen kymmenen vuoden aikana työnantajille esitettyihin odotuksiin ja vaatimuksiin työnantajan roolista ja vastuusta vajaakuntoisten työllisyyskysymyksistä. Kahden aineistonkeruumenetel-

män avulla tutkimuskohteesta pyritään saamaan yhtä menetelmää monipuolisempi kuva (Creswell 2007, 38; Pöntinen 2004, 91). Tätä valintaa tukee myös Alasuutarin (1993, 66) ajatus, että tutkimukselle on hyödyksi ”näkökulman, linssin ja polttovälin” vaihtaminen.

Vastaavasti Hesse-Biber ja Leavy (2006, 378) muistuttavat tutkimusmenetelmien joustavasta ja tutkimustarpeeseen mukautuvasta käytöstä. Heidän mukaansa innovatiivisten menetelmien käyttö voi edellyttää tutkijalta toimimista ”menetelmällisen mukavuusvyöhykkeensä” ulkopuolella. Myös Byrne (2004, 181) sekä Gaskell (2000, 39) ja Kvale (2007, 46) tuovat esille mahdollisuuden yhdistää aineistonhankinnassa kvalitatiivinen haastattelu muiden menetelmien kanssa. Ollila (2008) on käyttänyt eläytymismenetelmän rinnalla ryhmäkeskusteluja. Eläytymismenetelmän edelleen kehittämiseksi on esitetty vastaajien haastattelemista kehyskertomuksiin vastaamisen jälkeen. Tällöin voitaisiin saada vastaajilta palautetta kehyskertomuksesta sekä heidän tulkinnoistaan ja vastaamiseen liittyvistä ratkaisuksista. (Eskola 1997a, 19; Eskola 2007, 79.) Eskola (1998, 49) pitää tärkeänä paneutumista vastaajien ajatteluun: haastattelemalla voitaisiin saada tietoa tarinoiden konstruoinnista sekä vastaajien tekemistä valinnoista. Eskola ja Pietilä (2002, 255) esittävät myös tutkimuksen sisältöön painottuvaa keskustelua kehyskertomukseen vastaamisen jälkeen, jolloin kirjoittaminen virittäisi vastaajan ajattelua ja voisi siten aktivoita keskustelua aiheesta. Tällöin eläytymismenetelmän rinnalla samassa tutkimuksessa käytettäisiin myös muita aineistonhankintamenetelmiä. Eskola (1998, 49) suosittelee eri menetelmien yhteiskäytön systemaattista kokeilua ja tutkimusta.

Tämän tutkimuksen ensimmäinen aineistonkeruumenetelmä on eläytymismenetelmä. Kvalitatiivisen aineistonkeruun periaatteiden mukaisesti se perustuu tutkimukseen osallistuvien henkilöiden eläytymiseen. He eläytyvät tutkijan antamaan tilannekuvaukseen ja tuottavat sen pohjalta vastaustarinan siitä, miten kuvattu tilanne jatkuu tai mitä on tapahtunut ennen kuvattua tilannetta. Tämä vastaustarina voi olla kirjallinen, suullinen tai näytelmän muodossa oleva kuvaus. Tyypillistä on jonkin tilannekuvaukseen sisältyvät tekijän vaihtelu, jolloin aineistoksi saadaan vastaustarinoita erilaisiin, vähintään kahteen tilanteeseen suhteutettuna. (Eskola 1998, 19; Ginsburg⁵⁹ 1978, 110; Korhonen 1999, 66.) Eläytymismenetelmällä saatu aineisto koostuu mahdollisista tarinoista, kuvauksista siitä, mitä voi tapahtua ja mitä eri asiat merkitsevät tapahtumien kulussa (Eskola⁶⁰ 1997a, 6; Rita ym. 2003, 127). Olennaista eläytymismenetelmässä on Eskolan (1997a, 28) mukaan se, että tutkija määrittelee mahdollisimman vähän tutkimukseen osallistuvien henkilöiden kertomuksia tai kuvauksia omilla käsitteillään ja kysymyksillään (ks. myös Deacon 2006, 102).

⁵⁹ Eläytymismenetelmän käyttöä tutkimusmenetelmänä on kehittänyt erityisesti Ginsburg (1978, 1979), joka on soveltanut menetelmää sosiaalipsykologiseen tutkimukseen. Hän on erottanut kaksi vaihtoehtoa, aktiivisen ja passiivisen menetelmän. Aktiivinen menetelmä (active role-playing) tarkoittaa roolileikkiä. Osallistujat eläytyvät kuvattuun tilanteeseen ja esittävät roolihahmoja (ks. esim. Deacon 2006, 104; Robinson 2004, 976). Suomessa erityisesti Eskolan (1997a, 1997b, 1998) kehittämä eläytymismenetelmä vastaa Ginsburgin (emt.) passiiviseksi kuvaamaa menetelmää (passive role-playing tai non-active role-playing), jossa tutkija kuvaa tilanteen kirjallisesti ja tutkimukseen osallistuvat henkilöt kirjoittavat eläytymisensä perusteella oman kertomuksensa (ks. myös Eskola 1997a, 6). Passive role-playing -menetelmästä kirjalliseen tuottamiseen perustuvana sovelluksena käytetään jatkossa käsitettä eläytymismenetelmä.

⁶⁰ Suomessa eläytymismenetelmää on kokeillut ja kehittänyt erityisesti Eskola (esim. 1997a, 1998). Myös muut yhteiskuntatieteilijät (esim. Korhonen 1999, 2007; Ollila 2008) ovat käyttäneet menetelmää tutkimuksissaan ja jatkaneet menetelmän kehittämistä. Eskolan ja Pietilän (2002, 244) mukaan eläytymismenetelmää onkin viime vuosina kehitetty erityisesti Suomessa. Eskolan (1998, 11) mukaan eläytymismenetelmän kokeileminen on käynnistynyt, kun on etsitty menetelmää, joka toimisi kokeellisen tutkimuksen logiikan mukaisesti (tutkittavan asian variointi siten, että muut asiat ovat muuttumattomia) mutta joka huomioisi ihmisiä koskevan tutkimuksen erityisluonteen (ei kohteiden manipulointia) verrattuna perinteisiin kokeellisiin tutkimuksiin. Näin voidaan Eskolan (1997a, 30) mukaan pyrkiä minimoimaan eettisiä ongelmia suhteessa tutkimukseen osallistuviin henkilöihin.

Eskola (1997a, 12, 15) korostaa eläytymismenetelmän etuna mahdollisuutta tavoittaa ihmisen arkielämässään käyttämää harkintaa ja eri vaihtoehtojen punnintaa sekä tutkittavan ilmiön merkityksiä. Menetelmällä voidaan tutkia kontekstisidonnaisia ilmiöitä ihmisten omista ilmaisuista. Eskola ja Suoranta (2000, 116) toteavatkin, että eläytymismenetelmällä kerätystä aineistosta ei kannata odottaa faktoja vaan tutkijan mielikuvitusta ruokkivia merkkejä ja vihjeitä. Eläytymismenetelmän avulla kerätyt tekstit eivät siten välttämättä kuvaa suoraan todellisuutta vaan pikemminkin mahdollisia tapahtumia ja sitä, miten asiat voivat olla. Näin kuvaukset voivat tarjota tutkijalle uusia näkökulmia. (Eskola 2007, 75; Eskola & Pietilä 2002, 246.) Toisaalta vastaukset voivat olla myös stereotyyppisiä kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. Eskola ja Pietilä (2002, 246) pitävät kuitenkin stereotyyppioita ja niiden pelkistämistä eläytymismenetelmän avulla merkityksellisenä tietona, koska ihmisten valinnat ja toiminnot perustuvat vahvasti heidän käsityksiinsä, eivät välttämättä tai ainakaan pelkästään faktatietoon ilmiöistä. Eläytymismenetelmällä voidaan siis pyrkiä tavoittamaan ihmisten ajattelun logiikkaa (Eskola 2007, 75).

Korhosen (2007, 60) mukaan eläytymismenetelmä perustuu konstruktivistiseen näkemykseen, jonka mukaan ihmisten antamat merkitykset ja määrittelyt ovat osa todellisuutta. Tämän näkemyksen mukaan ilmiöt ovat prosesseissa kehkeytyviä ja toisistaan riippuvaisia. Eläytymismenetelmä perustuu tarinoiden sisältämään tietoon, jonka uskotaan olevan merkityksellistä toiminnan kannalta (Eskola 1998, 13; Ginsburg 1978, 114; Robinson 2004, 976). Eläytymismenetelmää, erityisesti kirjoittamiseen perustuvaa sovellusta, on myös kritisoitu tästä lähtökohdasta (Ginsburg 1979, 118, 123; Ginsburg 1978, 95; Mixon 1979, 165). Kuitenkin Ginsburg pitää menetelmää hyödyllisenä tutkittaessa, mitkä teemat tilanteessa todennäköisesti vaikuttavat lopputuloksen eroihin. Myös Mixon (emt.) toteaa, että verbaalinen malli ei tässä suhteessa poikkea muista malleista, jotka eivät koskaan voi olla identtisiä mallintamansa todellisuuden kanssa. Verbaalista mallia arvioitaessa tulisi hänen mukaansa tarkastella mallin ja mallinnettavan ilmiön suhteen selvyyttä sekä vastaajien päätöksiin vaikuttavia kuvauksen tekijöitä.

Tämän tutkimuksen toisessa aineistonkeruuvaiheessa sovelletaan teemahaastattelua. Tavoitteena on syventää eläytymismenetelmällä kerättyjen tarinoiden keskeisiä teemoja ja mahdollisesti ottaa esille kysymyksiä, jotka eivät ole tulleet esille näissä tarinoissa mutta jotka tutkijan näkökulmasta näyttäisivät tutkimustehtävän kannalta merkityksellisiltä. Haastattelumenetelmänä käytetään puolistrukturoitua teemahaastattelua (Fielding & Thomas 2001, 124–126; Walliman 2006, 92)⁶¹. Teemahaastattelussa käsitellään yritysten yhteiskunnallista vastuuta sekä sosiaalista vastuuta yleensä. Huomiota kiinnitetään erityisesti työnantajien vastuuseen vajaakuntoisten työllistämisestä sekä työnantajien määrityksiin ja tulkintoihin vajaakuntoisten työkyvystä ja sen osa-alueiden merkityksestä työllistämisen kannalta. Tässä tutkimuksessa haastattelu mahdollistaa sen, että haastattelut voivat tuoda esille tulkintoja ja perusteluja, jotka eivät ole tulleet aiemmin kerättyssä aineistossa esille tai joita tutkija ei välttämättä ole voinut ennakoita kehyskertomuksia ja haastattelurunkoa laatiessaan.

Kvale (2007, 1, 7) korostaa haastattelun luonnetta keskusteluna ja vuorovaikutuksena. Hänen mukaansa haastattelijan ja haastateltavan vuorovaikutuksessa konstruoidaan tietoa. Haastattelua on luonnehdittu myös keskusteluksi, johon liittyy Kvale (emt., 7) korostaa, että haastattelu tulee erottaa jokapäiväisestä keskustelusta. Kvalitatiivinen haastattelu on hänen mukaansa ammatillista vuorovaikutusta, jolla on toisen osapuolen, haastattelijan, määrittelemä tarkoitus ja rakenne ja jossa haastattelijan ja haastateltavan asemat

⁶¹ Kvalitatiivisen tutkimuksen tiedonhankinnassa käytettävästä haastattelumenetelmästä on käytetty myös käsitettä 'kvalitatiivinen haastattelu' (Byrne 2004, 181–182; Gaskell 2000, 38; Kvale 2007, 1, 7).

ovat erilaiset (emt., 14). Haastattelua onkin kuvattu ”keskusteluksi, jolla on tarkoitus”⁶² (Webb & Webb 1932/1975, 130).

Edellä todettiin eläytymismenetelmän pohjautuvan konstruktivistiseen näkemykseen tiedon syntymisestä. Vastaavasti myös kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytettyä haastattelua voidaan pitää vuorovaikutustilanteena, jossa konstruoidaan uutta tietoa (ks. esim. Byrne 2004, 181; Czarniawska 2005, 47; Kvale 2007, 7). Webb ja Webb (1932/1975, 135) huomauttavat, että haastattelulla on muitakin merkityksiä: se voi olla tarpeellinen dokumenttien äärelle pääsemiseksi, tai se voi olla mahdollisuus päästä katsomaan sisäpuolelta jonkin sosiaalisen organisaation rakennetta ja toimintaa. Tässä tutkimuksessa tämä merkitsee mahdollisuutta ymmärtää toiminnan logiikkaa haastateltavien tilanteesta käsin.

5.2 Aineistona yritysten edustajien kirjoitukset ja haastattelut

Tutkimuksessa käytettävät kaksi aineistonhankintamenetelmää, eläytymismenetelmä ja teemahaastattelu, yhdistettiin siten, että samat henkilöt kirjoittivat vastaukset eläytymismenetelmän kehyskertomuksiin ja osallistuivat teemahaastatteluun. Haastattelut toteutettiin sen jälkeen, kun haastateltavat henkilöt olivat kirjoittaneet vastauksensa kehyskertomuksiin. Kahden aineistonkeruumenetelmän yhdistäminen edellytti molempien aineistonkeruuvaiheiden suunnittelua ja valmistelua ennen yhteydenottoja yrityksiin.

5.2.1 Kehyskertomukset kirjoittamisen virittäjinä

Eläytymismenetelmän soveltamiseen liittyy monia käytännössä ratkaistavia kysymyksiä, kuten kehyskertomusten lukumäärä, varioitava asia, kehyskertomusten muotoilu, kehyskertomusten määrä vastaajaa kohden, vastaamistilanne, vastaajien⁶³ ohjeistus sekä vastausten palauttaminen.

Eläytymismenetelmän onnistuneen käytön on katsottu edellyttävän vähintään kahden kehyskertomusta ja niiden variointia tutkimuksen kannalta keskeisen asian suhteen. Kehyskertomusten määrään vaikuttaa tutkimustehtävän luonne. On ratkaistava, kuinka monta kehyskertomusta se edellyttää tai kuinka monta kehyskertomusta siitä luontevasti syntyy. (Eskola 1997a; Rita ym. 2003, 128.) Eskola (emt., 18) varoittaa kuitenkin luottamasta siihen, että vastausten erot perustuisivat pelkästään variaatioon. Yhden elementin ja sitä kautta tilanteen logiikan muutos kehyskertomuksissa voi muuttaa muiden, muuttumattomina säilytettävien, elementtien merkityksiä ja siten vaikuttaa vastaukseen. Tämä vastaajan ajattelussa tapahtuva variointi ei yleensä tule tutkijan tietoon, mikä vaikeuttaa sen merkityksen arviointia (Eskola 2007, 75).

Kun tavoitteena on tutkia työntajien vajaakuntoisuudelle ja vajaakuntoisten työllistymiselle antamia merkityksiä, kehyskertomusten avainkysymys – ja varioitava asia – on vajaakuntoisten työllistäminen, toisin sanoen se, päätetäänkö yrityksessä rekrytoida vajaakuntoinen henkilö vai ei. Näin selvitan myönteiseen ja kielteiseen rekrytointipäätökseen liittyviä käsityksiä vajaakuntoisuudesta ja vajaakuntoisen työnhakijan työkyvyistä. Tällä perusteella päädyin muodostamaan kaksi kehyskertomusta: ensimmäisen, jossa yritys päättäisi rekrytoida vajaakuntoisen henkilön, ja toisen, jossa yritys tekisi kielteisen

⁶² Alkuperäinen englanninkielinen ilmaus ”conversation with purpose”.

⁶³ Eskola (1997a, 16) käyttää eläytymismenetelmän avulla toteutettavaan aineistonkeruuseen osallistuvista henkilöistä nimitystä vastaaja.

päätöksen vajaakuntoisen henkilön rekrytoimisesta. Kehyskertomuksia muotoiltaessa lähtökohdana oli siis se, että varioitava asia olisi vajaakuntoisen henkilön työllistymistä koskeva myönteinen tai kielteinen rekrytointipäätös.

Kehyskertomuksessa käytettävien käsitteiden valinta osoittautui ongelmalliseksi. Yksi tutkimuksen keskeisistä käsitteistä on vajaakuntoisuus, jota käytetään tutkimustehtävien ja -kysymysten määrittelyssä. Pohdin, mitä käsitettä käytän kehyskertomuksessa viittaamaan vajaakuntoiseen henkilöön. Käsite vajaakuntoinen saattaa olla epätarkka sekä liian yleisellä tasolla oleva. Toisaalta pohdin, mitä muuta käsitettä voisoin käyttää, kun en halunnut yksilöidä, minkä tyyppisestä vajaakuntoisuudesta kehyskertomuksessa olisi kysymys. En siis halunnut kertoa vastaajalle, millä tavoin kehyskertomuksessa mainittu henkilö on vajaakuntoinen, koska en halunnut sillä tavoin rajata ja määrittää hänen vastaustaan. Ajattelin myös, että määrittely ohjaisi vastaajaa pohtimaan, mitä asioita harkitaan tämän tietyn tekijän suhteen. Halusin selvittää sitä, minkä tyyppistä keskustelua yrityksessä käydään siinä tilanteessa, kun vajaakuntoinen – riippumatta siitä millä tavoin ja minkä asian suhteen – henkilö hakee yrityksestä työtä.

Ymmärsin, että rekrytointitilanteessa suuri merkitys on sillä, mistä asioista vajaakuntoisuudessa on kysymys, mutta tavoitteena oli saada vastaajia kuvailemaan, minkä tyyppiin asioihin he kehyskertomuksissa kuvatuissa tapauksissa ylipäättään kiinnittäisivät huomiota. Kiinnostavaa on myös se, minkälaisia mielikuvia vajaakuntoisuus vastaajissa herättää, minkälaisia kysymyksiä he siinä yhteydessä pohtivat. Vajaakuntoisuus / vajaakuntoinen -käsitteiden kanssa samalla yleisyystasolla olevia muita käsitteitä ei ollut käytettävissä. Näiden vastauksiin mahdollisesti vaikuttavien tekijöiden lisäksi pohdin, olenko näillä kehyskertomuksilla jatkamassa vajaakuntoisuus / vajaakuntoinen -käsitteiden käyttöä huolimatta käsitteiden tiedossa olevista tulkintaongelmista. Toisaalta pohdin sitäkin, että positiivinen kehyskertomus voisi yhtä lailla synnyttää myönteisiä mielikuvia vajaakuntoisuudesta ja vajaakuntoisten työllistymismahdollisuuksista.

Yhtenä mahdollisuutena olisi ollut pyrkiä käyttämään kehyskertomuksessa työkyvyn käsitettä ja sen avulla kuvata vastaajille tilannetta. Arvioin kuitenkin työkyvyn käsitteen rajautuvan vastaajien mielikuvissa paljolti toimintakykyyn, vielä erityisesti fyysiseen toimintakykyyn. Työkykyteemaa oli tarkoitus käsitellä haastattelujen yhteydessä. Myös sukupuolen merkitystä vastauksille oli pohdittava. Kehyskertomuksessa olisi ollut luontevaa käyttää nimiä tyyliin ”Matti Meikäläinen” ja ”Maija Meikäläinen”, mutta en halunnut määrittellä kehyskertomuksissa kuvattavien henkilöiden sukupuolta, jotta se ei vaikuttaisi vastauksiin. Pyrin tässä sukupuolineutraaliuteen myös siksi, että en ole tutkimassa sukupuolen merkitystä asiassa. Näillä perusteilla päädyin käyttämään kehyskertomuksen toimijoista ilmaisia ”henkilö x” ja ”henkilö y”. Aiemmin kuvasin päätymistä käsitteen ’vajaakuntoinen’ käyttöön. En kuitenkaan halunnut käyttää ilmaisua ’vajaakuntoinen henkilö’, jotta en määrittäisi henkilöä kokonaan vajaakuntoisuuden perusteella. Pyrin lieventämään tätä vaikutusta kuvaamalla henkilöä näin: ”... henkilö x. Hän on vajaakuntoinen.”

Eläytymismenetelmän perusluonteeseen kuuluu Eskolan (1997a, 28) mukaan vastaajien mahdollisuus tuottaa vapaasti ajatuksiaan tutkittavasta asiasta ilman, että tutkija on konstruoinut käsitteitä ja kysymyksiä pitkälle. Näin voidaan saavuttaa kvalitatiivisen tutkimuksen periaatteiden mukaisesti mahdollisimman autenttinen kuva ajattelutavoista ja käsityksistä, joiden perusteella ihmiset tekevät valintojaan ja toimivat. Saaranen ja Eskola (2003, 146) muistuttavat kuitenkin, että tutkijan intressit ja tutkimusongelma ohjaavat kehyskertomusten laatimista ja siten vaikuttavat joka tapauksessa jollakin tavoin vastauksiin. Vastaajan kertomalle tarinalle luodaan siten puitteet, mutta väljä viitekehys antaa vastaajalle mahdollisuuden valita vastauksensa sisältö, rakenteet ja vaiheet. Saaranen

ja Eskolan (emt.) mukaan vastaaja voi myös valita kehyskertomuksen lähestymistavasta poikkeavan tavan käsitellä asiaa ja kirjoittaa myönteisen kehyskertomuksen jatkoksi kielteisen tarinan.

Pyrin eläytymismenetelmäkirjallisuuden suositusten (Eskola 1997a, 18; Eskola 2007, 76) mukaisesti mahdollisimman lyhyisiin, olennaisimpiin seikkoihin keskittyviin kehyskertomuksiin. Ensimmäiset kehyskertomusluonnokset olivat seuraavanlaisia:

1. Henkilö x hakee yrityksessänne avoinna olevaa työpaikkaa. Hän on vajaakuntoinen. Yrityksenne ei palkkaa tätä henkilöä, koska...

ja

2. Henkilö y hakee yrityksessänne avoinna olevaa työpaikkaa. Hän on vajaakuntoinen. Yrityksenne palkkaa tämän henkilön, koska...

Näiden kehyskertomusten arvioinnissa päädyin siihen, että ne ovat liian lyhyitä eivätkä riittävästi suuntaa vastauksia tutkimuskysymysten mukaisesti. Kehyskertomusten vastauksilta olisi voinut odottaa rekrytointipäätöksen perusteluja, mutta arvioin, että riskinä olisi vastausten jääminen niukoiksi ja jopa yhden lauseen mittaisiksi. Pohdin, miten kehyskertomuksilla voisi tavoittaa niitä näkemyksiä, määrittelyjä ja perusteluja, joita vajaakuntoisen henkilön rekrytointipäätökseen liittyy. Päädyin viittaamaan yrityksessä rekrytoinnista käytäviin keskusteluihin, jotta vastauksiin sisällytettäisiin asiaan liittyviä argumentteja. Tässä yhteydessä oli pohdittava, olisiko tuloksellisempaa pyytää vastaajaa kuvaamaan yrityksessä käytäviä keskusteluja vai omaa ajatteluaan ja pohdintaansa. Päädyin viittaamaan yrityksessä käytäviin keskusteluihin, koska rekrytointipäätöstä tekemässä lienee useimmiten useampi kuin yksi henkilö ja koska tällä tavoin voisi saada vastaajan kuvaamaan sitä, minkälaisia ajatuksia ja keskusteluja tämän tyyppinen asia voisi yrityksessä herättää. Lisäksi täydensin kehyskertomusta vastaamista ohjaavalla lauseella. Seuraavat kehyskertomusversiot olivat muodossa:

1. Henkilö x hakee yrityksessänne avoinna olevaa työpaikkaa. Hän on vajaakuntoinen. Yrityksessänne keskustellaan hänen vajaakuntoisuudestaan ja sen vaikutuksista. Päädytte ottamaan hänet töihin yritykseenne. Kuvaisitko tuota keskustelua hänen vajaakuntoisuudestaan (mistä asioista puhutaan, mitä asioita pidetään tärkeinä) sekä rekrytointipäätöksen perusteluja.

ja

2. Henkilö y hakee yrityksessänne avoinna olevaa työpaikkaa. Hän on vajaakuntoinen. Yrityksessänne keskustellaan hänen vajaakuntoisuudestaan ja sen vaikutuksista. Päädytte siihen, että ette ota häntä töihin yritykseenne. Kuvaisitko tuota keskustelua hänen vajaakuntoisuudestaan (mistä asioista puhutaan, mitä asioita pidetään tärkeinä) sekä päätöksen perusteluja.

Näissä kehyskertomuksissa keskusteluihin viittaaminen vaikutti toimivalta. Sen sijaan vajaakuntoisuuden vaikutuksiin viittaaminen oli vielä epämääräinen ilmaus, kun ei kuitenkaan haluttu määritellä, mihin asioihin (esimerkiksi rekrytointiin, työntekoon, työyhteisöön) liittyviä vaikutuksia tarkoitettiin. Tämän vuoksi päädyin käyttämään merkityksen käsitettä. Lisäksi vastaamisohje muutettiin konditionaalista imperatiiviin. Aineistonkeuruissa käytettiin seuraavia kehyskertomuksia:

1. Henkilö x hakee työtä yritykseltänne. Hän on vajaakuntoinen. Yrityksessänne keskustellaan työnhakijan vajaakuntoisuuden merkityksestä. Päädytte ottamaan hänet töihin yritykseenne.

Kuuaile yrityksen sisällä hakijan vajaakuntoisuudesta käytyä keskustelua (mitä asioita arvioidaan, mitä pidetään tärkeänä) ja perusteluja, joilla rekrytointipäätös tehdään.

ja

2. Henkilö y hakee työtä yritykseltänne. Hän on vajaakuntoinen. Yrityksessänne keskustellaan työnhakijan vajaakuntoisuuden merkityksestä. Päädytte siihen, että ette ota häntä töihin yritykseenne.

Kuuaile yrityksen sisällä hakijan vajaakuntoisuudesta käytyä keskustelua (mitä asioita arvioidaan, mitä pidetään tärkeänä) ja päätöksen perusteluja.

Eläytymismenettelyä koskevassa kirjallisuudessa käsitellään tilanteita, joissa kukin vastaaja on jatkanut yhtä kehyskertomusta. Eri vastaajille on jaettu erilaisia (useimmiten kaksi) kehyskertomusversioita. Tyypillisesti eläytymismenettelyä on käytetty niin, että vastaajat ovat olleet koolla jossakin tilaisuudessa, jonka yhteyteen on varattu aikaa aineistonkeruulle. Tällöin vastaaja on ohjeistettu vastaamistilanteen alussa. (Eskola 1997a, 19–22; Eskola & Pietilä 2002, 256.) Yhteen kehyskertomukseen vastaamista on perusteltu vastaajan rajallisella keskittymis- ja kirjoittamismahdollisuudella yhden ryhmätilanteen aikana. Tässä tutkimuksessa ei ollut käytettävissä tilaisuutta, jossa tutkimukseen osallistuvat henkilöt olisivat olleet koolla. Lisäksi vastaamisen oli tarkoitus tapahtua yhden – kahden viikon aikana, joten saattoi olettaa, että kahden vastauksen kirjoittaminen ei olisi liian raskasta. Arvioin, että mikäli vastaaja on lupautunut osallistumaan tutkimukseen, kertomusten määrän kasvattaminen yhdestä kahteen ei olisi kohtuuton kynnyks. Kahden kehyskertomuksen antaminen samalle vastaajalle vaikutti tarpeelliselta siitä näkökulmasta, että saman tilanteen tarkasteleminen eri näkökulmista voisi tuottaa erilaisia ajatuksia ja siten syventää vastauksia. Toisaalta ennakoin, että tämä menettely voisi merkitä samojen asioiden toistoa ja turhauttaa vastaajia.

Se, että aineistonkeruuta ei ollut mahdollista kytkeä mihinkään ryhmätilanteeseen, oli ongelmallista. Toisaalta mahdollisuus ryhmätilanteen hyödyntämiseen olisi todennäköisesti sulkenut pois kahden kehyskertomuksen käyttämisen vastaajaa kohden. Näin päädyin siihen, että kehyskertomukset lähetettäisiin tutkimukseen osallistuville henkilöille yhteydenottopuhelun ja tutkimukseen osallistumisesta sopimisen jälkeen sähköpostitse. Tähän ratkaisuun sisältyi mielestäni vastaajien motivoitumiseen ja sitoutumiseen liittyviä riskejä, mutta arvioin, että samassa puhelinkeskustelussa sovittava haastattelu-aika tulisi todennäköisesti motivoimaan vastausten kirjoittamiseen.

5.2.2 Yhteys yrityksiin

Potentialisia tutkimukseen osallistujia etsin yli 100 työntekijää työllistävistä Itä-Suomen läänin alueella toimivista yrityksistä. Yrityskoon määrittely perustui oletukseen vuosittaisen rekrytointitapahtumien määrästä: ajattelin, että näiden yritysten rekrytointiin osallistuvilla edustajilla olisi pienempiä yrityksiä enemmän kokemusta rekrytointitilanteissa tapahtuvasta harkinnasta ja keskustelusta. Itä-Suomen valinnalle tutkimusalueeksi ei ollut sisällöllisiä perusteluja, valinta perustui saavutettavuuteen. Yritysten valikointi koon mukaan perustui yritysrekistereihin.

Ottaessani yhteyttä yrityksiin soitin yrityksen puhelinvaihteeseen tai neuvontaan ja kysyin yrityksen henkilöstöasioista vastaavaa henkilöä, esimerkiksi henkilöstöpäällikköä, tai muutoin rekrytointien kanssa paljon tekemisissä olevaa yrityksen edustajaa. Tavoitteena oli saada tutkimukseen osallistujiksi henkilöitä, jotka osallistuvat yritysten rekrytointiprosesseihin ja tuntevat niihin liittyvää keskustelua ja näkökohtia yrityksessä. Osallistujaksi valikoitui siten henkilöstöpäällikkö tai vastaava niissä yrityksissä, joissa oli tällainen työtehtävä, tai yrityksen vastuuhenkilö, kuten tehtaanjohtaja. Yksi yritys valitsi osallistujaksi yksikön vastuuhenkilön, joka oli myös muiden yksiköiden rekrytointiasioiden kanssa tekemisissä. Kahden yrityksen edustajat esittivät, että yritystä voisi edustaa kaksi henkilöä, koska toimihenkilöiden ja tuotantotyöntekijöiden rekrytoinnit olivat eri henkilöiden vastuulla. Toisessa näistä yrityksistä nämä kaksi henkilöä olivat kirjoittaneet yhdessä yrityksen vastaukset kehyskertomuksiin, ja toinen heistä oli haastateltavana. Yhdessä yrityksessä taas toinen yrityksen edustajista oli kirjoittanut vastaukset kehyskertomuksiin, ja molemmat yrityksen edustajat olivat haastateltavina samanaikaisesti. Julkunen ja Pärnänen (2005, 90) pitävät informanttina toimimista yritysten henkilöstöpolitiikkaan liittyvissä tutkimuksissa henkilöstöjohtoon rooliin kuuluvana. Yritysten rekrytointiasiat ovat henkilöstöjohtoon vastuulla, joten myös tässä tutkimuksessa henkilöstöjohto on luonteva yhteistyötaho. Julkunen ja Pärnänen (emt.) muistuttavat kuitenkin, että henkilöstöjohtolla saattaa olla erilaisia näkemyksiä kuin esimerkiksi tuotannosta tai taloudesta vastaavilla henkilöillä. Myös henkilöstöjohtoon painoarvo voi vaihdella organisaatioittain (emt., 91).

Puhelinkeskustelussa pyrin kertomaan tutkimuksen perustiedot mahdollisimman tarkasti. Oli tärkeää, että kuulija sai selkeän kuvan siitä, mistä on kysymys. Toisaalta en halunnut tässä vaiheessa esittää omia tai kirjallisuudessa esiintyviä määritelmiä keskeisille tutkimuskäsitteille. Halusin tutkimukseen osallistuvien kuvaavan vastauksissaan ja sitten haastatteluissa omia merkityksiään näille käsitteille. Pohdin tätä kysymystä ja pidin sitä eettisesti ongelmallisena samoin kuin Babbie (2008, 335), joka toteaa, että niukan ja oletetusti hyväksyttävän kuvauksen antaminen voi harhauttaa osallistujia. Toisaalta Babbie (emt.; ks. myös Guba & Lincoln 1981, 173) kuitenkin toteaa, että perusteellinen kuvaus voi tässä vaiheessa vaikuttaa kielteisesti henkilöiden päätökseen osallistua tutkimukseen tai heidän osallistuessaan vaikuttaa heidän toimintaansa, tässä tapauksessa vastauksiinsa. Puheluju suunnitellessani huomasin pohtivani myös sitä, voisiko sanan 'vajaakuntoinen' mainitseminen lisätä osallistumisesta kieltäytymisen todennäköisyyttä. Tämä pohdinta kertoo omista yritysten edustajien suhtautumista koskeneista ennako-oletuksistani. Pidän kuitenkin käsitteen käyttöä välttämättömänä, jotta yritysten edustajat tietäisivät tutkimuksen aihepiiristä riittävästi päättäessään tutkimukseen osallistumisesta.

Puhelinkeskustelun tässä vaiheessa minulta useimmiten kysyttiin, mitä tutkimukseen osallistuminen käytännössä tarkoittaisi. Kerroin, että se tarkoittaisi ensiksi kirjallisen osion täyttämistä ja sen jälkeen haastattelua, jonka ajankohta voitaisiin toivottavasti sopia tämän puhelun yhteydessä. Kirjallisesta osiosta kerroin lisäksi, että kysymyksessä ei ole kyselylomake vaan kaksi tapauskuvausta, joihin vastaajan toivotaan kirjoittavan oman näkemyksensä tapahtuneesta. Haastattelusta kerroin, että tulisin mielelläni käymään yrityksessä ja että haastattelu kestäisi noin tunnin. Tässä vaiheessa yrityksen edustaja teki ratkaisun tutkimukseen osallistumisesta. Mikäli hän päätti osallistua tutkimukseen, sovimme kirjallisen osion lähettämisestä sähköpostitse ja haastatteluajasta. Mikäli hän päätti, ettei osallistu tutkimukseen, kysyin lyhyesti perusteluja.

Puhelinkeskustelun jälkeen lähetin haastateltavaksi lupautuneelle henkilölle sähköpostitse lyhyen kirjallisen kuvauksen tutkimuksesta (liite 2) ja molemmat kehyskertomukset (liite 3) sekä kehyskertomuksiin liittyvän lyhyen kirjallisen ohjeistuksen (liite 4). Vastausten sisältöön tai laajuuteen en viittanut mitenkään. Vastausten toivottua pituutta

ei suositella määriteltäväksi samoin kuin ei myöskään vastausten muotoa: vastaus voi olla paitsi tarina myös ranskalaisten viivojen avulla tehty lista (Eskola & Suoranta 2000, 112; Rita ym. 2003, 139). Eskolan (1998, 45) mukaan minä-muodossa kirjoitettujen vastausten on arvioitu olevan eläytyvämpiä, mihin hänen omat tutkimuksensa eivät kuitenkaan ole tuottaneet vahvistusta. Saarasin ja Eskolan (2003, 146) mukaan tilanne voi olla jopa päinvastainen: kirjoittaminen kolmannessa persoonassa voi olla lähempänä eläytymismenetelmän luonnetta, tilanteeseen ja rooliin eläytymistä. Myös Ginsburgin (1978, 108) mukaan vastauksen subjektina voi olla joko vastaaja itse tai joku muu henkilö.

Kun päädyin nivomaan eläytymismenetelmän ja teemahaastattelun yhteen, asetin määrälliseksi tavoitteeksi noin kymmenen yrityksen osallistumisen tutkimukseen. Tällöin olisi odotettavissa kaksikymmentä vastausta kehyskertomuksiin ja kymmenen haastattelua. Arvioin, että tästä aineistosta voisin saada esille tutkimustehtävieni kannalta merkityksellisiä asioita. Samalla arvioin, että kahdella menetelmällä kerättyä aineistoa kertyisi määrä, joka olisi mahdollista hallita käsittely- ja analysointivaiheessa. Eläytymismenetelmän vastaajamääriin liittyvä keskustelu korostaa laadullisen aineiston koon määrittelemisen ongelmallisuutta. Eskola (1997a, 24; ks. myös Rita ym. 2003, 129) toteaa kuitenkin, että riittävänä määränä voidaan pitää noin 15 vastausta yhtä kehyskertomusta kohden. Tämä keskustelu liittyy tutkimuksiin, joissa eläytymismenetelmä on ollut ainoa aineistonkeruumenetelmä.

Haastateltavien määrään vaikuttaa tutkimuksen aihe, aiheen kannalta relevanttien tahojen määrä sekä käytettävissä olevat resurssit (Gaskell 2000, 43; Kvale 2007, 43). Kvale (emt., 43) toteaa, että haastateltavien liian pieni määrä on ongelmallinen, jos tutkimuksella pyritään yleistämiseen tai hypoteesien testaamiseen. Toisaalta liian suuri haastateltavien määrä vaikeuttaa analysointia. Useimmiten olisi Kvalen (emt., 44; ks. myös Gaskell 2000, 43; Mäkelä 1990, 52) mukaan hyödyllisempää valita kohtuullinen määrä haastateltavia ja käyttää enemmän aikaa aineistonkeruun valmisteluun sekä aineiston analyysiin. Tämä olisi Sealen (1999, 107-109) mukaan tärkeätä kvalitatiivisen tutkimuksen tulkintalogiikan tavoittamiseksi. Gaskell (emt.) ei myöskään usko haastattelujen suuremman määrän tuottavan parempaa ymmärrystä, koska yksilöiden kokemukset ovat tulosta sosiaalisista prosesseista ja siten osittain jaettuja. Eri haastatteluissa esiintyy yhteisiä teemoja, joita voidaan havaita vähitellen haastattelujen kertyessä. Gaskell (emt.; ks. myös Suoranta 1995, 177) viittaa saturaatiopisteeseen, jonka jälkeen ei näytä enää tulevan esille olennaisesti aiemmista poikkeavia näkemyksiä. Näiden näkökulmien perusteella Gaskell pitää haastattelujen määrän ylärajana noin 15–20 haastattelua. Kun vastaajamäärät kvalitatiivisessa tutkimuksessa ovat yleensä pieniä, haastateltavien valinnan merkitys korostuu. (Gaskell 2000, 42; Wellington & Szczerbinski 2007, 82.) Valinnan näkökulmia voivat olla esimerkiksi edustavuus, vaihtelujen ja erojen esille saaminen tai äärimmäiset tapaukset (Flick 2007, 28–30). Tässä tutkimuksessa lähtökohtana oli saada esille yritysten edustajien näkemyksiä ja kokemuksia, niiden kirjoja. Byrne (2004, 188) pitää tärkeänä vastaajajoukon kehittymisen seuraamista koko aineistonkeruuprosessin ajan. Rapley (2007, 17) korostaa vastaajien valinnan raportoimisen merkitystä.

Otin yhteyttä 18 yritykseen, joista kymmenen yrityksen edustajat osallistuivat tutkimukseen. Kolmen yrityksen edustajia en useista yrityksistä ja soittopyynnöistä huolimatta tavoittanut, ja viiden yrityksen edustajat kieltäytyivät osallistumisesta. Kolmen tavoittamatta jääneen yritysten edustajan osalta tilanteen voinee myös tulkita kieltäytymiseksi tutkimusyhteistyöstä. Viiden keskustelujen jälkeen kieltäytyneen yrityksen perusteluja olivat yrityskauppojen aiheuttama kiire sekä muut aikataulusyyt. Myös yrityksen henkilöstöasioista vastaavan henkilön vaihtuminen vastikään oli yksi kieltäytymisen peruste: uusi vastuuhenkilö ei katsonut vielä voitavansa osallistua tutkimukseen yrityksen edusta-

jana. Yhdessä tapauksessa yrityksen edustaja katsoi, että yritys ei voi osallistua tutkimukseen, koska rekrytointiasioita ei hoideta yrityksessä keskitetysti eikä minkään yksikön edustaja voisi edustaa yritystä tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuneiden yritysten edustajista kolme kommentoi puhelinkeskustelussa tutkimusaihetta. He pitivät tärkeänä sekä tutkimusaihetta että yritysten näkemysten esilletuomista. Yhden tutkimukseen osallistuneen yrityksen edustaja pohti yrityksensä soveltuvuutta tutkimukseen, koska yrityksessä ei hänen mukaansa voi olla vajaakuntoisia töissä. Hän perusteli tätä työn raskaudella ja koneiden käytöllä. Kerroin, että en ole hakemassa tutkimukseen vain yrityksiä, jotka lähtökohtaisesti suhtautuvat vajaakuntoisten työllistämiseen myönteisesti, vaan yritysten erilaisia näkemyksiä aiheesta.

Aloittaessani yhteydenotot yrityksiin olin huolissani yritysten motivoitumisesta tutkimukseen osallistumiseen. Ennakoin, että yritysten edustajat vetoaisivat kiireeseen ja lisäksi eläytymismenetelmä voisi tuntua useimmille yrityksille vieraalta. Aineistonkeruu kahden menetelmän avulla voisi myös tuntua yrityksistä raskaalta prosessilta. Yritykset kuitenkin ottivat yhteydenottoni vastaan myönteisesti, jopa kiinnostuneesti. Tutkimukseen osallistuneet yritykset paneutuivat huolellisesti sekä kehyskertomuksiin vastaamiseen että haastatteluihin. Vastaukset kehyskertomuksiin olivat laajuudeltaan keskimäärin vajaan sivun mittaisia. Lyhin vastaus oli neljän konekirjoitusrivin pituinen ja pisin vastaus puolentoista sivun pituinen tekstinkäsittelyohjelmalla kirjoitettuna.

Tutkimukseen osallistuneiden yritysten toimialat olivat Tilastokeskuksen toimialaluokituksen mukaan D) teollisuus, I) kuljetus, varastointi ja tietoliikenne sekä G) tukku- ja vähittäiskauppa, moottoriajoneuvojen sekä henkilökohtaisten esineiden ja kotitalouksesineiden korjaus (Toimialaluokitus 2002). OECD:n arvioinnin mukaan vajaakuntoisten työllistyminen ei poikkea ei-vajaakuntoisten työllistymisestä toimialan suhteen (Sickness, disability and work... 2008, 131). Sekä tästä syystä että yritysten pienen lukumäärän vuoksi tämän tutkimuksen tuloksia ei tarkastella suhteessa toimialaan.

Yritysten antamien tietojen mukaan yritysten henkilöstön keski-ikä vaihteli 35 vuodesta 45 vuoteen. Yritysten ikärakennetta kuvatessaan haastateltavat kuvailivat eläköitymisen ennakkointia.

(...) kohtuullisen nuorta porukkaa ja aika vähän on eläkkeelle lähtijöitä (...)
YR3H

Keskimääräinen ikä on noin 43 vuotta (...) tiedostettu ja pystytty säännöllisesti myös rekrytoimaan uusia ihmisiä (...) YR4H

(...) 45 alkaa olla se keski-ikä, ei tämä ihan (...) ei olla ihan pahimmasta päästä, meillä onneksi oli 2000-luvun alussa mahdollisuus palkata pikkaisen nuorempaa väkeä paikkaamaan sitä nyt poistuvaa, toki kyllä meillä on tässä lähimmän viiden, kuuden vuoden sisällä semmoinen kaksikymmentä henkeä lähdössä pois (...)
YR5H

Useimmat yritykset luonnehtivat henkilöstön vaihtuvuutta vähäiseksi ja pitkiä työuria tyypillisiksi. Lyhytkestoisten, määrä- ja osa-aikaisten työsuhteiden lisääntyminen 1990- ja 2000-luvuilla ei tullut esille tässä itäsuomalaisessa yritysjoukossa. Myöskään 1990-luvun alun talouslaman vaikutuksia henkilöstörakenteeseen ei mainittu.

(...) pitkiä työsuhteitahan meillä on, paljon porukkaa, jotka alusta saakka on ollut, neljäkymmentä vuotta, pitkiä on nämä työsuhteet, sitä en tiedä, johtuuko se alasta vai paikkakunnasta vai molemmista (...) YR5H

Muuten vaihtuvuus sinällään on aika pieni, ja käytännöllisesti katsoen jos on vaihtuvuutta ollut, niin on lähdetty uudelleen kouluttautumaan tai sitten on tullut paikkakunnan vaihto (...) YR6H

Vuosittaisiin rekrytointimääriin vaikuttaa vaihtuvuutta enemmän yritysten kasvu sekä sisäinen työkierto. Työkiertoa syntyy sekä uusien työpaikkojen sisäisten rekrytointien aiheuttamista ketjureaktioista että toiminnan painopisteiden vaihtelusta kysynnän mukaan.

(...) joku 30 toimihenkilöitä sisäisesti, sitä se hyvinkin on, ja niistä ulkoiseen rekrytointiin meni joku kymmenkunta tai vähän yli, tuotannossa luulen että sisäisen lukumäärän saa helposti tuplata, siellä sitten erilaiset tuotannon vaihtelut vaikuttaa enemmän, yksiköt tasapainottavat toistensa toimintaa, ihmiset siirtyvät, se ehkä selittää sitä että meillä ei ole suhdanneheilahteluja. YR1H

Rekrytointeja on, voisi sanoa että jatkuvasti (...) päivittäin melkeinpä joku haastattelu menossa, että viime vuoden lukuja, noin 80 työntekijää rekrytoitiin ja noin 10 toimihenkilöä (...) kasvua oikeastaan työntekijäpuolella, toki tietysti muutamia ehkä vaihtuvuuttakin mutta vähemmässä määrin, siellä on enemmän sitä kasvua ollut. Ja sitten toimihenkilötehtävissä jonkun verran ihan vaihtuvuutta, henkilöt ovat lähteneet toisiin yrityksiin ja muutamia eläketapauksia sitten kanssa voi sanoa että on ollut, molemmissa ryhmissä. YR9H

Yritykset toivat esille rekrytointitarpeita erityisesti toiminnan laajentumisen vuoksi. Ikärakenne ei korostunut rekrytointitarpeita selittävänä tekijänä.

Palvelualan yritysten henkilöstöstä suurin osa oli naisia, kun taas teollisuusyritysten henkilöstön sukupuolirakenne painottui miehiin. Tutkimukseen osallistuneissa tuotantoyrityksissä tehtävä työ oli tehdastyötä, jota yritysten edustajat pitivät sekä tehtävien fyysinen rasittavuuden että vuorotyöstä johtuvan kuormittavuuden vuoksi miehille paremmin soveltuvana.

(...) koetaan aika miehiseksi alaksi, tuotannossa viisi prosenttia on naisia, prosessiteollisuus ja meidän työaikamuoto (...) vuorotyön luonne on yksi haaste (...) YR4H

Kyllä tämä aika miehinen on, ei meillä taida kahtakymmentä prosenttia olla naisten osuus, valitettava osaltaan se, aika tyypillistähän täällä on ollut sellainen että joku (*tehtävä poistettu, yritysspesifi tieto* –tk), puhtaanapito on ollut naisten hoitamia ja muuten sitten ne on aika miehistä (...) YR5H

Meillä on vähän naisia tuotannossa (...) ja se johtuu siitä, että tuon koneen hoitaminen on fyysisesti aika raskasta (...) että meidän mielestä se ei ole semmoista naisille soveltuvaa työtä. YR8H

Naisten vahvuuksina tehdastyössä pidettiin siisteyttä ja tarkkuutta. Näillä ominaisuuksilla on merkitystä sekä työturvallisuuden että laaduntarkkailun kannalta. Fyysisesti kevyempiä tehtäviä, kuten tuotteiden tarkastamista tai kokoonpanotyötä, pidettiin naisille soveltuvina.

Tietysti rekryointitilanteessa se (*sukupuoli –tk*) ei vaikuta, ja onneksi olemme saaneet tänne rohkeita naisiakin töihin, koska tuntuu siltä että työturvallisuuteen liittyy aika paljon työpisteen siistinä pitäminen (...) (*kertoo esimerkin samanlaisissa työpisteissä työskentelevästä miehestä ja naisesta -tk*) (...) ei tarvitse arvailla, kumpi puoli on paremmassa kunnossa (...) YR4H

Naisia on meidän tuotetarkastuksessa lopputarkastajina, että siellä ei taas voimaa vaadita sillä lailla. Naisten tarkkuus pääsee todella oikeuksiinsa siinä, että siihen jos miehiä laittaisi, niin siitä ei tulisi yhtään mitään. Ja sitten meillä on tuommoista kokoonpanotyypistä työtä, missä taas voimaa ei tarvita, että siellä meillä on naisia (...) YR8H

Vähäistä naisten määrää selitetään myös hakijoiden miesvaltaisuudella, jonka arvioidaan kuitenkin olevan vähentymässä. Kaikkiaan halutaan korostaa työntekijöiden miesvaltaisuuden määrittymistä esimerkiksi arvoista ja asenteista riippumattomista tekijöistä käsin.

(...) mielellään otetaan naisia, erittäin mielellään, meillähän on tasa-arvosuunnitelmaankin kirjattu, myös tuonne teknisiin tehtäviin, tuotannon tehtäviin, että ilman muuta jos on vain sopivia hakijoita niin haastatellaan ja valitaankin. Mutta tietysti se vaan on totuus, että jos me haetaan teknisiin tehtäviin, niin suhteessa niitä naisia on sitten, joko niitä ei ole yhtään tai sitten niitä on yksi tai kaksi. (...) mutta kyllä se on ehkä pikkuhiljaa muuttumassa, että jonkun verran siellä nyt on, että jos katsoo ihan noita kesätyöhakemuksia niin siellä on kyllä nuoria naisia, teknisen alan opiskelijoita, että se saattaa olla lisääntymässä tässä, semmoinen näkemys olisi siitä. YR9H

Naisten ja miesten tehtävien eriytymistä selitetään siis toisaalta työtehtävien fyysisellä kuormittavuudella ja toisaalta työvoiman tarjonnan sukupuolisella eriytymisellä, johon esimerkiksi tuotantotapojen muutokset eivät ole ehtineet vielä vaikuttaa. Korvajärvi ja Kinnunen (1996, 235) toteavatkin, että naisten ja miesten välistä ammatillista eriytymistä tuotetaan erilaisten mielikuvien avulla.

(...) tuotannossa valvontatyötä, työ tapahtuu valvomossa näyttöruutuun tuijottaen, siihen liittyy sitten valvontakierroksia tuotannossa (...) tietysti kun joku hässäkkä on meneillään, niin totta kai silloin pitää olla siellä putsaamassa konetta ja semmoista (...) semmoista valvontatyötä, ja tavallaan se prosessin säätö tapahtuu sieltä valvomosta käsin ja automaatiota hyväksikäyttäen. YR5H

Se jakaantuu fyysiseen työhön mutta on myös katsovaa, valvovaa työtä tosi paljon. Voisin sanoa näin, että meidän työkiertoideologialla semmoinen 60 prosenttia on katsovaa, valvovaa työtä ja 40 prosenttia fyysisistä suorittamista sitten. YR6H

Tässä tapauksessa naisten ja miesten työtehtäviä koskevana mielikuvana voisi ainakin osittain pitää käsitystä tehdastyön fyysisestä raskaudesta, koska yritysten edustajat kuvaavat myös toisentyppisiä tehtäviä.

5.2.3 Teemahaastattelut

Puhelinkeskustelussa yritysten edustajien kanssa sovittiin kehyskertomuksiin vastaamisesta sekä haastatteluajasta. Haastattelu aika sovittiin yritysten edustajien aikataulujen mukaan, noin viikon – kahden päähän puhelinkeskustelusta. Kahden yrityksen kanssa sovittuja haastattelu aikoja jouduttiin siirtämään yritysten edustajien työmatkojen ja -kii-reiden vuoksi. Yksikään yritys ei perunut sovittua osallistumisestaan. Haastatteluja tehtiin yhteensä kymmenessä yrityksessä. Pidin tärkeänä sitä, että haastattelut tehdään yrityksen tiloissa. Tässä ei ollut kysymys minkään erityisen asian havainnoinnista, mutta kuitenkin tuntui merkitykselliseltä saada haastatella yritysten edustajia heidän omissa toimintaympäristöissään. Ajattelin tällä olevan merkitystä myös haastateltavien kannalta: he olivat omalla maaperällään ja minä vierana.

Haastattelut kestivät noin tunnin, joka haastateltavia oli ennakkoon pyydetty varamaan. Sovitussa aikataulussa pysymisellä halusin osoittaa haastateltaville, että tunnistan heidän työnsä aikatauluihin sidotun luonteen ja kunnioitan heidän työtään. Niissä tapauksissa, joissa haastattelu kesti yli tunnin, kysyin haastateltavalta mahdollisuutta jatkaa keskustelua, mihin ei ollut esteitä.

Haastateltavat olivat sovitusti kirjoittaneet vastauksensa kehyskertomuksiin ja antoivat ne minulle haastattelutilanteen alussa. Kaksi haastateltavaa palautti vastauksensa sähköpostitse ennen haastattelua. Haastattelulla oli tutkimustehtävään liittyvän informaation hankkimisen lisäksi muita merkityksiä: sovittu haastattelu aika oli kehyskertomuksiin vastaamisen takaraja, minkä uskon motivoineen vastaamiseen.

Haastattelujen nauhoittaminen mahdollistaa verbaalisen vuorovaikutuksen tallentamisen ja yksityiskohtien tarkistamisen mutta samalla myös haastattelijan keskittymisen haastateltavan puheeseen ja reaktioihin sekä oman toimintansa suuntaamiseen (Byrne 2004, 191; Rapley 2007, 17; Walliman 2006, 93). Kysyin haastattelutilanteen aluksi haastateltavien suostumusta haastattelujen nauhoittamiseen, johon kaikki suostuivat. Tuossa yhteydessä kerroin, että nauhoitus tehdään keskustelun dokumentoimiseksi ja että tulen tuhoamaan nauhat tutkimusraportin valmistuttua. Haastateltavat eivät mitenkään kommentoineet nauhoittamista. Minulle syntyi vaikutelma, ettei nauhoittaminen vaikuttanut haastateltavien käyttäytymiseen, joskaan en voi tietää, minkälaiseksi keskustelu olisi muotoutunut ilman nauhoittamista (ks. Rapley 2007, 17).

Tavatessamme haastateltavat olivat valmiita aloittamaan haastattelun nopeasti. Tulkit-sin tätä niin, että puhelinkeskustelun jälkeen lähetettyihin tapaukskertomuksiin paneutu-minen oli orientoinut haastateltavat tematiikkaan ja he jopa odottivat keskustelun käynnistymistä. Haastattelun aluksi kertasin lyhyesti tutkimuksen tavoitteen ja tutkimukseen osallistuvien yritysten tunnistamattomuuden tutkimusraportissa. Kerroin, että haastatte-lussa käsitellään ensin yrityksen perustietoja erityisesti henkilöstöasioiden osalta, toiseksi haastateltavan kirjoittamaa vastausta kehyskertomukseen ja sen herättämiä ajatuksia sekä kolmanneksi yleisemmin työllistämiskysymyksiin ja yritysten yhteiskunnalliseen vastuu-seen liittyviä kysymyksiä. Haastattelua varten tekemäni teemahaastattelurunko (liite 5) noudatteli tätä jäsenystä kolmeen pääteemaan.

Haastattelurungon teemat olivat lähtökohtana haastattelulle. Pysin kuitenkin viemään haastattelua eteenpäin haastateltavan kokemusten ja tulkintojen mukaan (Byrne 2004, 182; Wellington & Szczerbinski 2007, 84). Haastattelu oli luonteva aloittaa yrityksen henkilöstöasioihin liittyvillä teemoilla, koska ne olivat haastateltavalle tuttuja ja läheisiä asioita. Tavoitteena oli paitsi saada tietoa näistä asioista myös vahvistaa haastateltavan varmuutta ja turvallisuudentunnetta haastattelun suhteen (ks. Gaskell 2000, 52; Wellington & Szczerbinski 2007, 84). Osa haastateltavista kuvaili hyvinkin perusteellisesti yrityksen toimintaa sekä tuotteita ja palveluja, mikä toimi mielestäni paitsi taustatiedon kertomise-

na myös haastateltavien mahdollisuutena pysytellä alkuvaiheessa omalla alueellaan. Toisen pääteeman, kehyskertomukseen liittyvien kysymysten ja yleisemmin vajaakuntoisten työllistämiseen liittyvien kysymysten käsittely alkoi keskustelulla kehyskertomusten herättämistä ajatuksista. Tavoitteena oli sisällöllisten kysymysten lisäksi saada palautetta eläytymismenetelmän käytöstä. Huomasin, että haastateltavat odottivat tätä vaihetta, mutta samalla tämä vaihe oli havaintojeni mukaan haastateltaville kaikkein vaikein. Siinä käsiteltiin omakohtaisia kokemuksia ja näkemyksiä, jotka liittyivät haastateltavien työssä asioihin, joiden käsittely oli ollut joskus hankalaakin. Kolmas pääteema, yritysten yhteiskunnallinen vastuu, oli yleisemmällä tasolla eikä koskettanut niin suoraan haastateltavien omia työtehtäviä. Se oli paitsi sisällöllisesti tärkeä teema, myös merkityksellinen haastattelun rakenteen kannalta: siinä haastateltava saattoi palata yleisempiin asioihin.

Pyrin siihen, että haastattelutilanne olisi keskustelu, jossa noudateltaisiin haastateltavan tapaa käsitellä asioita. Omiksi tehtävikseni ajattelin haastatteluteemojen käsittelyn varmistamisen, täydentävien kysymysten tekemisen sekä haastatteluaikataulusta huolehtimisen (Babbie 2008, 336; Byrne 2004, 190). Kvale (2007, 12) pitää tärkeänä haastattelijan kriittisyyttä suhteessa omiin ennakko-oletuksiinsa. Toisaalta myös haastateltavat voivat haastattelun aikana muuttaa käsityksiään aiheesta tai löytää siihen uusia näkökulmia (emt., 13), joskin Babbie (emt., 336) muistuttaa, että myös haastattelijan tapa kysyä kysymyksiä voi vaikuttaa vastauksiin.

Czarniawska (2005, 48) tarkastelee haastattelijan ja haastateltavan vuorovaikutusta vallan näkökulmasta. Haastateltavalla on hänen mukaansa tiedollinen valta haastattelutilanteessa, koska haastattelu perustuu haastateltavan erityisyyteen haastattelun aiheena olevassa asiassa. Haastattelijalla voi olla erityisosaamista esimerkiksi omassa ammatissaan tutkijana, mutta hänellä ei ole tarjota haastateltavalle vastaavanlaista erityistietoa tai -näkemystä tai -kokemusta haastattelun aiheena olevasta asiasta. Haastateltavalta ei siten voi odottaa vastavuoroista kiinnostusta haastattelijan tietoihin, näkemyksiin tai kokemuksiin. Haastateltavalle haastattelu on kuitenkin merkityksellinen tilaisuus kertoa omia ajatuksiaan ja tulla kuulluksi. Tutkijan tulisi tunnistaa tämä asetus ja ilmaista kunnioituksensa ja kiinnostuksensa haastateltavan erityisyyttä kohtaan. Czarniawskan näkemykset selkiyttävät haastattelutilanteen eroa verrattuna tavanomaiseen vastavuoroiseen vuorovaikutustilanteeseen. Czarniawska (emt., 49) toteaa konstruktiivisesti, että haastattelijan ja haastateltavan vuorovaikutus ei ole haastattelijalle mahdollisuus kurkistaa sosiaaliseen todellisuuteen vaan osa sosiaalista todellisuutta. Näkemykset tästä kysymyksestä vaihtelevat metodologisten taustojen mukaan: esimerkiksi Silverman (1993, 117) katsoo, että haastattelu on aina keino saada tietoa todellisuudesta eikä tutkijan kiinnostus saa painotua ”haastattelupuheeseen” ja sen rakenteeseen. Tämän tutkimuksen näkökulma sijoittuu näiden näkemysten välimaastoon: lähdetään siitä, että haastattelun avulla saadaan tietoa todellisuudesta, mutta huomioidaan se, että haastateltavan kuvaukset ja kertomukset ovat hänen konstruktioitaan todellisuudesta. Näihin konstruktioihin vaikuttavat myös haastattelutilanne ja haastattelijan instruktioit.

Haastattelun lopuksi kysyin jokaiselta haastateltavalta, oliko hänellä vielä jotakin haastatteluteemoihin liittyvää, jota hän haluaisi tuoda esille. Useimmiten haastateltavat vastasivat tähän kysymykseen, että heillä ei ollut mitään lisättävää. Yksi haastateltava teki vastakysymyksen:

Ei oikeastaan, ehkä sinä olet sillä lailla kartoittanut näitä odotuksia, niin sinä voisit kertoa, mitä nämä oikeastaan on nämä ympäristön odotukset yhteiskuntavastuusta (...) YR5H

Yksi haastateltava halusi tässä yhteydessä painottaa aiemmin kertomiaan ajatuksia yritysten yhteiskunnallisesta vastuusta. Ja yksi haastateltava otti viimeisen kysymyksen yhteydessä esille taloudellisten tukien merkityksen vajaakuntoisten työllistämiseksi, mitä ei ollut aiemmassa keskustelussa sivuttu, ja selvitti omaa näkökantaansa tästä asiasta. Tässä tapauksessa viimeinen avoin kysymys osoittautui hyvin hyödylliseksi, ja siitä käynnistyi jatkokeskustelu.

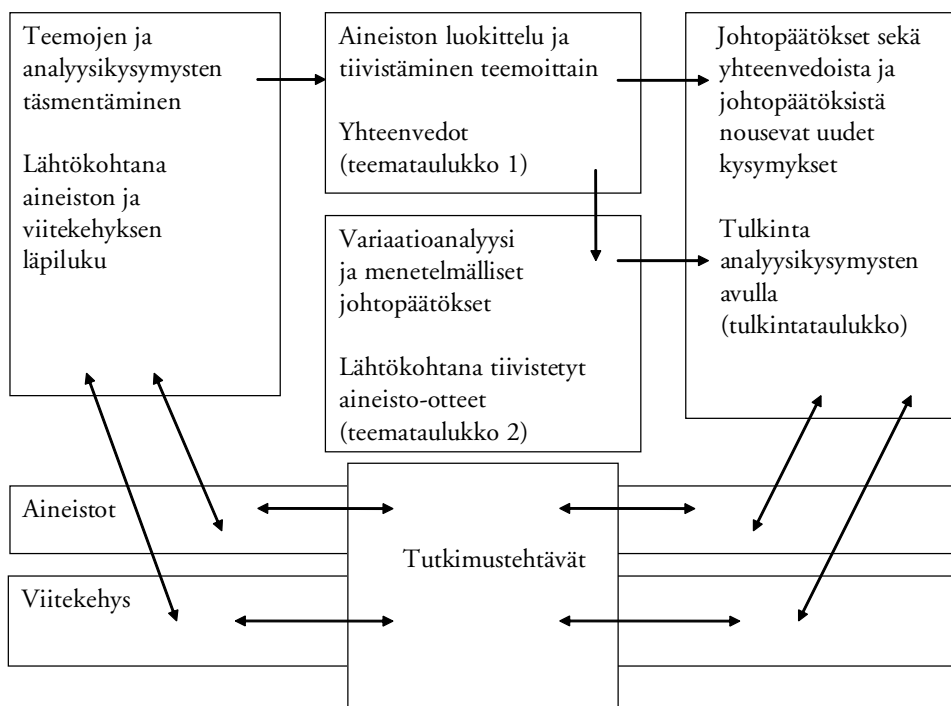
Ei nyt tule mieleen, mitä tähän aiheeseen liittyvää voisi kommentoida (...) sitä jos kommentoisi sitten vielä, että tällöinen yhteiskunnan tuki näiden vajaakuntoisten työllistämiseksi, niin niillä ei itse asiassa saada hirveän paljon aikaiseksi (...)
YR8H

Litteroin nauhoitetun puheen tekstiksi viikon kuluessa haastattelujen toteuttamisesta. Jätin puhtaaksikirjoittamatta suurimman osan puhekielessä toistuvista täytesanoista (esimerkiksi sanoja 'tuota', 'niinku'). Litteroidut tekstit on kirjoitettu puhutun kielen mukaisesti, joskin murreilmaisuja ei ole kirjoitettu ääntämyksen mukaisesti vaan suurimmaksi osaksi yleiskielisinä ilmauksina, kuten esimerkiksi Gibbs (2007, 11, 14; ks. myös Kvale 2007, 132) suosittelee. Jätin kirjaamatta tauot ja äännähdykset. En pitänyt merkityksellisenä enkä tarkoituksenmukaisena koko litteroidun haastatteluaineiston muuntamista yleiskieliseksi. Tutkimusraportissa käytettyjen aineistositaattien kieltä olen muuntanut yksittäisten sanojen osalta murremuodosta yleiskieliseen muotoon siinä vaiheessa, kun olen siirtänyt otteita raporttiin. Pidän analyysin pohtimisen kannalta hyödyllisenä haastattelujen purkamista kokonaisuudessaan tekstiksi, vaikka kirjoitustyö veikin paljon aikaa (Gibbs 2007, 10; Fielding & Thomas 2001, 137). Kvale (2007, 95) toteaa lisäksi, että haastattelujaan kirjoittamalla tutkija voi oppia omasta haastattelutyylistään ja kehittää sitä. Haastattelujen litterointi ei ole niiden sisällön eikä tulkinnan kannalta neutraali vaihe vaan osa tulkintaprosessia. Litteroitu haastattelu on käännös kielen muodosta toiseen, ja oikeastaan kolmanteen: puhutusta kielestä nauhoitettuun puheeseen ja siitä edelleen kirjoitettuun kieleen. (Gibbs 2007, 10; Kvale 2007, 93.) Flickin (2007, x) mukaan sosiaalisten tilanteiden muuttaminen teksteiksi on kvalitatiivisen tutkimuksen keskeisiä menetelmällisiä kysymyksiä, koska suuri osa analyysistä perustuu teksteihin ja kirjoittamiseen.

Litteroiduissa haastatteluissa ei ole tietoja yrityksistä eikä haastatelluista henkilöistä. Tekstit on numeroitu yrityksittäin, ja numeroinnin avulla teksteistä voi tarvittaessa palata nauhoituksiin. (Byrne 2004, 185; Gibbs 2007, 13.) Teksteihin oli litterointivaiheessa jäänyt joitakin yritysspesifejä ammattinimikkeitä sekä alueiden ja paikkakuntien nimiä. Nämä on poistettu aineiston luokitteluvaiheessa poimittaessa aineisto-otteita teemataulukoihin. Teemataulukoihin käytetyt aineisto-otteet sekä tutkimusraportissa käytetyt sitaattit on koodattu yritykselle annetusta numerosta (YR1 jne.) sekä aineistomuoto kuvaavasta merkistä (V1: vastaus myönteiseen kehyskertomukseen; V2: vastaus kielteiseen kehyskertomukseen; H: haastattelu) muodostetulla koodilla (esimerkiksi YR1V1).

5.3 Aineiston käsittely ja analyysi

Aineiston käsittely- ja analyysiprosessi sekä sen suhde tutkimuksen tutkimustehtäviin, viitekehukseen ja aineistoihin on tiivistetty kuviossa 5.



Kuvio 5. Aineiston käsittely- ja analysointiprosessi

5.3.1 Aineistoista teemoihin

Tutkimusaineisto koostuu eläytymismenetelmällä ja teemahaastatteluilla hankituista kolmesta aineistosta: (1) vastaukset myönteiseen kehyskertomukseen, (2) vastaukset kielteiseen kehyskertomukseen sekä (3) haastattelut. Kehyskertomukseen kirjoitetuista vastauksista osa oli kirjoitettu käsin ja osa tekstinkäsittelyllä. Vastausten pituus vaihteli neljästä rivistä puoleentoista sivuun, useimpien vastausten pituus oli puolesta yhteen sivuun. Käsinkirjoitetut vastaukset kirjoitettiin aineiston käsittelyn alkuvaiheessa tekstinkäsittelyllä. Haastattelut litteroitiin ja tulostettiin tekstiaineistoksi. Haastatteluista litteroitujen tekstien laajuus vaihtelee 10 sivusta 16 sivuun. Koko litteroidun haastatteluaineiston laajuus on 130 sivua. Aineistokokonaisuus on jäsenetty kehyskertomusten variaatioiden (Eskola & Suoranta 1997, 85), haastattelujen ja yritysten mukaan liitteessä 6.

Teoreettinen viitekehys ohjasi aineistonhankintamenetelmien valintaa sekä aineistonhankinnan suunnittelua. Aineiston keruuvaiheen, puhtaaksikirjoittamisen ja litteroinnin sekä aineiston läpilukemisen jälkeen palasin tutkimuksen viitekehukseen. Tässä vaiheessa, ennen varsinaista analyysiä, oli tärkeätä saada kokonaiskuvaa viitekehysten ja aineiston muodostamasta kokonaisuudesta. Kävin läpi viitekehysten pohtien, mitä kysymyksiä viitekehys tässä vaiheessa, aineistoon tutustumisen jälkeen, asettaa aineistolle. Tässä prosessissa syntyivät aineiston teorialähtöiset luokitteluteemat. Viitekehukseen perustuvat myös aineiston analyysikysymykset. Aineistojen lukeminen mahdollisti kokonaiskuvan lisäksi myös aineistolähtöisten luokitteluteemojen alustavan hahmottelun. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on luonteenomaista teoreettisen viitekehysten ja empiirisen aineiston jatkuva prosessointi (ks. esim. Rapley 2007, 27).

Wellington ja Szczerbinski (2007, 101) suosittelevat koko aineiston lukemista ennen varsinaista analyysivaihetta. He kuvaavat tätä vaiheeksi, jolloin tutkija ”upottaa itsensä aineistoon”, minkä jälkeen aineistoa voi lähteä analysoimaan esimerkiksi jakamalla sitä osiin. Tämän vaiheen tarkoituksena on saada aineistosta yleiskäsitys, joka antaa perustan analyysin tekemiseen. Samoin Fielding ja Thomas (2002, 137) pitävät tärkeänä tutkijan syventymistä kokonaiseen aineistoon, jotta esimerkiksi haastattelut säilyisivät tutkijalla kontekstissaan analysointiprosessin aikana. Tämä aineistoon syventyminen on jo osa analyysiä, sillä kuten Mäkelä (1990, 45) toteaa, kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei voida selkeästi erottaa aineiston keruu-, käsittely- ja analysointivaiheita, vaan jo aineiston keruuvaiheessa tehdään tulkintoja. Rapley (2007, 20) katsoo analyysin alkavan jo ennen aineistonhankintaa esimerkiksi tehtäessä tulkintoja aiempien tutkimusten tuloksista.

Luin eläytymismenetelmällä ja teemahaastattelulla kerätyjä aineistoja tässä vaiheessa kiinnittämättä huomiota aineiston keruumenetelmiin ja aineiston syntytapoihin. Riippumatta aineistomuodosta pidin aineistoja yritysten edustajien kuvauksina tutkimustehtävääni liittyvistä asioista. Tämän lähestymistavan valintaan liittyy Byrnen (2004, 183) jaottelu, jossa haastattelumateriaalin analyysitapoina erotetaan aineiston lukeminen esimerkiksi kuvauksina kokemuksista ja toisaalta aineiston tarkasteleminen itsessään havainnoitavana ilmiönä (vrt. Kvalen 2007, 104 jaottelu merkityksiin painottuvaan ja kieleen painottuvaan analyysiin; jälkimmäisestä ks. esim. Rapley 2000, 16–20). Keskityin ensin mainittuun lähestymistapaan ja siten siihen, mitä asioita aineistosta tulee esille, en siihen, miten asiat tulevat aineistossa esille (vrt. Byrne, 2004, 183; Gaskell 2000, 53). Jatkossa tarkastelin aineistoja myös erikseen, erityisesti variaatioanalyysiä tehdessäni. Eläytymismenetelmää kehittäneet ja käyttäneet tutkijat ovat todenneet, että eläytymismenetelmällä kerätty aineisto ei edellytä määrättyjä analyysitapoja, vaan sitä voidaan analysoida laadullisen aineiston analyysissä käytettävillä menetelmillä, kuten esimerkiksi tyypittelemällä, teemoittelemalla ja luokittelemalla. Eläytymismenetelmän erityispiirteiden, aineistonkeruussa käytettävien kehyskertomusten variaation, vaikutuksia on kuitenkin tarpeen analysoida erikseen. (Eskola 1998, 17; Eskola & Pietilä 2002, 245; Rita ym. 2003, 127–130.)

5.3.2 Aineiston luokittelusta tulkintoihin

Ensimmäinen aineiston käsittely- ja analyysivaihe oli aineiston luokittelu. Luokittelu tehtiin teemataulukon, jossa oli kaksi osaa tutkimustehtävien mukaisesti. Työnantajien näkemyksiä vajaan kymmenen työkyvystä sekä työkyvyn osa-alueiden merkitystä työllistämässä koskevat luokitteluteemat perustuvat tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen ja ovat siten teorialähtöisiä. Teorialähtöisten luokitteluteemojen lisäksi otettiin huomioon aineistosta nousevien teemojen mahdollisuus. Aineistosta ei kuitenkaan noussut valittujen luokitteluteemojen lisäksi uusia teemoja. Vajaan kymmenen työkyvystä koskevaan yritysten sosiaaliseen vastuuseen liittyvät luokitteluteemat perustuvat myös tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. Tähän teemataulukon tuli teorialähtöisten luokitteluteemojen lisäksi kolme aineistosta nousevaa teemaa. Luokitteluteemat on kuvattu liitteessä 7. Wellington ja Szczerbinski (2007, 106–107) toteavat teorialähtöisten ja aineistolähtöisten luokittelukategorioiden käytön tyypilliseksi luokittelutavaksi. Samoin he suosittelevat palaamista tutkimuskysymyksiin luokittelun suunnitteluvaiheessa (ks. myös Rapley 2007, 27). Aineiston analyysin rakentaminen luokittelun varaan perustuu näkemyksiin luokittelusta keskeisenä prosessina kvalitatiivisen tekstimuodossa olevan tutkimusaineiston analyysissä (Babbie 2008, 422; Gaskell 2000, 54; Kvale 2007, 105; Riessman 2008, 74; Seale 1999, 157).

Aineiston luokitteluvaiheessa teemataulukoihin poimittiin teemoihin liittyviä otteita (ks. Gibbs 2007, 39). Otteet poimittiin mahdollisimman laajoina, jotta esitetyn ajatuksen konteksti säilyisi tässä vaiheessa. Aineiston käsittelyn tavoitteena oli luokitella tutkimustehtäviin liittyvä aineisto mahdollisimman kattavasti. Tämän luokittelun jälkeen aineisto-otteita tiivistettiin; tavoitteena oli säilyttää otteiden sisältämä informaatio. Toisessa vaiheessa tehtiin lyhennyksistä aineisto-otteista yhteenvedoja. Tämä vaihe sisälsi jo tulkintaa esimerkiksi sen suhteen, miten asioita ryhmiteltiin ja mitä asioita yhdistettiin toisiinsa. Aineiston luokitteluvaiheessa aineistolle ei asetettu analyysikysymyksiä, vaan keskityttiin luokitteluun, tiivistämiseen ja yhteenvedojen tekemiseen. (Ks. esim. Fielding 2001, 235–237; Kvale 2007, 106, 130–132.)

Luokiteltaessa ja tiivistettäessä aineistoa teemataulukokoon säilytettiin tieto aineiston alkuperästä. Luokitelluissa aineisto-otteissa säilytettiin alkuperäisessä aineistossa käytetty yrityskoodaus, jonka lisäksi otteet koodattiin sen mukaan, mistä aineistotyypistä (vastaukset myönteiseen kehyskertomukseen, vastaukset kielteiseen kehyskertomukseen⁶⁴ tai haastattelut) ne oli poimittu. Tämän aineiston käsittelyvaiheen tuloksena syntyneiden teemataulukoiden laajuus on yhteensä 50 sivua. Liitteessä 8 on esimerkki teemataulukosta (sisältää aineisto-otteet, tiivistetyt aineisto-otteet sekä yhteenvedon) yhden teeman osalta.

Seuraavassa analyysivaiheessa tarkasteltiin eri menetelmillä hankittujen aineistojen sisältöjä ja eroja. Ensimmäisenä analyysikohteena olivat myönteiseen ja kielteiseen kehyskertomukseen annettujen vastausten erot. Analysoitiin sitä, eroavatko myönteiseen ja kielteiseen kehyskertomukseen annetut vastaukset jonkin teeman osalta, ja jos, niin miten ne eroavat. Tavoitteena oli arvioida, johtuvatko erot kehyskertomusten variaatiosta, sekä tehdä johtopäätöksiä erojen merkityksestä. Kyse oli siis menetelmällisestä arvioinnista, jossa analyysikysymyksenä oli se, tuoko kahden kehyskertomuksen käyttö lisäarvoa verrattuna eläytymismenetelmälle tyypilliseen yhden kehyskertomuksen käyttöön. Tähän kysymykseen haettiin vastauksia vertailemalla eri kehyskertomuksiin annettuja vastauksia. Tarkasteltiin sitä, käsitelläänkö myönteiseen kehyskertomukseen annetuissa vastauksissa samoja asioita (myönteisessä valossa) kuin kielteiseen kehyskertomukseen annetuissa vastauksissa (kielteisessä valossa). Tässä analyysivaiheessa tarkasteltiin myös eläytymismenetelmällä ja teemahaastattelulla hankittujen aineistojen keskinäistä variaatiota. Analyysikysymyksenä oli tällöin se, tuottaako kahden menetelmän käyttö lisäarvoa vai voitaisiinko arvioida joko eläytymismenetelmän tai haastattelun tuottaneen riittävästi tietoa (ja jos, niin kumpi menetelmä olisi ollut hyödyllisempi). Tästä analyysivaiheesta tehtiin teemataulukko, joka perustuu ensimmäisen analyysivaiheen aikana tehtyihin aineisto-otteiden tiivistelmiin. Ote variaatioanalyysin teemataulukosta on liitteenä 9. Menetelmällisten variaatioiden analysoinnin tulokset tuodaan esille tutkimusmenetelmien arvioinnin yhteydessä. Tästä vaiheesta nousi myös joitakin näkökulmia aineiston analyysiin. Näitä näkökulmia tarkasteltiin yhdessä aineiston luokitteluvaiheen tuottamien yhteenvedojen kanssa kolmannessa aineiston käsittely- ja analyysivaiheessa. Tässä analyysivaiheessa tehtyjen teemataulukoiden laajuus on 17 sivua.

Seuraavan analyysivaiheen lähtökohtana olivat ensimmäisessä analyysivaiheessa tehdyt teemoittaiset yhteenvedot. Niitä täydennettiin variaatioanalyysin tuloksilla. Niiden pohjalta tehtiin päätelmiä ja nostettiin esille uusia kysymyksiä. Tässä analyysivaiheessa tein tulkintoja yritysten edustajien esittämistä näkemyksistä mutta myös siitä, mitä he eivät olleet sanoneet. Erityisesti viimeksi mainitut tulkinnat synnyttivät uusia kysymyksiä. Tähän vaiheeseen mennessä tehtyjen tulkintojen ja analyysiprosessissa syntyneiden uusi-

⁶⁴ Eskola (1997a, 30) suosittelee kehyskertomusversioiden huomioimista eläytymismenetelmällä kerätyn aineiston analysoinnissa.

en kysymysten tarkasteleminen edellytti palaamista aineistoihin (ks. esim Gaskell 2000, 54). Luin luokitellut aineistot tehtyjen tulkintojen ja syntyneiden kysymysten valossa, ja tarvittaessa palasin kokonaisuun aineistoihin. Paluu teemoittain luokiteltuihin aineistoihin kokonaisten aineistojen sijaan oli perusteltua aineistojen laajuuden vuoksi. Luokiteltuja aineistoja lukemalla oli myös mahdollista tarkastella aineistoa teemoittain. Aineistoihin palaamiseen perustuvan tulkintojen täydentämisen jälkeen palasin vielä analyysikysymyksiin. Luettelo analyysikysymyksistä on liitteenä 10. Erityisesti toisen tutkimustehtävän osalta analyysikysymysten tarkastelu oli pääosin toteutunut jo yhteenvedojen ja päätelmien tekovaiheessa.

Tämän analyysivaiheen tuloksena syntyneen tulkintataulukon laajuus on 12 sivua. Liitteessä 11 on esimerkki tulkintataulukosta yhden teeman osalta.

6 YRITYSTEN PERUSTELUT VASTUULLE

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen yritysten yhteiskunnallista vastuuta koskevia tuloksia. Tulokset liittyvät yritysten yhteiskunnalliselle vastuulle esitettäviin perusteluihin, sosiaalisen vastuun kohteisiin ja perusteluihin sekä vajaakuntoisten työllistämistä koskevan sosiaalisen vastuun perusteluihin ja sisältöön.

6.1 Toimintaympäristön odotukset ja yritysten yhteiskunnallinen vastuu

Haastateltavat totesivat, että yrityksiltä odotetaan yhteiskunnallista vastuuta yleishyödyllisistä asioista. Toimintaympäristön odotukset ovat yritysten näkemysten mukaan osin konkretisoimattomia, yleisiä odotuksia, ja osittain myös epärealistisia. Haastatellut pitivät yhteiskunnallisen vastuun tärkeimpänä sisältönä taloudellista vastuuta. Taloudellisesti kannattava toiminta mahdollistaa investoinnit, verotulot yhteiskunnalle ja työpaikkojen turvaamisen (työllistämisen ja alihankkijoiden käytön kautta). Myös vastuu luonnonympäristöstä tuli vastauksissa esille esimerkiksi raaka-aineiden hankintaan ja toiminnan ympäristövaikutuksiin liittyvissä kysymyksissä. Toimintaympäristön katsottiin puolestaan odottavan tuloksen jakamista erilaisten hankkeiden ja toimintojen tukemiseen.

Ympäristön paine tähän yhteiskuntavastuuseen on aika lailla erilainen kuin mitä sitten yritykset itse kokevat. Yritykset monta kertaa kokevat sen oman yhteiskuntavastuunsa sitä kautta, että kun teemme yrityksessä kaikki hyvin, niin tulee tulosta ja pystymme turvaamaan työpaikkoja ja kenties rekrytoimaan ihmisiä ja niin poispäin. Ja ehkä se ympäristö näkee sen vähän toisin päin, että tuossa on yritys joka tekee tulosta, että miksi ei sitä tulosta, hyvää, jaeta ympäristölle. Se ajatusmalli on vähän erilainen, itse asiassa aika paljonkin erilainen (...) sillä ympäröivällä yhteiskunnalla ei välttämättä ole samoja tietoja taas käytössä kuin yrityksessä, ja se vähän tuppaa se ajatus ehkä karkaamaan. YR3H

Se, että pitäisikö osallistua jonkun urheilukentän rakentamiseen, kun se yritys maksaa verot kunnalle, niin näkisin, että ei se enää sitten yritykselle kuulu, vaan kyllähän se kuuluu yhteiskunnalle. YR7H

Yritykset mainitsevat yhteiskunnallisen vastuun muotoina kannattavan toiminnan lisäksi oppilaitosyhteistyön, kulttuurin ja urheilun sponsoroinnin sekä työntekijöistä huolehtimisen. Avoin tiedottaminen yrityksen toiminnasta tuodaan myös esille. Alueen muiden yritysten kanssa tehtävä yhteistyö perustuu alihankintasuhteisiin.

Varmaan se ihan semmoinen ykkösjuuttuhan on yhteiskuntavastuussa se, että me pidetään tämä firma pystyssä tässä, palkanmaksussa, se on se kaiken a ja o, että leipää antaisi mahdollisimman monelle (...) Sitten on tämä ihan tällainen avoin toimiminen tähän lähiympäristöön, tiedotetaan mitä tehdään, mitä meillä on mahdollisuuksia, käytetään mahdollisuuksien mukaan myös paikallisia yrityksiä tässä apuna. Oppilaitokset otetaan mukaan toimintaan, koetetaan hakea puolin ja toisin mahdollisuuksia. YR5H

Yritysten näkemyksissä korostuu siis taloudellisesti kannattava, omistajille voittoa tuottava toiminta, joka mahdollistaa työllistämisen, alihankkijoiden käytön sekä verotulojen myötä alueen hyvinvoinnin. Vuorovaikutus toimintaympäristön kanssa tulee esille mainintoina esimerkiksi tiedottamisesta ja sponsoroinnista. Takalan (2004, 215) mukaan omistajakeskeinen ajattelu on syrjäyttämässä sidosryhmäkeskeistä näkökulmaa, ja markkinoiden läpikapitalisoituminen on johtamassa vastuunäkökulman kapeutumiseen. Samoin Vehkaperä (2003, 74) arvioi välittömän taloudellisen hyödyn esittämisen perusteluna yritysten yhteiskunnalliselle vastuulle voimistuneen Suomessa 1990-luvun loppupuolella. Toisaalta Ilmonen ja Jokinen (2002, 18) toteavat, että 1980-luvulta lähtien talouden sosiaalisia kytköksiä, kuten yksilöllisten intressien ja yhteisön yhteensovittamista sekä jaettua kulttuuria ja kansalaisyhteiskuntaa, on alettu pitää myös taloudelliseen tulokseen vaikuttavina tekijöinä. Ilmonen ja Jokinen (emt., 19) korostavat tässä yhteydessä sosiaalisen pääoman merkitystä talouden toiminnan sekä sosiaalisten suhteiden, rakenteiden ja instituutioiden yhteen kytkijänä. Mäkinen ja Liukas (2003, 2) ovat todenneet, että suomalaiset yritysjohtajat pitävät tärkeimpänä vastuuta oman yrityksen tuotteista ja palveluista, lakien ja normien noudattamisesta sekä toiminnan kannattavuudesta. Seuraavaksi tärkeysjärjestyksessä ovat vastuu henkilöstön hyvinvoinnista (65 % vastaajista piti henkilöstön hyvinvointia erittäin tärkeänä sisältönä), sijoituksista ja investoinneista sekä luonnosta ja ympäristöstä. Vastuu lähiyhteisöstä ja kulttuurin tukemisesta ovat vähemmän merkityksellisiä sisältöjä. Tutkimuksen mukaan rekrytointiin ja irtisanomiseen liittyvät menettelytavat ovat myös tärkeitä yhteiskunnallisen vastuun sisältöjä (emt., 11).

Toimintaympäristöön kohdistuvaa yhteiskunnallista vastuuta perustellaan aineistossa tahdolla tukea hyviä asioita ja yhteistä hyvää sekä edistää nuorten mahdollisuuksia. Vastaavasti vastuuta luonnonympäristöstä pidetään tärkeänä, vaikka se edellyttäisikin liiketaloudellisesti vähemmän kannattavia ratkaisuja.

Osin ihan sillä yhteiskuntavastuulla, eli sillä että halutaan tukea näitä hyviä asioita, halutaan tukea esimerkiksi nuorten osallisuutta tai harrastusten tai tämmöisten tukemisen kautta, jotka ei sinänsä yksi yhteen ole mitään semmoisia bisnesperusteita, vaan kuvastavat sitä arvomaailmaa mikä missäkin firmassa on, tämmöinen yhteisen hyvän edistäminen. YR1H

Nämä perustelut voidaan tulkita eettis-sosiaalisiksi yhteiskunnallisen vastuun perusteluiksi. Kallio (2002, 112) arvioi kuitenkin yritysten yhteiskunnallista vastuuta, erityisesti ympäristövastuuta, perusteltavan eettisistä argumenteista huolimatta liiketaloudellisilla tekijöillä.

Yritysten yhteiskunnalliselle vastuulle esittämät taloudelliset perustelut ovat pääasiassa välillisiä perusteluja, jotka liittyvät esimerkiksi toimialan tunnettuuden ja kiinnostavuuden lisäämiseen sekä maakunnan hyvinvoinnin merkitykseen yrityksen toiminnan kannalta.

Sitten taas on semmoisia, jotka välillisesti tai joskus välittömästikin menee samaan suuntaan kuin se bisnes ja tämä firma on menossa, eli esimerkiksi edistetään nuorten kiinnostusta teknologiaan ja teknisille aloille ja tämmöisen toimialan tunnettuutta. YR1H

On annettava panoksensa maakunnan hyvinvoinnin kehittämiseen, koska eihän tämä yritys voi hyvin, jos maakunta voi huonosti. Siinäähän mennään rinta rinnan, että mietitään mikä on tämän maakunnan kannalta hyväksi. YR2H

Myös välittömiä, yrityksen maineeseen ja imagoon liittyviä, perusteluja esitetään.

... jostainhan se hyvä maine on tullut ja tällöinen imago, että kyllä meille ha-
keudutaan töihin... YR9H

Vastaavasti Siltaojan ja Takalan (2003, 77) tutkimuksessa yritysten esimiehet toteavat yri-
tysten yhteiskunnallisen vastuun ja maineen yhteyden mutta korostavat samalla sitä, että
yrityksen yhteiskunnallisen vastuun tarkoituksena ei ole maineen rakentaminen. Schnei-
derin ja Duttonin (2002, 289) tutkimuksessa 70 % yritysten edustajista piti vajaakun-
toisten henkilöiden työllistämistä hyvänä yrityksen maineen kannalta, tosin vastaajiksi
oli valikoitunut jo vajaakuntoisia työllistäneitä yrityksiä. Maineen lisäksi taloudelliset pe-
rustelut liittyvät henkilöstön motivaation lisäämiseen ja siten yrityksen kannattavuuden
parantamiseen (Aaltonen ym. 2004, 39). Moilasen ja Haapasen (2006, 46) tutkimuksessa
yritysten henkilöstön edustajista noin puolet katsoi yrityksen yhteiskunnallisen vastuun
perustuvan yrityksen oman tahdon lisäksi sidosryhmien odotuksiin. Mäkisen ja Liukka-
an (2003, 4) tutkimuksen mukaan suomalaiset yritysjohtajat pitävät tärkeimpinä yhteiskun-
nalliseen vastuuseen motivoivina tekijöinä omistajan ja/tai johtajan omaa kiinnostusta,
toiminnan vaikutuksia yrityksen imagoon ja maineeseen, toiminnan taloudellista kannat-
tavuutta pitkällä tähtäimellä, asiakkaiden odotuksia, kilpailuetua henkilöstön rekrytoin-
nissa sekä henkilöstön odotuksia. Myös kumppaneiden luottamus, rahoittajien odotukset
sekä kansalaisjärjestöjen odotukset vaikuttavat asiaan. Eettiset ja sosiaaliset perustelut ei-
vät tule heidän tutkimuksessaan esille.

Yrityskoko vaikuttaa haastateltavien mukaan yrityksiin kohdistuviin yhteiskunnallista
vastuuta koskeviin odotuksiin: suuremmalta yritykseltä odotetaan laajempaa vastuuta.

(...) jonkun verran kiinnittää huomiota se, että kun on omalla alueellaan iso ja
merkittävä toimija, niin ei vain tällöisissä asioissa vaan oikeastaan semmoinen
mikä tahansa yleishyödyllinen, niin sitten helposti isoimmat ja näkyvimmat yri-
tykset tulevat mieleen. YR1H

Uimosen (2006, 152) tutkimuksessaan yritysten yhteiskunnallisen vastuun verkoston
jäsenyyden perusteella⁶⁵ kärkiyrityksiksi nimeämistä yrityksistä valtaosa oli suuria yrityk-
siä. Kärkiyritysten informanttien mielestä sosiaaliset ja ekologiset kriteerit ovat aiempaa
vahvemmin taloudellisten kriteerien rinnalla heidän edustamiensa yritysten liiketoimin-
tastrategioissa ja päätöksenteossa. Spence ja Schimdpeter (2003, 106) pitävät yhteiskun-
nallista vastuuta resurssikysymyksenä ja toteavat, että pienten ja keskisuurten yritysten
mahdollisuudet osallistua yhteiskunnallisten kysymysten ratkaisemiseen ovat kuitenkin
vähäisemmät kuin suurten yritysten.

6.2 Sosiaalisen vastuun sisältö ja perustelut

Taulukkoon 9 on tiivistetty yritysten edustajien näkemyksiä yritysten sosiaalisen vastuun
sisällöistä. Näkemykset on sijoitettu luvussa 3.3 käsiteltyyn yritysten sosiaalisen vastuun
malliin, jossa vastuuta jaetaan sen ulottuvuuden (yrityksen sisäinen ja yrityksen ul-
koinen vastuu) sekä tason (yleinen, jatkuva vastuu ja tapauskohtainen, yksilöllinen vas-
tuu) mukaan.

⁶⁵ Kärkiyritykset valittu Finnish Business & Society -verkoston jäsenyyden perusteella.

Taulukko 9. Yritysten sosiaalisen vastuun kohteet aineistossa (nelikentän jäsenyys mukailen Juvonen & Kukkonen 1998, 41)

	Sisäinen	Ulkoinen
Yleinen, jatkuva, ehkäisevä, kehittävä	Henkilöstöstä huolehtiminen: henkilöstön hyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen, työterveyshuollon palvelut, harrastusten tukeminen, kouluttautumismahdollisuudet, työkierto.	Vastuu toimintaympäristöstä ja aluekehityksestä Avoin toiminta lähiympäristöä kohtaan, tiedottaminen Oppilaitosyhteistyö Kulttuurin ja urheilun tukeminen alueellisten hankkeiden ja tapahtumien tukeminen
Tapauskohtainen, yksilöllisesti joustava	Työtehtävien yksilöllinen räätälöinti työkyvyn muuttuessa.	Vajaakuntoisten työllistäminen Maahanmuuttajien työllistäminen

Aineistossa tulee esille esimerkkejä sekä yritysten sisäisestä että ulkoisesta sosiaalisesta vastuusta. Yritysten sisäinen sosiaalinen vastuu liittyy vastuuseen henkilöstöstä ja ulkoinen sosiaalinen vastuu liittyy yrityksen ja toimintaympäristön vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön.

Yritysten sisäisestä yleisestä vastuusta yritysten edustajat tuovat esille henkilöstöstä huolehtimiseen liittyviä koko henkilöstöä koskevia toimintamuotoja. Näitä ovat henkilöstön hyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen, työterveyshuollon palvelut, harrastusten tukeminen, kouluttautumismahdollisuudet ja työkierto. Nämä ovat tyypillisesti koko henkilöstölle tarjottavia mahdollisuuksia.

(...) koulutus, että on mahdollista päivittää osaamistaan joko ennakoiden tulevia työtehtäviä tai sitten muutos tapahtuu tai on tapahtumassa nykyisissä työtehtävissä. Se on aika iso juttu, jos ajattelee psyykkistäkin työkykyä, se että sinulla on hallinta, sen osaamisen kautta hallinta nykyiseen työtehtävään ja toisaalta varmuutta siitä, että se ei ole se ainoa, mitä voit täällä tehdä, vaan pystyt kehittämään ja hankkimaan osaamista. Luulen, että se on aika iso työkykytekijä (...) nostaisin kyllä sen osaamisen kehittämisen ja kehityskeskustelukäytännöt ohi sen vapaa-ajan tukemisen. YR1H

Yritysten sisäisen vastuun toinen taso, yksilöllisesti joustavat ja tapauskohtaiset toimintatavat, tulee esille mainintoina työkyvyn muutosten edellyttämästä työtehtävien räätälöinnistä. Yksilöllinen työtehtävien räätälöinti on koettu vaikeaksi sekä työjärjestelyjen että työyhteisön suhtautumisen kannalta. Aineiston perusteella näyttää siltä, että yrityksissä ei ole työtehtävien yksilöllisen räätälöinnin perustana julkilausuttua systemaattista toimintapolitiikkaa tai -ohjelmaa. Tämä voi osaltaan vaikuttaa työyhteisön suhtautumiseen, kun yksilöllinen räätälöinti näyttäytyy poikkeustapauksena, jonka perusteita ei ole käsitelty.

Yritysten ulkoisesta sosiaalisesta vastuusta yritysten edustajat tuovat esille erityisesti yleisen toimintaympäristöön kohdistuvan vastuun. Tämän yleisen vastuun muotoina mainitaan vastuu toimintaympäristöstä ja aluekehityksestä sekä konkreettisemmin alueellisten hankkeiden ja tapahtumien tukeminen, kulttuurin ja urheilun tukeminen ja oppilaitosyhteistyö. Myös avoimuus suhteessa toimintaympäristöön tuodaan esille esimerkiksi eri tahojen mahdollisuuksina tutustua yrityksen toimintaan.

Ulkoiseen, tapauskohtaiseen sosiaaliseen vastuuseen yritykset viittaavat mainitessaan maahanmuuttajataustaisen tai vajaakuntoisen työntekijän rekrytoinnin. Aineistosta ei tule esille vajaakuntoisten rekrytointiin liittyviä yleisiä toimintakäytäntöjä tai -politiikkoja. Työn yksilölliseen räätälöintiin liittyvän toimintapolitiikan puuttuminen vaikuttanee myös ulkoista tapauskohtaista vastuuta koskeviin näkemyksiin. Kun työssä olevien työn räätälöinti koetaan vaikeana tehtävänä ja poikkeustilanteena, samalla ennakoidaan, että vajaakuntoisen henkilön rekrytoinnista seuraa räätälöintitarpeita ja siten vaikeuksia.

Yritysten sosiaalista vastuuta perustellaan välittömällä ja välillisillä taloudellisilla hyödyillä. Sosiaaliselle vastuulle esitettävät välittömät taloudelliset perustelut liittyvät työntekijöiden hyvinvointiin ja osaamiseen sekä niiden myötä kannattavuuteen. Yritysten sosiaalista vastuuta, samoin kuin yleensä yhteiskunnallista vastuuta, perustellaan usein välillisillä taloudellisilla perusteluilla, kuten esimerkiksi alan kiinnostavuudella ja työvoiman saatavuudella. Sosiaalisen vastuun välilliset taloudelliset perustelut liittyvät hyvään työnantajakuvaan sekä toimintaympäristössä että yrityksen sisällä. Hyvään työnantajakuvaan kuuluu esimerkiksi moninaisuuden huomioiminen työyhteisössä.

(...) sehän on työpaikan sisällä tärkeä asia, eli työnantajakuva sinne, ja totta kai se näkyy varmasti myös sinne asiakaskuntaan, ja näkyy se varmasti ainakin isolla toimijalla aika laajasti siinä ympäristössä missä toimii (...) uskoakseni se on silloin haluttu yhteistyökumppani, arvostettu, haluttu yhteistyökumppani, semmoista luotettavuutta ja kaikenlaisia tämmöisiä, siihen liittyy semmoisia positiivisia vaikutuksia. YR2H

Toimintaympäristössä hyvä työnantajakuva liittyy sidosryhmien näkemyksiin vaikuttamiseen ja siten yrityksen taloudellisen tuloksen parantamiseen. Sosiaalista vastuuta kantavan yrityksen uskotaan saavan arvostusta yhteistyötahoilta. Maineen ja näkyvyyden katsotaan vaikuttavan yrityksen liikevaihtoon, ainakin pitkällä tähtäimellä.

Tokihan se näkyvyys on hyvästä ja voi sitä kautta lisätä myyntiä ja sitä kautta lisätä yrityksen liikevaihtoa ja tulosta, siinä mielessä asiat voi vaikuttaa suoraan ihan yhtiön tulokseenkin (...) Joka tapauksessa kun asioita ketjuttaa riittävästi, niin kaikki positiivinen asia pitäisi kuitenkin näkyä siinä liikevaihdossa. YR3H

Kuluttajien käyttäytyminen on Takalan (2000, 592) mukaan tärkeä yhteiskunnallisen vastuun taloudellinen perustelu. Kuluttajat ovat käyttäytymisellään ohjanneet esimerkiksi yritysten tuotannon järjestämiseen (lapsityövoima, työolot ja -ehdot, eläinkokeet) liittyviä prosesseja. Williams ja Aguilera (2008, 452) toteavatkin kuluttajien voivan olla yrityksille näissä kysymyksissä ”strategisia painajaisia”. Kuluttajat ovat myös potentiaalista työvoimaa, ja työvoimapulan ennakointi ainakin joillakin aloilla saattaa motivoida yrityksiä tuomaan esille vastuutaan.

Ehkä nyt ei olla vielä siinä tilanteessa, missä varmaan tuossa joskus ollaan, että työvoimapula on kova ja silloin täytyy yritysten hyvin pitkällä tähtäimellä tavaltaan sitouttaa ihmisiä, opiskeluvaiheessa, ehkä jo aikaisemminkin. Ehkä siellä tulee sitten tämmöisiä, nämä on tietenkin aivan itsekkäitä asioita, mutta luulen että silloin yritykset joutuvat vähän laajemmin katsomaan tätäkin sosiaalista vastuuta sen yrityksen ulkopuolelle. YR3H

Zadek ym. (1998, 1) mainitsevat sosiaaliset leimat⁶⁶ yhtenä keinona, jolla yritykset viestivät toimintansa vastuullisuudesta kuluttajille ja muille sidosryhmilleen. Kuluttajien suhtautumista yritysten yhteiskunnalliseen vastuuseen selvittäneessä tutkimuksessa⁶⁷ 70 % eurooppalaisista kuluttajista on vastannut, että yrityksen sitoutuminen yhteiskunnallisiin asioihin ja sosiaaliseen vastuuseen vaikuttaa ostopäätökseen. Vastanneista 44 % on ilmoittanut olevansa valmis maksamaan enemmän palvelusta tai tuotteesta, jonka tuottamisessa on huomioitu vastuukysymykset. Suomessa yhteiskunnallinen vastuu on liitetty erityisesti henkilöstöstä huolehtimiseen. Suomalaisista vastaajista 75 % on ollut sitä mieltä, että yritykset eivät kiinnitä tarpeeksi huomiota yhteiskunnallisiin asioihin. Eurooppalaisten vastausten keskiarvo on ollut 48 %. (European attitudes towards corporate social responsibility... 2001.)

Keskusteltaessa yritysten sosiaalisesta vastuusta yritysten edustajat tuovat edelleen esille vastuun oman liiketoiminnan kannattavuudesta ja sen mahdollistamasta työllistamisestä ja sitä kautta verotulojen kasvusta. Tässä yhteydessä korostuu hyvän työnantajan rooli työpaikkojen säilyttäjänä ja vastuullisena toimijana suhteessa nykyisiin työntekijöihin.

Jos puhutaan tästä sosiaalisesta vastuusta, pystyn ajattelemaan sitä ainoastaan meidän yrityksen näkökulmasta, joka liittyy aika paljon työtehtävien säilyttämiseen (*paikkakunnan nimi poistettu -tk*), että pystymme tarjoamaan työpaikan sadalle ihmiselle ja yritämme kynsin ja hampain pitää kiinni näistä sadasta tehtävästä. Sosiaalinen vastuu tarkoittaa aika paljon sitä, että yritämme olla paras työnantaja paikkakunnalla ja tarjota vakaan toimeentulon ja sitten myöskin turvallisen. YR4H

Eettiset ja sosiaaliset perustelut eivät tule esille käsiteltäessä sosiaalista vastuuta yleisellä tasolla. Sosiaalinen vastuu kytketään taloudelliseen vastuuseen sekä perustelujen että vaikutusten suhteen.

6.3 Yritysten perustelut vajaakuntoisten työllistämistä varten

Yritykset perustelevat vajaakuntoisten työllistämistä työyhteisön monimuotoisuuden lisäksi halulla ottaa sosiaalista vastuuta. Tähän voitaneen kytkeä myös tasa-arvoisuuteen, vajaakuntoisten auttamiseen, yksilön etenemisen mahdollistamiseen sekä yritysten arvoihin liittyvät perustelut.

- työyhteisön monimuotoisuus rikastuttavana tekijänä
- vastuullisuus työnantajana vajaakuntoisten työllistäjänä (työnantajakuva)
- yhteiskunnallinen ja sosiaalinen vastuu
- vajaakuntoisen auttaminen työllistymisessä
- ilo tarjota mahdollisuus (yksilönäkökulma)

YR2V1

Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 61–62) tutkimuksessa heikommassa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden rekrytointi kuului kolmella prosentilla yrityksistä yhteis-

⁶⁶ Englanniksi *social labels* (Zadek ym. 1998, 1)

⁶⁷ Tutkimuksen on toteuttanut CSR Europe, Corporate Social Responsibility Europe (aik. European Business Network for Social Cohesion), joka on eurooppalainen yritysten yhteiskunnallisen vastuun kehittämisverkosto.

kunnallisen vastuun ohjelmaan. Myös Bräysy ym. (2008, 15) viittaavat yhteiskunnalliseen vastuuseen raportoissaan työnantajien vajaakuntoisille tarjoamista työkokeilupaikeista. Westmorland ja Williams (2002, 803) ovat analysoineet vajaakuntoisista työntekijöistä huolehtimisen perusteluita. Näitä perusteluita ovat olleet kaikkien työntekijöiden tärkeys yritykselle, työntekijöiden osaamisen merkitys, johdon ja työntekijöiden keskinäinen luottamus sekä hyvinvoinnin tärkeä rooli yrityksen toimintapolitiikassa.

(...) minulla vaan kun tuli mieleen se sosiaalinen vastuu siitä, että olin sen tänne kirjoittanut. Tässä vajaakuntoisuusasiassa se minulle tuli mieleen, että vastuu tästä, että me annetaan mahdollisuuksia, mm. työnantaja antaa mahdollisuuden työllistää semmoiselle ihmiselle, jolla nyt ei ole se niin helppoa kuin se luonnollisesti olisi ja tämäntyyppistä.

(...) ihan se vastuullisuus työnantajana, kun miettii sitä että on tämän yhteiskunnan vastuullinen työnantaja, niin sehän on se yksi perustelu ihan se, että hoitaa sitä omaa vastuullista työnantajatehtäväänsä (...) että pystyy työllistämään hyvin erilaisia ihmisiä, ihan arvona sinänsä. YR2H

Vajaakuntoisen valinnan on todettu myös vahvistavan yrityksen arvojen ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista henkilövalintojenkin osalta. YR4V1

Vajaakuntoisten työllistämisen myönteiset vaikutukset työnantajakuvaan tulevat esille sekä yleensä yhteiskunnallisen vastuun että vajaakuntoisten työllistämistä koskevan vastuun yhteydessä. Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 71–72) tutkimuksessa yritykset puolestaan toivat esille vajaakuntoisten työllistämisen kielteisiä vaikutuksia työnantajakuvaan. Kolmasosa yrityksistä arvioi fyysisesti vajaakuntoisen tai vammaisen henkilön työllistämisen työnantajakuvan kannalta kielteiseksi. Psykkisesti vajaakuntoisen henkilön työllistämistä piti kielteisenä jopa kolme viidesosaa yrityksistä.

Tässä tutkimuksessa yrityskoon merkitys vajaakuntoisten työllistämistä koskevalle sosiaaliselle vastuulle tulee esille vain yksittäisissä kommentteissa, jotka liittyvät suuren yrityksen taloudellisiin mahdollisuuksiin kantaa laajempaa vastuuta kuin pienen yrityksen.

Tietysti mitä suurempi työyhteisö on, niin sitä paremmat mahdollisuudet sillä on ottaa, jos puhutaan siitä yhteiskuntavastuusta, niin ottaa sitä yhteiskuntavastuuta eli työllistää sitten myöskin niitä vajaakuntoisia. YR7H

Österåkerin (2003, 41) tutkimuksessa työnantajat näkivät yrityksen koolla olevan merkitystä vajaakuntoisten työllistämiseksi. Näkemykset yritysten koon merkityksestä olivat riippuvaisia siitä, minkä kokoisen yrityksen edustajasta oli kysymys. Suuremmat yritykset pitivät toimintaansa pitkälle erikoistuneena ja siksi vähän vajaakuntoisille sopivia työtehtäviä (joina mainittiin esimerkiksi kopiointi, siivous ja arkistointi) tarjoavana. Suurempien yritysten edustajat olettivat, että pienemmissä yrityksissä voidaan tarjota vajaakuntoisille henkilöille vaihtelevampia tehtäviä. Vastaavasti pienempien yritysten edustajat pitivät suurempien yritysten rekrytointikynnystä matalampana. Lisäksi he katsoivat, että suuremmilta yrityksiltä voidaan odottaa sosiaalista vastuuta työllistamisestä.

Vajaakuntoisten rekrytoimatta jättämistä perustellaan taloudellisilla argumenteilla, kuten toiminnan kannattavuudella ja yrityksen vastuulla osakkeenomistajia kohtaan. Näin on myös siinä tapauksessa, että vajaakuntoisen työnhakijan rekrytoinnista ei olisi ainakaan välittömästi odotettavissa lisäkustannuksia.

Jos vaakakupissa on se, että on pätevyys, kaksi ihmistä on hakemassa tai voi olla enemmänkin, mutta lopputilanteessa valinnan edessä, ja toinen ei-vajaakuntoinen, toinen vajaakuntoinen, niin en tiedä, kyllä se jos rehellisiä ollaan niin varmasti kallistuu sen ei-vajaakuntoisen puolelle se valinta, en tiedä, tämä on niin raadollista varmasti, mutta jos minä sanoisin, että minä ottaisin sen vajaakuntoisen, niin minä valehtelisin. Mekin kun olemme kansainvälinen tammoinen osakeyhtiö niin ei se osakkeenomistaja, ei sille voi kertoa sitä, että montako vajaakuntoista työntekijää siellä on työllistetty, että enemmän se on siellä kannattavuuspuolella ja toiminnan tuottamien tulosten, että kyllä yrityksen johdolta ja yritykseltä vaaditaan sitä kannattavaa toimintaa. YR7H

Edellä olevasta sitaatista voi päätellä, että ajattelua ohjaa rekrytoitavien asettaminen hierarkkiseen järjestykseen, jossa vajaakuntoiset asetetaan hierarkian alapäähän. Tässä tapauksessa kiinnostavaa on se, että päätöstä jättää vajaakuntoinen työnhakija rekrytoimatta perustellaan vaatimuksilla toiminnan kannattavuudesta myös tilanteessa, jossa vajaakuntoinen henkilö on valintatilanteessa pätevyyden suhteen tasavertaisena hakijana ei-vajaakuntoisen henkilön kanssa. Taloudellisia perusteluja pidetään hyväksyttävänä perusteluina, joihin vedotaan myös tilanteissa, joissa ratkaisu voi perustua muihin syihin. Vastaavasti Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 43) tutkimuksessa kaksi kolmasosa yrityksistä ilmoitti pitävänsä psyykkisesti vajaakuntoista henkilöä viimesijaisena rekrytointivaihtoehtona, vaikka hän olisi tasavertainen muiden hakijoiden kanssa. Kolmasosa yrityksistä arvioi vajaakuntoisten tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden suoriutuvan työn vaatimuksista samoin kuin muiden työntekijöiden. Näitä tuloksia voisi tulkita siten, että vajaakuntoisen työnhakijan tulisi olla jollakin tavalla parempi rekrytointivaihtoehto, jotta paremmuus kompensoisi hänen vajaakuntoisuudestaan aiheutuvan negatiivisen vaikutuksen rekrytointipäätökseen.

Yhtenä vaikuttavana tekijänä ovat ennakoitujen työkyvyttömyysriskit. Esimerkiksi Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (emt.) tutkimuksessa puolet yrityksistä arvioi vajaakuntoisten henkilöiden työkyvyttömyysriskit suuremmiksi kuin muilla työntekijöillä. Toisaalta kuitenkin Vuontisjärven (2004, 162) tutkimuksessa yli 200 työntekijää työllistävästä 205 yrityksestä 11:ssä oli vajaakuntoisia työntekijöitä, jotka oli valittu parhaina hakijoina normaalissa rekrytointiprosessissa. Seitsemässä vastanneessa yrityksessä oli käynnissä jokin vajaakuntoisten työllistämiseen liittyvä projekti tai sopimus tai yrityksen sitoumus työllistämiseen sosiaalisen vastuun perusteella. Kolme näistä seitsemästä yrityksestä kertoi olleensa aktiivisia toimijoita vajaakuntoisten työllistämiskysymyksissä. (Emt., 160–161.)

Päätökseen jättää vajaakuntoinen työnhakija rekrytoimatta liittyy myös sosiaalisen vastuun ja taloudellisten vaatimusten ristiriitaisuus.

Ihmisten suorittamistahan mitataan niin, ne on hyvin raakoja mittareita (...) ja samat säännöthän ne pätevät kenelle tahansa, että siinä mielessä ehkä ajattelin tämän vähän helpoimman kautta, että se vajaakuntoisuus ei vaikuttaisi siihen työn suorittamiseen. Sitten se onkin haasteellinen tilanne, jos annetaan periksi jossakin, että ei tammöiseltä henkilöltä nyt vaaditakaan jotakin tiettyä asiaa. Sitten tarvitsee jo miettiä sitä, että mikä sen kompensoi, kun tällaiset sosiaaliset perusteet, niin nyky maailmassa kyllähän ne ovat aika, kyllähän tämä aika kylmä ja kova kuitenkin on. YR3H

Tässä näkemyksessä tulee esille myös pyrkimys tasa-arvoisuuteen ja kaikkia koskevista tavoitteista kiinni pitämiseen. Mahdollinen vajaakuntoisen työntekijän tehtävien räätä-

löinti koetaan periksi antamisena, jolloin luovutaan suoritustavoitteista. Yksikkökohtaiset tuottavuusvaatimukset vaikuttavat osaltaan rekryointipäätökseen, mikäli vajaakuntoisen työntekijän tuottavuuden oletetaan olevan muita työntekijöitä alhaisempi. Tällöin alhaisemmasta tuottavuudesta johtuvien kustannusten jakaminen yritysten eri yksiköjen kesken pienentäisi työllistävän yksikön tuottavuuteen kohdistuvia vaikutuksia.

Tässä kielteisessä rekryointipäätöksessä mietin, että se rekrytoiva esimies jos mietti sen niin, että kun minun toimipaikkani tulosta seurataan, katsotaan mitä minulla on henkilöstökuluja ja katsotaan mitä minulla on myyntiä. On sitten vaikea hänen mieltää että miten, onko hänellä varaa ottaa semmoinen yksilö, joka ei olekaan kaikista tuottavin, miten se menee siihen yksikköön. Silloinhan siinä itse asiassa pitäisikin miettiä, että (...) meneekö kaikki palkkakulut siihen yhteen yksikköön, rasittaako ne sen yksikön tulosta vai pitäisikö se miettiä, että voitaisiin jakaa semmoista palkkakulua laajemmalle (...) ettei siellä ruvettaisi katsomaan että no niin, sen takia meidän tulos on huonompi kun meillähän on täällä tämä riippakivi, mikä kuulostaisi ihan kauhealta. YR2H

Suoritustavoitteiden korostaminen vaikuttaa lähtökohtaisesti olevan esteenä rekrytoinnin harkintaan, siis jo ennen kuin potentiaalisen työntekijän työkykyä on arvioitu. Vastavasti Westmorland ja Williams (2002, 808) ovat todenneet, että yritysten vajaakuntoisia koskevat arvot ja asenteet ovat usein negatiivisia ja muodostavat todellisia esteitä työllistymiselle. Tämä liittyy heidän mukaansa (emt., 807) myös yrityksen vastuuta koskevaan ajatteluun: jos yrityksen vastuuksi nähdään taloudellisen tuloksen tekeminen ja muita tehtäviä pidetään hyväntekeväisyytenä, työllistämistä on vaikea perustella. Julkisuuden hakemista työllistämisen perusteluna pidetään kielteisenä asiana.

(...) vajaakuntoisuus ei ole meille este töihin pääsulle, mutta vaatimuksena on edelleenkin se, että pitää pystyä tuottamaan se täysimääräinen panos, myös sen, joka on vajaakuntainen. Toki siinä avustetaan ja voidaan olla tukena. Se ei voi olla sitä sosiaalista vastuuta, sosiaalista toimintaa, että työllistetään ja saadaan isot otsikot lehtiin. YR7H

Taloudellisten perustelujen ensisijaisuus selittyyneen traditionaalisella vastuuideologialla, jonka mukaan yritys on ensisijaisesti vastuussa taloudellisesta kannattavuudesta. Taloudellisten perustelujen käyttäminen myös tilanteissa, joissa kysymys ei kuitenkaan vaikuta olevan kannattavuudesta, liittyy Julkusen ja Pärnäsen (2005, 255) havaintoon, jonka mukaan työnantajien ja yritysten argumentoinnissa korostuu taloudellinen rationaalisuus. Ratkaisuja selitetään taloudellisella rationaalisuudella eikä esimerkiksi ennakkoluuloisuudella.

7 VAJAAKUNTOISUUDEN MERKITYS YRITYSTEN TYÖLLISTÄMISPÄÄTÖKSISSÄ

Tässä luvussa käsitellään yritysten edustajien näkemyksiä vajaakuntoisten työnhakijoiden työkyvystä ja sen merkityksestä työllistymiselle. Tulosten jäsenitys perustuu Ilmarisen (1999, 61; 2003, 69–70) määritelmiin. Työn vaatimuksiin ja työympäristöön liittyviin työkykytekijöihin luetaan työn sisältö, henkiset ja fyysiset vaatimukset, työympäristö, työyhteisö, työorganisaatio sekä esimiestyö ja johtaminen. Työpaikan ulkopuoliset työkykytekijät jaotellaan työpaikan lähiympäristöön ja työpaikan makroympäristöön liittyviin tekijöihin. Työpaikan lähiympäristöön luetaan työpaikan tukioorganisaatiot sekä perhe ja lähiyhteisö. Työpaikan makroympäristöön kuuluvat yhteiskunnan infrastruktuuri, työ-, koulutus-, sosiaali- ja terveystaloudellinen ja palvelut sekä näiden merkitys työllistämiseksi. Yksilön voimavaroihin liittyviä työkykytekijöitä ovat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, osaaminen sekä muut yksilön voimavarat, kuten motivaatio, työtyytyväisyys, arvot ja asenteet.

Näitä työkykytekijöitä ei ole tässä tutkimuksessa operationalisoitu, vaan niiden seuraavassa käsiteltävät sisällöt nousevat aineistosta, siitä, miten yritysten edustajat käsittelevät vajaakuntoisuutta, mitä sisältöjä ja merkityksiä he antavat vajaakuntoisuudelle ja mitä työkyvyn rajoitteita he liittävät vajaakuntoisuuteen.

Työkyvyn jäsenitys muodostaa kehyksen, jossa tarkastellaan yritysten edustajien esittämiä käsityksiä vajaakuntoisuudesta eri työkykytekijöiden suhteen sekä vajaakuntoisuuden merkityksestä rekrytointipäätöksiä tehtäessä. Tässä kehyksessä liikutaan vajaakuntoisten työkyvyn suhteen yksilön ja ympäristön tai yksilön ja rakenteiden ulottuvuudella. Tämä vastaa sekä vajaakuntoisuuden ja työkyvyn määrittelyjen että vajaakuntoisten työllistymisen tukipolitiikan yksilöön tai ympäristöön painottuvia näkökulmia. Työn ja työntekijöiden ominaisuuksien yhteensovittamista koskevia tuloksia käsitellään luvussa 8.

7.1 Työn ominaisuudet turvallisuusriskeinä vajaakuntoisten työllistämässä

Työn sisältöön ja vaatimukseen liittyvinä työkyvyn osatekijöinä aineistossa tulevat esille työtehtävien fyysinen kuormittavuus, kommunikointi sekä suoritus- ja tehokkuusvaatimukset.

Työtehtävien fyysinen kuormittavuus tulee esille viittauksissa fyysisesti raskaaseen työhön sekä staattiseen työhön. Vajaakuntoisuutta pidetään fyysisesti raskaista töistä poissulkevana tekijänä erittelemättä vajaakuntoisuuden laatua tai mahdollisia vaikutuksia. Työn fyysinen raskaus voi siis olla perustelu kielteiselle rekrytointipäätökselle riippumatta vajaakuntoisuuden luonteesta.

Vajaakuntainen henkilö voitaisiin käytännössä palkata toimihenkilötehtäviin, sillä työntekijätehtävät (*sana poistettu, viittaa toimialaan –tk*) ovat tyyppillisesti sen verran raskaita, ettei niitä voi teettää vajaakuntoisilla. YR3V1

Työ on staattista, että siinä ollaan se koko työvuoro (...) se staattinen paikallaan oleminen, niin jotkut vaikka selkävaiivat mitä meilläkin on tai tämääntyyppisiä juttuja, niin voi sitten auttaa se, että osan päivää istuu ja osan päivää seisoo että ne on, että se pitää aina ottaa huomioon että se on tämmöistä staattista. YR10H

Työtehtävien fyysisen kuormittavuuden lisäksi yritysten edustajat tuovat esille työn edellyttämän paineensietokyvyn. Heiskanen ym. (2008, 118) toteavatkin työn intensiteetin ja kiireen kasvaneen. Kiireen kokemus kuvaa työn määrällisiä vaatimuksia. Vuonna 2006 suomalaisista palkansaajista 52 % kertoi joutuvansa melko usein tai usein joutuvansa kiirehtimään saadakseen työnsä tehdyksi (Kauppinen ym. 2007, 92). Myös jatkuvan tarkkaavaisuuden ja tavoitteellisuuden vaatimusten nähdään vaikuttavan työn kuormittavuuteen.

Selvästi tietyissä työtehtävissä korostuu esimerkiksi paineensietokyky, semmoinen henkinen paineensietokyky. Esimerkiksi tiedetään, että työtehtävä vain on luonteeltaan semmoinen, joka ei solju tasaisesti, suorituspaine kohdistuu hyvin vahvana tietyillä jaksoilla (...) YR1H

Ja sitten toinen mikä on niin sellaiset sairaudet missä, sellainen siitä työstä tuleva, se että sinä joudut olemaan koko ajan skarppina ja sinulla on selkeästi määritellyjä tavoitteita (...) niin se luo sellaisen, että sinun pitää olla tosi sinut sen homman kanssa (...) Siitä tulee tietyntyyppinen semmoinen stressifaktori siihen, jota kaikki ei kestä niin se täytyy ottaa huomioon. YR10H

Tuomi ym. (2006, 188) ovat todenneet henkisen rasittumisen rajoittavan työkykyä fyysisiä vaatimuksia voimakkaammin. Toisaalta työn fyysiset vaatimukset ovat yleisempiä kuin työn henkinen rasittavuus, kuten tässäkin aineistossa tulee esille. Työn intensiteetin lisääntymisen on todettu voivan osaltaan tuottaa terveysongelmia, sairauspoissaoloja ja vajaakuntoisuutta ja näin edesauttavan työmarkkinoilta putoamista (Sickness, disability and work... 2008, 67).

Työn edellyttämää kommunikointitaitoa pidetään tärkeänä työssä ja työryhmässä toimimisen kannalta.

Tämä on tiimityötä, niin miten sitä apua saa, jos ei pysty kommunikoimaan, että se on aika haastava tehtävä (...) Tuotannon puolella sitten kuulovamma on ehkä ainoa, mikä ei hirveän paljon rajoittaisi, mutta se rajoite tulee enemmän sitten siitä, että kuulovammaisen ohjaaminen, että kuka täällä pystyisi ohjaamaan. Esimerkiksi kuurojen kieltä jos pitää osata, niin ei varmasti osaa kukaan, en tiedä miten sen pystyisi ratkaisemaan. YR8H

Työn tehokkuusvaatimukset tulevat esille vajaakuntoisen henkilön rekrytointikynnystä nostavana tekijänä. Tehokkuusvaatimukset liittyvät alan sisäiseen kilpailuun sekä tulostavoitteisiin.

Meillä on nimittäin täällä hirvittävän tiukat tehokkuusvaatimukset, että löysää työtä ei ole missään ja sitä seurataan, toimipaikkojen esimiehet tietävät, että sitä seurataan jatkuvasti, katsotaan tulos (*korvattu yritysspesifi sana -tk*) per tehty työtunti (...) YR2H

(...) meidän täytyy pystyä olemaan kukin oman alansa parhaita ja tekemään sitä työtehtävää ammattilaisen tasoisesti ja, käytän termiä suojatyöpaikka, ei ole olemassa. YR4H

Vajaakuntoisen työntekijän rekrytointi voi olla yrityksen näkökulmasta riski yksikön tehokkuuden kannalta. Samansuuntaisesti Ala-Kauhaluoman ja Härkään (2006, 46) tutkimuksessa yrityksistä 60 prosenttia arvioi vajaakuntoisten tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden tarvitsevan työn tekemiseen muita enemmän aikaa.

Riskiä kasvattaa mahdollinen lisäpanostus työntekijän opastamiseen.

Siinähan toki aika paljon vaikuttaa siinä ratkaisussa se, että jos joudutaan erityisesti satsaamaan tämmöisen henkilön opastamiseen, perehdyttämiseen ja jos se työteho ei ole sitten kuitenkaan samaa, niin maksaako se vaivan, se on se semmoinen aika raadollinen mutta ihan takuuvarmasti sitä pohditaan. YR2H

Kuvattaessa tilanteita, joissa vajaakuntoista työnhakijaa ei rekrytoida yritykseen, ratkaisun perusteluina tuodaan esille nopean oppimisen merkitys ja tarve välttää ylimääräistä perehdytystä ja ohjausta.

Jos tehokkuusvaatimukset huomioidaan ja on mahdollista palkata yksi uusi työntekijä, on saatava mahdollisimman nopeasti työhön oppiva (ylimääräinen perehdytys, ohjaus), tehokas työntekijä. YR2V2

Tulkitsen kuvauksen niin, että siihen sisältyy oletus vajaakuntoisesta työntekijästä hitaana oppijana, joka tarvitsee ylimääräistä perehdytystä ja ohjausta. Tätä tulkintaa tulee Valkosen ja Harjun (2005, 88) tutkimustulos, jonka mukaan työnantajat katsoivat vajaakuntoisen tai vammaisen työllistämisen edellyttävän enemmän ohjausta ja perehdytystä kuin ei-vajaakuntoisen tai ei-vammaisen henkilön työllistämisen. Schneiderin ja Duttonin (2002, 290–291) tutkimuksessa työnantajat toivat myös esille vajaakuntoisuuden vaikutukset ohjauksen ja koulutuksen suurempaan tarpeeseen sekä tämän ylimääräisenä pidettävän ohjauksen ja koulutuksen merkityksen työllistämiskustannuksille.

Yritysten edustajat korostavat työtehtävien vaatimuksia ja suorituspaineita. Samalla he tuovat esille, että nämä tekijät rajoittavat vajaakuntoisten rekrytointia. Käsitkset vajaakuntoisuudesta suhteessa työn sisältöön ja vaatimuksiin liittyvät fyysiseen raskauteen, turvallisuuden vaarantumiseen, vaikeuksiin kommunikaatiossa, tuottavuusvaatimuksiin ja henkiseen kuormitukseen. Päätöksiä jättää vajaakuntoinen työnhakija rekrytoimatta perustellaan avustavien tehtävien puutteella ja sillä, että tehtävät eivät ole luonnostaan vajaakuntoiselle sopivia. Työn vaatimusten kontekstissa vajaakuntoisuus nähdään poikkeuksellisenä tekijänä, joka siirtää potentiaalisen työntekijän normaalin, tässä tapauksessa yrityksessä tyypillisten tehtävien, ulkopuolelle.

Työympäristöön ja työoloihin liittyviksi asioiksi on tässä tutkimuksessa luokiteltu fyysisen työympäristön lisäksi työaika, palkkaus sekä asiakkaiden suhtautuminen. Työympäristön osalta työkykytekijöinä aineistossa tulevat esille työpaikkojen riskitekijät, työtiloissa liikkumiseen vaikuttavat tekijät sekä muut työturvallisuustekijät, kuten esimerkiksi ergonomia ja melu työympäristössä. Työolojen muuttamisesta aiheutuvat kustannukset vaikuttavat rekrytointipäätökseen.

Mikäli katsotaan, että vajaakuntoinen pystyy toimimaan tehokkaasti kartoitetuissa tehtävissä ja että kyseessä olisi kannattava rekrytointi, on käytävä läpi käytännön

asiat, esimerkiksi työtila ja liikkuminen toimitiloissa, että työn tekeminen mahdollistuu. On mietittävä mahdolliset kehityskohdat ja investointitarpeet ja arvioitava, onko muutokset mahdollista tehdä. YR8V1

(...) ne on aika vaarallisia laitteita tuolla, siellä on väliin puristumisvaara ja siellä on sahoja, kuulostaisi kyllä aika kovalta riskiltä tällä hetkellä se (...) en tiedä, haluaisinko ottaa riskin. YR8H

Työaikaan liittyvistä asioista tulee selkeimmin esille vuorotyö, jonka asettamia työkyvyvaatimuksia yritysten edustajat käsittelivät yleisesti kaikkiin työntekijöihin liittyvänä kysymyksenä. Vuorotyön katsotaan edellyttävän joustavuutta ja sopeutuvuutta sekä fyysisesti että psyykkisesti.

Täällä tehdään vuorotyötä, että joko vaihtoehtoisesti kaksivuorotyötä tai jatkuvaa kolmivuorotyötä, ja sitten tässä oli se lähestymispaino, se vaatii semmoista sopeutumista, että unirytmit vaihtuvat jatkuvasti, niin joutuu sopeutumaan aina kahden päivän aikana uuteen unirytmiiin, niin pitää hakea sitä ja olla valmis joustamaan sillä tavalla, että ei mene unirytmit sekaisin eikä rupea sitten taas, että tuo henkinen puoli toimii siinä mukana. YR6H

Palkkaukseen liittyvät kysymykset tulevat esille vain yksittäisinä viittauksina palkkauksen suhteuttamisesta työpanokseen. Asiakaspalvelutehtäviin rekrytoitaessa kokemukset asiakkaiden suhtautumisesta vajaakuntoiseen työntekijään vaikuttavat päätöksentekoon.

(...) tiedän käytännön kokemuksesta, että niitä positiivisia kokemuksia on ollut. Meillä ei hyvin paljon vajaakuntoisia ole ollut, mutta tiedän siitä missä on ollut, että asiakkaat suhtautuvat erittäin positiivisesti. En ole koskaan kuullut, että joku asiakas olisi närkästynyt, että joku henkilö ei pysty vastamaan samalla tavalla kuin niin sanottu normaali, miten voidaan nyt sanoa tällä tavalla. YR2H

Asiakkaiden negatiivista suhtautumista ei tuoda esille. Vastaavasti Schneiderin ja Duttonin (2002, 288) tutkimuksessa asiakkaiden suhtautumista vajaakuntoisten henkilöiden työskentelyyn yrityksessä pidettiin pääosin myönteisenä.

7.2 Työyhteisö rekrytointipäätökseen vaikuttavana tekijänä

Työyhteisön tai työryhmän suhtautumista vajaakuntoisen henkilön rekrytointiin pidetään hyvin tärkeänä rekrytointipäätöksiin vaikuttavana tekijänä.

Kuinka työryhmä suhtautuu? Kuinka kerrotaan työryhmälle? YR5V1

Tietysti mietitään koko työryhmän kannalta, sen toimipaikan työryhmän kannalta, missä tämä henkilö tulisi toimimaan, että vaikuttaako se siinä työryhmässä, miten nämä työkaverit suhtautuvat siihen asiaan, että tuleekin sitten tällainen vajaakuntoinen henkilö töihin. YR2H

Vastaavasti Ala-Kauhaluoma ym. (2005, 101) tuovat esille, että esimerkiksi erilaisista ennakkoluuloista johtuvat ongelmat työyhteisön mukautumiskyvyssä voivat vaikuttaa työntekijän rekrytointipäätöksiin.

Vajaakuntoisen henkilön tulo työyhteisöön kuvataan erikoistapauksena ja yllättävänä käänteenä, joka voi vaikuttaa erityisellä tavalla työryhmän toimintaan ja suhtautumiseen. Yritysten edustajat pitävät tärkeänä vajaakuntoisen henkilön rekrytointia koskevaa tiedotamista ja valmentamista työyhteisölle. Tarvittavina toimenpiteinä mainitaan koulutus ja valmennus sekä toimintaan vaikuttavien faktatietojen kertominen.

Rekrytoinnin yhteydessä arvioisin mahdollisen organisaation koulutustarpeen vajaakuntoisen vastaanottamiseksi työyhteisöön (...) ainakin sen tyyppistä valmennusta siitä että ei, tiedostetaan asia, tiedostetaan se vajaakuntoisuus, ettei vahingossa sitten aiheuteta jotakin semmoista omilla puheilla tai käyttäytymisellä, että sitten se voisi loukata tätä vajaakuntoista. YR7H

Jos päätettäisiin rekrytoida tänne vajaakuntoinen, niin varmasti se olisi syytä käydä sitten ainakin niiden lähimpien työkavereiden kanssa läpi etukäteen, että minkälainen henkilön kyseessä ja ne perusteet (...) ja pyrkiä niitä vahvuuksia tuomaan esille, ettei tule tällainen tavallaan sokkireaktio. YR3H

Työyhteisön katsotaan voivan reagoida voimakkaastikin vajaakuntoisen työntekijän rekrytointiin. Työyhteisön valmentamisella ajatellaan vältettävien epäilykset rekrytointiperusteista sekä tahaton vajaakuntoisen työntekijän loukkaaminen. Vajaakuntoisen työntekijän tulo työyhteisöön vaikuttaa lähtökohtaisesti erilaiselta tilanteelta kuin jonkun muun työntekijän tulo työyhteisöön. Ajatellaan myös, että työyhteisön on suhtauduttava jotenkin varovaisesti vajaakuntoiseen työntekijään, on varottava häntä loukkaavaa puhetta ja käyttäytymistä.

Vajaakuntoisen henkilön rekrytoinnin oletetut myönteiset vaikutukset työyhteisöön liittyvät erilaisuuteen. Jonkin ominaisuuden suhteen erilaisen työntekijän työskentely tuottaa yritysten edustajien näkemysten mukaan myönteisiä vaikutuksia työyhteisöön. Vajaakuntoisen henkilön työskentely voi vaikuttaa myös muiden työntekijöiden asenteisiin ja suhtautumiseen esimerkiksi työasioita ja vaikeuksia kohtaan.

Monesti on työryhmissä todettu, että on rikkaus että on erilaisia ihmisiä, oli se sitten eri-ikäinen tai mitä tahansa. Tässä tapauksessa oli kyse siitä, että se henkilö on jollakin tavalla vajaakuntoinen. Erilaisuus on yleensä työryhmälle rikkaus, ja olen kuullut sanottavan, että antaa semmoista perspektiiviä asioihin, että mistä asiasta nyt ihan oikeasti kannattaa itse olla tyytymätön, koska meillä on esimerkiksi joitakin kehitysvammaisia työntekijöitä, jotka ovat ihan hirvittävän positiivisia ja iloisia ihmisiä. YR2H

Se voisi olla silmiä avaavakin, ihmiset näkisivät, että vaikka on vamma, niin se ei haittaa työn tekemistä millään lailla, pystyy tekemään töitä siinä missä kaikki muutkin ja pystyy tulemaan tällaisessa työyhteisössä toimeen, niin se voisi olla ihan hyväkin. YR8H

Työyhteisön kannalta myönteisissä kuvauksissa vajaakuntoinen työntekijä kuvataan positiiviseksi ja iloiseksi, rajoitteistaan huolimatta töistä muiden lailla suoriutuvaksi ja työyhteisössä toimeen tulevaksi. Onko kysymys siitä, että vajaakuntoisen työntekijän olisi ”ansaittava” työpaikkansa olemalla iloinen, myönteinen, jaksava ja suoriutuva, ehkäpä muita työntekijöitä iloisempi, myönteisempi, jaksavampi ja suoriutuvampi? Myös erilaisuuden korostaminen voidaan mieltää normaalisuus-tavoitteiden kanssa ristiriitaiseksi. Erilaisuuden rikkauden korostaminen herättää kysymyksiä siitä, minkälainen erilaisuus

lopulta olisi työyhteisön kannalta rikkautta: liittykö työyhteisöä rikastava erilaisuus nimenomaan positiivisuuteen ja suoriutumiseen.

Vaikka erilaisuutta pidetään työyhteisössä rikkautena, se ei kuitenkaan saisi ulottua vajaakuntoiselle työntekijälle asetettaviin vaatimuksiin ja tehtäviin. Vajaakuntoisen työntekijän rekrytoinnin kielteiset vaikutukset työyhteisöön liittyvät siihen, että rekrytointi edellyttäisi työtehtävien räätälöintiä tai työolosuhteiden muuttamista.

Työryhmän suhtautuminen siihen, että vaaditaan / sallitaan erilaisia asioita kuin muilta. YR2V2

Oikeastaan minulla on vähän kokemustakin siitä, että työporukoissa hyvinkin tarkkaan katsotaan sitä, että kaikki tekevät suurin piirtein saman verran, mutta tässä esimerkissä puhutaan täysikuntoisista, mutta en usko että yhtään sen lempeämmin kohdeltaisiin vajaakuntoistakaan. Kyllä sen sitten varmasti ihmiset kokisivat eriarvoisena, toki sitten palkkaus- ja muut asiat on sillä tavalla keskusteltu auki, että henkilö saa suoriutumisansa mukaista palkkaa, sehän tietysti hiukan tasoittaa, mutta varmasti keskustelua syntyisi, valitettavasti näin. YR3H

Työyhteisön kielteinen suhtautuminen työtehtävien räätälöintiin liittyy odotuksiin tasa-arvoisesta kohtelusta ja kaikille samoista tehokkuusvaatimuksista. Työolosuhteiden järjestelyt hyväksytään, jos vajaakuntoinen työntekijä niiden avulla pystyy samaan suoritukseen kuin muut työntekijät.

(...) kaikki on tervetulleita, kun vaan sitten samat pelisäännöt pätevät mitkä kaikkiin muihinkin. Totta kai tietysti sitten, jos on jonkun vajaakuntoisen osalla, jos ajattelee vaikka että on vaikka pyörätuolipotilas ja tekisi sitten vaikka jotakin toimistotöitä tai muuta niin tottahan, kaikkihan ymmärtää ja hyväksyy sitten sen että pitää olla tietynlaiset olosuhteet, ettei voi kerrosten väliä nousta, jos ei ole hissiä tai muuta kerroksesta toiseen. Tämäntyyppiset erilaisuudet, niin kyllä meidän työyhteisö on varmasti on valmis. YR7H

Työelämän normit eivät Jalavan (2008, 64) mukaan tue työssä kuntoutumista. Osittain työkykyisen työntekijän tilanne ei asetu paikalleen työelämässä korostuvaan terveen ja sairaan dikotomiaan. Työyhteisön merkitystä työntekijöiden työhyvinvoinnille on tarkasteltu sosiaalisen pääoman käsitteen avulla esimerkiksi Oksasen ym. (2008, 28) tutkimuksessa. He ovat määritelleet työyhteisön sosiaalisen pääoman koostuvan keskinäisestä luottamuksesta, vastavuoroisuudesta ja yhteisöllisyydestä sekä yhteistoiminnasta ja sosiaalisista verkostoista. Yhteisöllisyyteen he liittävät mm. suvaitsevaisuuden, mikä vaikuttaa tämän tutkimuksen tulosten perusteella merkitykselliseltä.

Työyhteisön johtamiseen liittyviä asioita tulee aineistossa esille vain vähän. Yritysten edustajat tuovat esille yrityksen politiikan merkityksen rekrytointitratkaisuisissa sekä henkilöstöjohtoon näkemysten merkityksen. Tärkeänä pidetään lähiesimiesten osallistumista rekrytointiprosessiin tiedon lisäämisen ja sitoutumisen vuoksi.

Jo siinä rekrytointivaiheessa, johtuen siitä että täällä ei ole semmoista historiaa että tämä olisi normaali tilanne, niin minä tekisin sen, että ottaisin sen tulevan esimiehen jo rekrytointivaiheessa mukaan ja sitten minä kävisin faktat, huomioon otettavat asiat, kaikki ensin esimiesten kanssa läpi ja sitten käytäisiin sillä tavalla että tieto lisääntyisi. YR10H

Lähiesimiesten tietoisuutta pidetään tärkeänä rekrytointipäätöksen kestävyuden kannalta. Fletcher (2003, 507) toteaa, että rekrytointia hoitavilla yritysten linjajohtajilla on usein stereotyyppisiä asenteita eri työnhakijaryhmiä kohtaan, eikä useimmilla työnantajilla ole toimintapolitiikkaa esimerkiksi vajaakuntoisten rekrytointiin.

Lisäksi pohditaan johtamisen merkitystä ja haasteita esimerkiksi työyhteisön vuorovaikutuksen suhteen. Erityisesti konfliktitilanteissa ja psyykkisen toimintakyvyn heikentymiseen liittyvissä tilanteissa tarvittavaa johtamisosaamista pidetään puutteellisena.

Me tietysti täällä ollaan vähän teknistä insinööriporukkaa, niin sille kipeälle selälle me ollaan nostureita hyvin herkästi keksimässä, mutta sitten jos on masentunut ja siellä pitäisi näihin ihmissuhdeasioihin ja ehkä siihen johtamiseen ja ryhmän käyttäytymiseen puuttua, niin se on sitä hankalampaa asiaa, että ei siinä kyllä hyviä olla, siinä meillä olisi työsarkaa. YR5H

Nostaisin se esimiesvastuun tänä päivänä, ensinnäkin antennit ulkona pitää olla esimiehellä, että se osaa havainnoida niitä asioita, osaa havainnoida myöskin niitä konflikteja siinä työyhteisössä ja tarvittaessa riittävän ripeä puuttuminen, että siinä mielessä esimiehet on avainasemassa, voisiko sanoa tänä päivänä entistä enempi johtaminen, ennen johdettiin teknistä puolta ja tänä päivänä johdetaan ihmisiä entistä enemmän (...)YR7H

Vastaavasti Moilanen ja Haapanen (2006, 79) toteavat ihmisten johtamisen korostuvan perinteisen asioiden johtamisen ja asiantuntijuuden rinnalla. Johtamisen näkökulmasta vajaakuntoisten työllistämisen kyse myös monimuotoisuuden johtamisesta. Monimuotoisuuden johtamisessa on Sippolan (2008, 37) tutkimuksen mukaan kyse eriarvoisuuden tietoisesta vähentämisestä sekä motivoinnin ja arvioinnin objektiivisuudesta (ks. myös Pysytään työssä... 2008, 16–17).

7.3 Työpaikan ulkopuolisen ympäristön merkitys päätöksenteossa

Työpaikan ulkopuoliseen ympäristöön on tässä analyysissä luettu sekä työpaikan lähiympäristö (työpaikan tukiorganisaatiot sekä perhe ja lähiyhteisö) että makroympäristö (yhteiskunnan infrastruktuuri ja sosiaalipolitiikka).

Työpaikan tukiorganisaatioista työterveyshuollon merkitys vajaakuntoisen henkilön rekrytointia harkittaessa nousee voimakkaasti esille. Työterveyshuolto on työpaikan näkökulmasta työkyvyn asiantuntija, joka arvioi työkyvyn rajoitteiden vaikutuksia työtehtävien hoitamiseen sekä toisin päin työtehtävien vaikutuksia työkykyyn.

(...) työterveyshuolto sitten osaa sanoa, että kun se työtehtävä on tämä, niin vai kuttaako se mitä vai ei. Ja sitten tietysti siinä on sekä se näkökohta, että onko siinä sille työlle, tuleeko sille työlle menestyvä tekijä, mutta sitten se myös, että ei myöskään kukaan tietämättömyyttään pilaa omaa terveystään ja hyvinvointiaan, oikeastaan molemmiin puolin. YR1H

Työterveyshuolto on siis tärkeässä roolissa arvioitaessa vajaakuntoisen henkilön työkykyä suhteessa mahdollisiin tuleviin työtehtäviin. Yritysten edustajat luottavat työterveyshuollon asiantuntemukseen sekä yrityksen työtehtävien ja työnhakijoiden työkyvyn että näiden yhteensovittamismahdollisuuksien arvioinnissa. Vajaakuntoisen henkilön rekrytointipäätöksen asiantuntijuudesta merkittävä osa asemoituu näin lääketieteelliselle asian-

tuntijalle. Työterveyshuollon tehtävänä on huolehtia työntekijöiden työkyvystä (Työterveys ja kuntoutus... 2008, 11), ja sillä on tämän tehtävän myötä määritellyt suhteet sekä työnantajaan että työssä oleviin työntekijöihin. Työterveyshuollon suhde työtä hakeviin, esimerkiksi vajaakuntoisiin henkilöihin, määrittyy sen sijaan työnantajan kanssa olevassa sopimussuhteessa. Työterveyshuollon lisäksi mainitaan yrityksen henkilöstöhallinnon rajalliset mahdollisuudet vajaakuntoisten työntekijöiden ohjaukseen.

Perheen ja lähiyhteisön merkitys vajaakuntoisten työkykyyn ja työllistymiseen vaikuttavana tekijänä tulee esille vain yhdessä haastattelussa, siinäkin mainintana. Keskustelu työn ja perheen yhteensovittamisesta ei tämän aineiston perusteella vaikuta vajaakuntoisten rekrytointipäätöksissä erityisen merkitykselliseltä.

Kaikille ihmisille ei tämäntyyppinen työ sovellu, se on vaan niin. Se on kuitenkin 3-vuorotyötä, se on henkisesti raskasta, se käy perheen päälle ja se käy oman nupin päälle, se on vaan niin. YR8H

Yhteiskunnan rakenteisiin liittyvät tekijät eivät tässä aineistossa nouse juurikaan esille. Palkkataso ja työllistämisen taloudelliset tuet mainitaan vain harvoin. Toisaalta yritysten edustajat pitävät taloudellista tukea merkityksellisenä tuottavuuden näkökulmasta, toisaalta korkeiden raaka-ainekustannusten toimialalla toimivan yrityksen edustaja ei näe työllistämisen taloudellisella tukemisella olevan ratkaisevaa merkitystä. Aiemmin todettiin, että työyhteisössä oli sivuttu palkkauksen oikeudenmukaisuutta.

Kyllä se minusta tulee sitä kautta, että yhteiskunnan pitäisi tulla sillä tavalla vastaan, että hyväksyä se, että yritys saa tästä tietyn työpanoksen, mikä ei ole täysi, mutta toisaalta sitten yrityksellä ei ole mahdollisuus maksaa täyttä palkkaa. Sitä kautta että olisi tällainen tukijärjestely, joka sitten taloudellista puolta keventäisi myös yritykselle. Monta kertaa kun rekrytoidaan kaveri, niin kyllä sitä odotetaan, että se on sen 8 tuntia nappi laudassa, sillä tavalla se lasketaan. Jos sitten tämmöistä taloudellista tukea saa, niin se kyllä helpottaisi yritysmaailmassa tällamoisten ihmisten rekrytointia. YR3H

Tämmöinen yhteiskunnan tuki näiden vajaakuntoisten työllistämässä, niillä ei itse asiassa saada hirveän paljon aikaiseksi. Se ei ole se, että jos muutaman euron tunnille saisi jotakin tukea, niin se ei sitä peliä ratkaise mihinkään päin (...) jos tuotannosta puhutaan, se on niin raaka-ainevaltaista. Sitten jos se ihminen ei saa sitä tuotetta aikaiseksi tai se raaka-aine menee pilalle, niin se on niin kallista touhua, että se palkka siinä, puhutaan 10–20 prosentin kokonaiskuluista. Sen takia se palkka sinänsä ei ole mitään, vaan ammattitaito ja kyky tehdä sitä työtä on kaikkein tärkeintä (...) että sitten tuommoinen vajaakuntoinen, jos se otetaan työhön ja jos se pystyy tekemään sen työn niin kuin muut, niin sille voi maksaa myös sen saman palkan, se ei ole millään tavalla tukikysymys. YR8H

Taloudellisten tukien merkitystä on kuitenkin esimerkiksi Ala-Kauhaluoman ja Härkäpään (2006, 76) tutkimuksessa pidetty huomattavana: 70 prosenttia yrityksistä on pitänyt tärkeinä vajaakuntoisten työllistämisen edistämiskeinoina taloudellisia tukimuotoja, kuten esimerkiksi työnantajamaksujen alentamista ja sairausajan palkan kompensatioita, mutta myös yksilöperustaisen irtisanomissuojan lieventämistä.

Yritysten edustajat tuovat esille vajaakuntoisten työttömien työllistymistä tukevien palvelujen kehittämistarpeita. Yritysten edustajien mukaan vajaakuntoisten työttömien työllistymismahdollisuuksia ei ole tiedusteltu heidän edustamiltaan yrityksiltä kovinkaan usein.

Yleensä nämä on sellaisia kokeiluluontoisia yhdestä kolmeen kuukauteen, ja siitä on lähdetty liikkeelle. Maksajakin on yleensä joku muu, että tämä henkilö ei tule työsuhteeseen, niin siinä mielessä siinä, jos todetaan että asiat ovat kunnossa, niin ihan mielellään annetaan sitten se mahdollisuus kokeilla. Ja sitten sen jakson aikana seurataan sitä, miten siinä on selviytynyt ja onko mahdollisesti jatkoja sitten tiedossa, että on tapauksia meilläkin, että sitten ovat työllistyneet meille ihan, tämän kokeilujakson jälkeen on todettu että kaikki toimii ja on ollut muuten, sitten selvinnyt siinä työssä hyvin. Tässä minunkin aikani, kaksi ja puoli vuotta, niin noin viisi tapausta on ollut, se on vähän, en tiedä onko se sitten paljon vai vähän. Mutta voi sanoa että ei, niin voisi sanoa, että ei meillä ainakaan haittaa ole, että sanotaan että niitä meille tyrkytettäisiin, että otatteko ja otatteko. YR9H

(...) ei löytynyt tavallaan sitä yhdistävää henkilöä tai tahoja, joka olisi tuonut yhteen ne yritykset ja ne työnhakijat. En tiedä, onko tämä yhteiskunnan ongelma tai työvoimaviranomaisten ongelma, vai onko se rakennettu se homma niin, että jotenkin siis se työllistyminen ei edes ole se ensisijainen lähtökohta. Jotenkin se tuntuu hassulta, että missä ne on (...) Jotenkinhan se ei kohtaa, että nämä hakijat eivät varmaan edes osaa ajatella, että he voisivat hakea tähän tai joku tämmöinenhän tässä on oltava (...) YR10H

Samalla kun yritysten edustajat tuovat esille vähäiset kontaktit työllistymistä tukeviin organisaatioihin ja vajaakuntoisiin työnhakijoihin, he toteavat työllistymisvaiheen jälkeen tarjottavan tuen tarpeellisuuden.

Yritykset kaipaisivat jonkunmoista tukihommaa sitten siihen, että nykyisellään joku esimies sitten siellä on aika yksin, aika lirissä, jos on joku tämmöinen tietty vajaakuntoisuus. Että yhteiskunnalta olisi joku tukihenkilö, joka voisi käydä siellä työpaikalla ja käydä niitä asioita siinä läpi, että onko kaikki mennyt hyvin ja miten voitaisiin tehdä näitä asioita toisella tavalla (...) en oikein usko siihenkään, että vaikka rahaa miten lyötäisiin pöytään, että työllistääkää niin ei, ei, ehkä joku tämmöinen. YR5H

Bräysy ym. (2008, 15) toteavat samansuuntaisesti, että työllistymistä pidetään usein työllistymisprosessin päätepisteenä, jonka jälkeistä tuen tarvetta ei huomioida. Työllistämisen prosessin suunnittelussa tulisi ottaa huomioon vastaanottava yritys, siellä tarvittavat järjestelyt sekä muiden työntekijöiden suhtautuminen. Nämä tekijät vaikuttavat yritysten näkökulmasta työllistymisen kestävyYTEEN (ks. Ollikainen 2008, 55–56).

Sillä tavalla ehkä mahdollistettaisiin se, että ne eivät olisi semmoisia onnenkantamoisia tai semmoisia, että okei nyt meidän, nyt me työllistetään tämä vaikka puoleksi vuodeksi ja nyt me ollaan täytetty velvollisuutemme ja sitten kukaan ei katso perään. Jos se tehtäisiin sillä lailla fiksusti, niin se olisi kauaskantoinen, voisi jatkaa sitten vaikka kuinka pitkään (...) Otettaisiin oikeasti se vastaanottava yritys, tietysti siitä henkilöstä, että mitkä ne on ne rajoitteet, mutta otettaisiin se yritys huomioon. Täytyy kuitenkin muistaa, että (...) ei siellä ole mikään yritys joka on siellä arkipäivässä mukana vaan ne on ne työkaverit, siellä pitää tietyt jutut ottaa huomioon. Ihan jo vaikka pelkästään sellainen, että miten se myydään (*työkaverille -tk*) ja mitä se edellyttää, vaikka että pitääkö tehdä jotain erilaisia työjärjestelyjä ja sen tyyppisiä juttuja. YR10H

Vajaakuntoisten työllistymistä tukevan aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteissä sekä kehittämistyön tuloksena syntyneissä toimintamalleissa ja menetelmissä työnantajasuhteet liitetään useimmiten ennakkoluuloisiin asenteisiin vaikuttamiseen, tietoisuuden lisäämiseen ja vuorovaikutukseen (Hummasti 2002, 41). Kuitenkin Mannila ym. (1999, 78) toteavat työnantajien pitävän tärkeänä sitä, että yhteistyö työllistymistä tukevien tahojen kanssa olisi ratkaisujen etsimistä yritysten ongelmiin. Tällä tarkoitettaneen ratkaisujen etsimistä yritysten rekrytointiin ja työjärjestelyihin liittyviin ongelmiin.

Yritysten edustajat tuovat esille myös ajatuksia vajaakuntoisten työllistämisen järjestämisestä erityistyöllistämisen yksiköissä. Perusteluna tälle järjestelylle esitetään se, että näissä yksiköissä pystytään panostamaan ohjaukseen sekä työvälineiden ja -tehtävien räätälöintiin.

Käytännössä en tiedä miten sen tekisi, että heitä pitäisi pystyä kuitenkin ohjaamaan sitten ja pitäisi olla ammattilainen, joka ymmärtäisi niitä asioita, jota meillä ei ole, joten minun kantani on että niitä pitäisi ihan selkeästi pystyä ohjaamaan juuri tuommoisten yritysten kautta, (poistettu paikallisen yksikön nimi -tk) tai Sokeva tai joku muu (...) siellä olisi sitten ammattilaiset, ensinnäkin siihen ohjaukseen ja niiden ongelmien hoitoon, mitä tulee siitä vajaakuntoisuudesta. Ja sitten varmaan ne työläitteet ja työtehtävätkin on räätälöity enempi sen mukaan mihin ne ihmiset kykenee (...) Tuotannossa meillä kuitenkin teetetään ulkopuolella tämmöistä kokoonpanotyötä ja muuta niin jos olisi joku verkottunut alihankkija jolla olisi tämmöinen henkilöstöhallinto ja vajaakuntoisten henkilöiden työnohjaus olemassa, niin semmoista me pystyttäisiin hyödyntämään sitten, sitä kautta. YR8H

Yritysten näkemyksissä tulee siis esille toisaalta vajaakuntoisten työllistämisen järjestäminen erityistyöllistämisen yksiköissä ja toisaalta kiinnostus työllistämiseen, mikäli työllistämisprosessi olisi yrityksen tilanteeseen räätälöity ja tukiprosessia jatkettaisiin työllistämisvaiheen jälkeenkin. Molempiin näkemyksiin liittyy arvio vajaakuntoisen henkilön työllistämiseksi tarvittavan ohjausosaamisen puuttumisesta. Toisessa näkemyksessä tämä ohjausosaaminen on parhaiten hyödynnettävissä erityistyöllistämisen yksiköissä, ja toisessa näkemyksessä yritys tarvitsisi omaan toimintaansa tukipalvelua. Yritykseen työllistetyn vajaakuntoisen ohjauksen toteuttaminen yrityksen ulkopuolisen toimijan toimesta mahdollistaisi siis yritysten näkemysten mukaan kestävä työllistymisen. Tässä tutkimuksessa esille tullut tarve yrityksen ulkopuoliseen tukipalveluun eroaa Valkosen ja Harjun (2005, 88) tutkimuksen tuloksesta, jonka mukaan työnantajat katsoivat, että vajaakuntoisen työntekijän ohjaustehtävä kuuluu työpaikan omille työntekijöille eikä esimerkiksi tuetun työllistämisen menetelmässä käytettävälle yrityksen ulkopuoliselle työvalmentajalle.

7.4 Toimintakyky ja osaaminen rekrytointikynnyksenä

Kuvatessaan vajaakuntoisuutta yksilön toimintakykyyn liittyvinä työkyvyn rajoitteina yritysten edustajat mainitsevat esimerkkeinä fyysiset rajoitteet, mielenterveyteen liittyvät rajoitteet sekä tarkemmin esimerkkejä fyysiseen ja psyykkiseen toimintakykyyn liittyvistä asioista. Fyysisen toimintakyvyn rajoitteisiin liittyen tuodaan esille ”motorisen hallinnan ongelmat”, ”aistien toiminnan rajoitteet”, ”puhekyvyn ongelmat”, ”iho- ja hengityselinsairaudet”, ”selkä huonossa kunnossa pyörätuolissa”, ”käsi ei toimi”, ”liikuntarajoitteisuus”, ”käsiamputaatio” sekä ”olkapä- ja kyynärpäävammat”. Psyykkiseen toimintakykyyn liittyvistä rajoitteista mainitaan ”paha masennus” sekä ”mielialavaihtelut”.

Minulla oli yksi mitä mielessäni mietin, että onko henkisellä puolella, mielialavaihteluja, joista tänä päivän aika paljon puhutaan. Tai sitten että joku aistiominaisuus on heikentynyt, esimerkiksi se että puhukyky ei ole ihan, muuten kaikki toimii (...) ja sitten myöskin oli liikuntarajoitteisuutta yhtenä asiana. (...) mietin myös sitä, että voisiko olla jokin käsiamputaatio tai vastaava (...) YR6H

Työllistämisen kannalta psyykkisen toimintakyvyn rajoitukset koetaan hankaliksi ja niiden kerrotaan nostavan rekrytointikynnystä. Psyykkiseen toimintakykyyn liittyvien kysymysten käsittelyä työyhteisössä pidetään vaikeana.

(...) aika pitkään tuossa mietinkin, että miten sitten tämä tällainen henkinen puoli, ja sen takia se ohjasi näitä esimerkkejä, että en oikein sitä puolta keksinyt, mutta varmasti sitä vajaakuntoisuutta voi olla myös siten, että ihmisen henkiset ominaisuudet ei riitä johonkin tiettyyn asiaan. Mutta se että semmoiseen henkilöön suhtautuminen (...) voi olla aika hankalaa. Jos ajattelee työnhakijaa, niin esittääkö hän semmoisen todistuksen, että hän on siinä mielessä vajaakuntainen, että ei kestä stressiä tai painetta tai tällaista asiaa (...) että sen näkee, että jos on toinen jalka lyhyempi niin sen tietää että kävely on hankalaa, tämä henkinen puoli on hankalampi, tietenkin varmasti sitten aiheuttaa enemmän sitä harkintaa. YR3H

(...) jos mennään johonkin henkiselle puolelle niin ei, sellainen vajaakuntoisuus, niin en tiedä, voisi siinä rehellisesti sanottuna olla meillä se palkkauskyynnys aika iso (...) sitä nyt ei oikein, se on vähän muutenkin työyhteisössä semmoinen pikkuisen hankala aihe ottaa käsittelyyn millään tavalla, vaikka se yleistä onkin. YR5H

Erityisesti rekrytointivaiheen harkintatilanteessa fyysisen toimintakyvyn rajoituksia pidetään helpommin hyväksyttävänä kuin psyykkisen toimintakyvyn rajoituksia. Perusteluna esitetään se, että fyysisen toimintakyvyn rajoituksista mahdollisesti aiheutuva haitta olisi kompensoitavissa apuvälineillä ja järjestelyillä. Kuitenkin joissakin yrityksissä, arvioitaessa vajaakuntoisen henkilön työskentelyn mahdollisuuksia ja rajoituksia työpaikalla, tulee esille fyysisen toimintakyvyn rajoitusten merkitys esimerkiksi tuotantoympäristössä työskentelyä ja vuorotyötä rajoittavina tekijöinä.

Sitten taas esim. tällaiset motorisen hallinnan (...) niin ne on sitten semmoisia, että erityisesti tuolla tuotannossa, niin ei kerta kaikkiaan voi kuvitellakaan. Samoin sitten tällaiset aistiasiat, esimerkiksi kuulo ja näkö. Tietysti jos se on semmoinen tehtävä joka (...) ihan tuolla tuotantoympäristössä liikkuminen (...) siellä on semmoiset tietyt lainalaisuudet, jotka ei sitten kauheasti salli poikkeamista. YR1H

Ajattelin niin, että jos meillä on tuolla tuotannossa työntekijän paikka auki, niin se on äärimmäisen hankala sitten vajaakuntoista sinne työllistää. Jos on vähänkään fyysisiä rajoitteita tai muita rajoitteita, niin se helposti sulkee pois vuorotyön tekemisen ja semmoisen raskaan työn tekemisen. YR2H

Myös päihteiden käyttö ja tupakointi mainitaan työkyvyn kannalta merkityksellisinä tekijöinä, jotka otetaan rekrytointipäätöstä tehtäessä huomioon. Vastaavasti 1980-luvun lopussa todettiin, että yrityksissä suhtaudutaan kielteisimmin niiden henkilöiden työ-

listämiseen, joilla on päihde- tai mielenterveysongelmia (Rahunen & Kukkonen 1990a; 1990b).

Sitten ei tietysti saisi olla eikä saakaan olla mistään päihteistä riippuvainen. YR6H

Lievin voisiko sanoa työkykyä rajoittava tekijöistä on esimerkiksi tupakointi, että miksi tupakojille pitäisi sallia enemmän taukoja. YR4H

Sosiaaliseen työkykyyn liittyvät tekijät eivät tule aineistossa esille, esimerkiksi vuorovaikutukseen tai osallistumiseen liittyviä asioita ei käsitellä. Työyhteisön merkityksestä puhuttaessa viitataan työn räätälöintiin ja tasapuolisuuteen, ei esimerkiksi työyhteisön toimintaan osallistumiseen.

Yksilön toimintakykyyn liittyvät työkykytekijät tulevat esille rekrytointikynnystä nostavina tekijöinä, eivät juurikaan voimavaroina. Psykkinen toimintakyky on rekrytointikynnys, koska siihen liittyvän kielteisen suhtautumisen vuoksi ei välttämättä edetä rekrytointimahdollisuuksien harkintaan. Fyysiseen toimintakykyyn liittyvät työkykytekijät puolestaan nostavat rekrytointikynnystä arvioitaessa niiden vaikutuksia työtehtävistä suoriutumiseen. Vaikuttaa siltä, että yksilön toimintakykyyn liittyvät työkykytekijät voivat jo lähtökohtaisesti nostaa rekrytointikynnystä ja sulkea pois tarkemman harkinnan esimerkiksi työjärjestelyjen tai työympäristön muutosten mahdollisista vaikutuksista työkykyyn.

Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat käsitystä terveyden ja toimintakyvyn merkityksestä työllistymiselle, erityisesti silloin, kun terveyden ja toimintakyvyn rajoitteet yhdistyvät työttömyyteen (Mannila 1997, 59; Suikkanen ym. 1996, 94). Mannilan ym. (2003, 8) tutkimuksessa 22 prosenttia vastaajista (sekä työelämässä että työelämän ulkopuolella olevia henkilöitä), jotka ilmoittivat, että heillä on jokin pitkäaikainen sairaus, vika, vamma tai vaiva, ilmoitti pitkäaikaissairauden tai vamman rajoittavan sitä, minkä tyyppistä työtä he pystyvät tekemään. Vastaajista 18 prosenttia katsoi sairauden tai vamman rajoittavan työmäärää. Vastaavasti Ahon ym. (2003, 50) tutkimuksen mukaan terveydelliset syyt ovat vaikeuttaneet työllistymistä 20 prosentilla työttömistä (työllistyneillä vastaava luku 5 %). Työttömistä 12 prosentilla nämä syyt ovat olleet tärkein haitta.

Osaamiseen ja ammattitaitoon liittyvät asiat tulevat esille tärkeinä rekrytointikriteereinä. Nykyisen osaamisen lisäksi pidetään tärkeänä kehittymishalua ja -potentiaalia sekä osaamisen jakamiseen liittyviä valmiuksia. Nopeaa oppimista pidetään tärkeänä ominaisuutena, jotta perehdytys ja ohjaus työssä sujuisivat ilman ylimääräistä panostusta.

(...) kuinka hyvin hän sen oman alansa osaa mihin häntä haetaan, että se on se lähtökohta (...) Ja sitten toisaalta, koska nämä haasteet ovat muuttuvia ja tämä slogan että muutos on pysyvää, niin kyky tietysti ei pelkästään siihen tehtävään johon valitaan vaan myöskin mahdollisuus ja valmius siihen, että pystyy tulevaisuudessa myöskin uusia haasteita ottamaan vastaan. YR4H

Tuomen (2007, 127) mukaan oppimisen ja uuden osaamisen merkitys korostuu työtehtävien ja yritysrakenteiden jatkuvassa muutoksessa. Osaamisella on merkitystä myös arvioitaessa yrityksen kiinnostusta esimerkiksi apuvälineiden järjestämiseen. Osaamiseen perustuva ja taloudellisilla perusteluilla tehty rekrytointipäätös mahdollistaa yksilölliset järjestelyt.

Millä tavalla se vajaakuntoisuus rajoittaa sitä työn tekemistä, onko siitä työterveysriskejä ja jos on, niin onko niitä sitten, jos on hyvästä ammattimiehestä kysymys, niin onko niitä sitten mahdollisuus lieventää jollain apuvälineillä, laitteilla. YR7H

Tässä yhteydessä osaaminen vaikuttaa kompensoivan vajaakuntoisuudesta aiheutuvien rajoitteiden merkitystä, ainakin silloin, kun rajoitteiden vaikutuksia voidaan vähentää esimerkiksi apuvälineillä. Vastaavasti Gouldin ja Polvisen (2006, 166) tutkimuksessa hyvät osaamisvalmiudet omaavat työssä olevat henkilöt pitivät työkykyään parempana kuin lisäkoulutusta tarvitsevat työssä olevat henkilöt. Pitkäaikaissairauksien vaikutus työkykyyn ohitti kuitenkin osaamisen vaikutukset (ks. Gould ym. 2006, 312).

Muista yksilön voimavaroista vastaajat mainitsivat myönteisen asenteen, motivaation ja sitoutumisen sekä oma-aloitteisuuden ja luovuuden. Nämä tulevat esille yksittäisissä vastauksissa ja haastatteluissa.

Kun päädyin ottamaan tämän henkilön, niin näkisin, että se on hyvä että (...) henkilö omaa paljon tietoa ja oma-aloitteisuutta ja luovuutta ja tietynlaista varmuutta niissä toiminnoissaan (...) eli asenne on kuitenkin positiivinen ja meidän tapauksessa ihminen pystyy tulemaan toimeen ja tekemään ja työskentelemään suurissa ihmisryhmissä (...) YR6H

Sitten tietysti se asenne siihen työntekoon, motivaatio tehdä työtä, että saattaahan olla sitten, niistäkin on esimerkkejä että sitten, onko se henkilö sitten halukaskaan palaamaan työelämään, toiset on hyvin halukkaita ja toiset sitten ei välttämättä, että siinä on se motivaatiotekijä. YR9H

Yritysten edustajat pitävät tärkeänä myönteistä asennetta työntekoon ja työyhteisössä toimimiseen. Asenne ja vuorovaikutustaidot ovat ilmeisen tärkeitä rekrytointikriteereitä (ks. esim. Söderqvist 2005, 10), mutta niiden ja esimerkiksi toimintakyvyn tai osaamisen keskinäistä priorisointijärjestystä ei pystytä tämän aineiston perusteella arvioimaan.

7.5 Vajaakuntoisen henkilön työllistämiseen vaikuttavat työkykytekijät

Tässä luvussa tehdään yhteenvedoa vajaakuntoisen henkilön työllistämiseen vaikuttavista työkykytekijöistä. Yritysten näkökulmasta vajaakuntoisen henkilön rekrytointia edesauttavia ja toisaalta siihen kielteisesti vaikuttavia tekijöitä löytyy kaikista työkykyyn vaikuttavista tekijöistä aina yksilöllisistä työkykytekijöistä ympäristöön ja rakenteisiin liittyviin työkykytekijöihin. Taulukossa 10 on tiivistetty yritysten edustajien näkemyksiä työkykytekijöiden merkityksestä vajaakuntoisia koskeville yritysten rekrytointipäätöksille.

Taulukko 10. Työkykytekijöiden merkitys vajaakuntoisen henkilön työllistämässä

	Vajaakuntoisen työnhakijan rekrytointia edesauttavat tekijät	Vajaakuntoisen työnhakijan rekrytointiin kielteisesti vaikuttavat tekijät
Työn sisältö ja vaatimukset	- ei erityisiä fyysistä jaksamista koskevia vaatimuksia	- tehokkuusvaatimuksista poikkeaminen - työn räätälöintitarpeet - vaikeudet kommunikaatiossa
Työympäristö / työolot (myös työaika)	- asiakkaiden myönteinen suhtautuminen - työaikajärjestelyjen ja tilojen muutostöiden mahdollisuudet	- työympäristön vaaratekijöiden hallitsemattomuus tai hallitsemisen kalleus - työturvallisuusriskien kasvu - vuorotyö
Työyhteisö ja organisaatio	- erilaisuus rikkautena - henkilön iloisuus, positiivisuus - työyhteisölle tietoisuus perusteluista - valmius tehdä järjestelyjä tiedon perusteella	- työyhteisön kielteinen suhtautuminen räätälöintiin
Esimiestyö ja johtaminen	- lähiesimiehet osallistuvat rekrytointiprosessiin ja pitävät rekrytointia perusteltuna	- työkykyasioiden puheeksiottaminen koetaan vaikeaksi
Työpaikan tuki - organisaatiot	- työterveyshuollon arvio siitä, ettei vajaakuntoisuus häiritse työtä eikä työ uhkaa työkykyä - henkilöstöhallinnon resurssit ohjaukseen	- työterveyshuollon arvio vajaakuntoisuudesta työtä häiritsevänä tekijänä tai työstä työkykyä uhkaavana tekijänä
Perhe ja lähiyhteisö	- perhe ja lähiyhteisö eivät tule esille työkykyyn ja rekrytointiin vaikuttavina tekijöinä	
Yhteiskunta	- palkkatasolla ja taloudellisilla tuilla vain vähän merkitystä - palvelujen kehittämistarpeet	
Terveys ja toimintakyky	- fyysiset rajoitteet kompensoitavissa järjestelyin ja apuvälinein	- psyykkisen toimintakyvyn rajoitteet - motorisen hallinnan ongelmat - aistien toiminnan rajoitteet - fyysiset rajoitteet esteinä vuorotyölle - fyysiset rajoitteet esteinä raskaalle työlle - tapaturma-alttius
Yksilön osaaminen (tiedot, taidot)	- osaaminen ja ammattitaito joka tuottaa yritykselle lisäarvoa, osaamisen jakaminen - kehittymishalu ja -potentiaali	- koulutuksen tai työkokemuksen puute - hitaasta oppimisesta aiheutuva tarve ylimääräiseen perehdytykseen ja ohjaukseen
Muut yksilön voimavarat	- asenne, motivaatio, sitoutuminen - vuorovaikutustaidot, oma-aloitteisuus ja luovuus sekä paineensietokyky	- ongelmat vuorovaikutuksessa ja kommunikaatiossa - työnhakijan motivaation puute

Vajaakuntoisen työntekijän rekrytointia edesauttavien tekijöiden luettelosta muodostuu kuva tilanteesta, jossa vajaakuntoisuus ei vaikuta työkykytekijöihin kielteisesti vaan päinvastoin tuottaa myönteisiä kokemuksia erilaisuudesta. Nämä rekrytointia edesauttavat tekijät eivät siten yritysten näkökulmasta merkitse vajaakuntoisuutta suhteessa työllistymiseen ja työssä etenemiseen.

Vajaakuntoisen työnhakijan rekrytointiin kielteisesti vaikuttavien tekijöiden luettelosta puolestaan syntyy kuva erilaisista rajoitteista, joiden seurauksia on vaikea hallita ja jotka vaikuttavat kyseisen työntekijän työstä suoriutumisen ja tuottavuuden lisäksi muiden työntekijöiden työturvallisuuteen ja työyhteisön toimintaan. Rekrytointiin kielteisesti vaikuttavat tekijät kuvaavat vajaakuntoisuutta – vaikeuksia työllistymisessä ja työssä etenemisessä – yritysten näkökulmasta.

Rekrytointipäätöksen tekemiseen sisältyy myönteisten ja kielteisten tekijöiden harkinta, jossa eri tekijöiden arvioidut vaikutukset muodostavat päätöksen perustelut. Ja jossain tällä ulottuvuudella kulkee raja myönteisen ja kielteisen rekrytointipäätöksen välillä.

Vajaakuntoisten työllistämispoliittikan näkökulmasta perusteltu vajaakuntoisuuden määritelmä saa tästä yritysten kehityksessä tuotetusta jäsenyyksestä uutta sisältöä, joka on merkityksellinen rekrytointipäätöksiä tehtäessä. Yleisellä tasolla oleva vajaakuntoisuuden määritelmä siis tulee tässä operationalisoiduksi yritysten näkökulmasta.

Vajaakuntoisen työnhakijan rekrytointia koskevassa päätöksenteossa tehtävä työkyvyn arviointi ulottuu yksilöllisten työkykytekijöiden arvioinnista työympäristöön ja työpaikan ulkopuoliseen toimintaympäristöön liittyvien työkykytekijöiden arviointiin. Rekrytointitilanteessa työkyvyn – ja vajaakuntoisuuden – arvioinnin näkökulmien ääripäät ovat yksilönäkökulma, jolloin vajaakuntoisuutta tarkastellaan yksilön työssä suoriutumiseen liittyvänä kysymyksenä, sekä ympäristönäkökulma, jolloin vajaakuntoisuutta tarkastellaan työympäristön ja yhteiskunnan ominaisuuksiin liittyvänä kysymyksenä. Nämä näkökulmat, lääketieteellisesti todetut ilmiöt sekä työllistymiseen ja työssä suoriutumiseen liittyvät ilmiöt, yhdistyvät arvioitaessa yksilön työkykyä. Tarkastelu voi painottua joko yksilö- tai ympäristönäkökulmaan.

Työnantajan rekrytointitilanteessa tekemässä työkyvyn arvioinnissa on piirteitä sekä lääketieteellisesti painottuvasta terveyden ja toimintakyvyn merkitystä korostavasta mallista että ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten suhdetta painottavasta työkyvyn tasapainomallista. Näiden lisäksi tuloksissa tulee esille moniulotteisissa työkykymalleissa jäsenettyjä työyhteisöön ja johtamiseen sekä työelämän ulkopuoliseen ympäristöön liittyviä vaikuttavia tekijöitä. Mikäli tarkastelu painottuu yksilön työkyvyn rajoituksiin, rekrytointipäätös tehdään yksilöllisen työkyvyn arvioinnin perusteella. Yksilöllisten työkykytekijöiden merkitys työllistämiseksi tulee tämän tutkimuksen aineistossa esille sekä näiden tekijöiden välittömien vaikutusten arviointina että välillisesti pohdittaessa työtehtävien räätälöintitarpeita ja -mahdollisuuksia. Sekä suoraan että räätälöintiin liittyvien kysymysten yhteydessä yksilöllisistä työkykytekijöistä painottuvat yksilön terveyteen ja toimintakykyyn liittyvät tekijät.

7.6 Työn ja työntekijän ominaisuuksien yhteensovittaminen: räätälöinti ja työssä pysyttäminen

Tässä luvussa tarkastellaan työkykytekijöiden, toisaalta työn vaatimusten ja toisaalta yksilön voimavarojen, tasapainottamista erityisesti työtehtävien ja työympäristön räätälöinnin näkökulmasta. Räätälöintiin liittyvät kysymykset näyttävät aineiston perusteella vaikuttavan keskeisesti vajaakuntoisten työllistämistä koskevaan harkintaan ja päätöksentekoon.

Ne kytkeytyvät myös työyhteisön suhtautumiseen, jonka on todettu olevan merkityksellinen työllistämistä harkittaessa.

Työn ja työntekijän ominaisuuksien välinen tasapaino tulee aineistossa esille sekä vajaakuntoisen henkilön rekrytointia edesauttavana tekijänä että rekrytointiin kielteisesti vaikuttavana tekijänä. Rekrytointia edesauttaa se, että työntekijä pystyy hoitamaan työtehtävän tehokkaasti ilman rajoittavia tekijöitä. Rekrytointiin vaikuttavat kielteisesti vajaakuntoisuudesta aiheutuvat haitat tehtävän hoitamiselle, osaamiselle ja uralla eteneemiselle, työn räätälöintitarpeet, turvallisuusriskit sekä alhainen tuottavuus suhteessa tarvittavaan tukeen.

Yritysten edustajat erittelevät mahdollisesti rekrytoitavan vajaakuntoisen henkilön ja työtehtävien yhteensovittamisen edellytyksiä. Konkreettisten työtehtävien lisäksi pohditaan vajaakuntoisuuden vaikutuksia urakiertoon ja laaja-alaiseen osaamiseen. Työkyvyn ja työtehtävien yhteensovittamisen sekä työterveysriskien arvioinnissa korostetaan työkykyä koskevan realistisen tiedon merkitystä.

Minä en usko myöskään sellaiseen liialliseen optimismiin enkä semmoiseen, että kaunistellaan asioita, koska ne tulee eteen, että mitkä tämän työn haasteet ovat ja mitkä ovat ne asiat mitkä tässä joutuu ensimmäisenä koetukselle. Ne on ne selät ja kädet ja tietyillä ihmisillä hermot (...) YR10H

Vajaakuntoisuuden merkityksen todetaan liittyvän työtehtäviin. Tässä yhteydessä tulee esille vajaakuntoisuuden suhteellisuus, joka edellyttää yksilöllistä harkintaa työkykytekijöiden vaikutusten arvioinnissa.

(...) osa nauttii ja suorastaan saa voimia ja energiaa ja on aivan innoissaan ja sitten taas osa ahdistuu pelkästä ajatuksesta, ja se on taas semmoista työ-persoonallisuus-ominaisuusasiaa ja sillä ei ole minkään valtakunnan tekemistä työkyvyn kannassa, paitsi kun ihminen pannaan väärään paikkaan (...) YR1H

Tähän vajaakuntoisuuden suhteellisuuteen ja tehtävisidonnaisuuteen liittyy työtehtävien räätälöinti työntekijän työkyvyn mukaisesti. Mannilan ym. (2003, 8, 12) tutkimuksessa haastateltujen työttömien esille tuomat työllistymisen tukemisen tarpeet liittyivät useimmiten työjärjestelyihin (työkyvyttömistä 77 %; työttömistä 70 %), minkä lisäksi ilmoitettiin tarvetta vaikuttaa työn määrään (työkyvyttömistä 70 %, työttömistä 38 %) ja liikkumiseen sekä esimiehiltä ja työtovereilta saatavaan tukeen. Österåkerin tutkimuksessa (2003, 40) työntantajat arvioivat vajaakuntoisten työllistämisen ongelmalliseksi muun muassa työkierron (hallittava monia tehtäviä) sekä moniosajuuden ja joustavuuden tarpeiden vuoksi. Muita syitä olivat vaaralliset ja kalliit työvälineet (virheet tulevat kalliiksi) sekä se, että työnantajien käsitysten mukaan vajaakuntoiset eivät voi tehdä täyttä työpainosta.

Räätälöintiä pidetään vaikeana kahdesta töiden organisointiin liittyvästä syystä. Ensimmäinen syy on se, että työt on usein organisoitu niin, että kullakin työntekijällä on kokonaisvastuu tietystä tehtäväkokonaisuudesta tai prosessista. Tehtäväkokonaisuuteen tai prosessiin sisältyy monenlaisia tehtäviä, joista kaikista tulisi suoriutua.

Sinänsä siinä ei ole rajoituksia, että mitä ei voi hoitaa, mutta sitten kun mietitään taas sitä, mennään takaisin siihen, että jokainen hoitaa alusta loppuun tietyt asiat, niin se ei ehkä tule ikinä toimimaan sillä tavalla, että pystyy hoitamaan sen samalla tavalla kuin muut. Että siinä tiettyjä työtehtävämuutoksia pitäisi miettiä, muuttaa

työnkuvia, joka tapauksessa räätälöidä semmoinen tietty tehtävä mikä on varmasti, kyllä se kaiken kaikkiaan vaatii paljon. YR8H

(...) prosessit ja toiminta on kuitenkin mitoitettu sitä myötä, että ne pystyy toimimaan ilman seisauksia, niin henkilö myös pystyy sitten pieniä pätkiä toimimaan yksin siinä työssä. Kun työkaveri lähtee, niin hän pystyy itse hallitsemaan sitä prosessia, ja sitten myöskin siitä tulee näitä vaateita, että pitää monta eri kokonaisuutta hallita yksikseen sitten. YR6H

Toinen syy räätälöinnin vaikeuteen on työkokonaisuuksien organisointi työryhmien tai tiimien vastuulle siten, että eri työtehtävät kiertävät jokaisen työntekijän vastuulla. Myös tämä toimintatapa edellyttää työntekijöiltä laaja-alaisia valmiuksia ja työkykyä.

Joudumme todennäköisesti miettimään työtehtävien muutoksia koko ryhmässä, jossa henkilö tulisi työskentelemään, että työn tekeminen mahdollistuu ja tuottaa lisäarvoa. Mikäli tehtävien muutokset tiimissä mahdollisia ja toimintamalli muutettavissa, käydään läpi vielä tehtävän asettamat vaatimukset ja tehdään tehtäväkuvaus arvioitavaksi ja hyväksyttäväksi. YR8V1

(...) kyllä siitäkin puhuttiin, että aika paljon tehtävät on ryhmätehtäviä ja erityyppiset tehtävät vähän kiertää, että yksi tekee vähän vuorollaan sitä ja vuorollaan ollaan (*yritysspesifi tilan nimi poistettu -tk*) (...) että miten semmoiset, jos ei pystyisikään ihan kaikkia hommia tekemään, niin kuinka (...) Me on kuitenkin ajettu niitä töitä semmoisiksi ryhmätöiksi, että kaikki tekisi vähän kaikkea, ja sitten se ei välttämättä synkkaa sen erilaisuuden ja semmoisten mahdollisuuksien kanssa. Että osin meidän pitäisi ottaa pikkaisen semmoinen taka-askel ja hyväksyä, että eri ihmiset tekevät vähän eri juttuja ja ne ei olekaan ne työt sillä tavalla, että jatkuvasti voidaan vaan kierrätellä siellä sitä porukkaa, että voi tehdä eri hommia. YR5H

Lehto (1996, 79–80) on arvioinut työpaikkojen sisäisen funktionaalisen joustavuuden vaatimusten sekä ryhmätyön ja moniammattitaitoisuuden merkityksen kasvaneen teollisissa tuotantomalleissa. Työkierto edellyttää jokaiselta työntekijältä erilaisten tehtävien vaatimaa työkykyä. Tavalla organisoida työtä vaikuttaa olevan suuri merkitys vajaakuntoisten työllistämisen kannalta. Koko työryhmän töiden uudelleenorganisoinnista ja räätälöinnistä aiheutuu kustannuksia, lisäksi sen ennakoidaan alentavan tuottavuutta. Myös muiden työryhmän jäsenten suhtautuminen työkierron muutoksiin arveluttaa.

Esteenä voisi olla myös epäily ryhmän hyväksynnästä. Tämä silloin jos työryhmän tehtävät kiertävät ja vajaakuntoisuus estäisi vaikkapa vain osan tehtävistä. YR5V2

Myös Tuomi (2007, 129) toteaa tiimi- tai ryhmätyön voimakkaan vaikutuksen työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia sääteleviin normeihin. Ryhmätyössä työtovereiden tuki on jo rakenteellisesti saatavilla, mutta samalla toimintamalli voi yhdenmukaistaa kokemis- ja suhtautumistapoja.

Vajaakuntoisen henkilön rekrytointia pidetään useimmiten sekä työyhteisön suhtautumisen että työjärjestelyjen suhteen muiden, työpaikassa jo sisällä olevien, työntekijöiden suhtautumisen ja intressien kannalta riskialttiina. Vajaakuntoisuus ei saa vaikeuttaa tehokasta työstä suoriutumista, tiedonvälitystä, uralla etenemistä tai monitaitoisuutta eikä vajaakuntoisuus saa aiheuttaa turvallisuus-, tapaturma- tai työterveysriskejä. Rekrytointin

on oltava kannattava, mitä arvioidaan suhteuttamalla tuottavuutta panostukseen, kuten perehdytykseen, ohjaukseen ja apuun. Kääntäen voisi ajatella, että edellä mainittuja tekijöitä pidettäisiin vajaakuntoisen henkilön rekrytoinnin riskeinä. Vajaakuntoisella työntekijällä ajateltaisiin siis olevan muita työntekijöitä suurempi todennäköisyys kohdata vaikeuksia työssä suoriutumisessa, tiedonvälityksessä ja uralla etenemisessä sekä suuremmat riskit työturvallisuuden suhteen.

Yksilölliset työaikajärjestelyt esimerkiksi vuorotyötä käyttävissä organisaatioissa koetaan ongelmallisiksi sekä työtehtävien hoitamisen että työntekijöiden tasavertaisen kohtelun kannalta. Yhdenvertaisuudesta voitaisiin kuitenkin poiketa, mikäli vajaakuntoisen työntekijän työteko edellyttäisi työaikajärjestelyjä esimerkiksi työmatkojen vuoksi.

(...) haetaan sellaista tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaista kohtelua, että esimerkiksi hirmuisia säästöjä vaikka työvuoroihin ei pääsääntöisesti tehdä (...) sellaista, että jollekin räätälöitäisiin tietyt työvuorot, niin niitä pyritään välttämään, ne on aina määräaikaisia ja aina johonkin tiettyyn asiaan sidottuja, vaikka johonkin henkilökohtaiseen tilanteeseen, mutta sitä pyritään välttämään jatkuvasti sen takia, että vuorotyö on rankkaa ja joku joutuu aina tekemään ne illat ja lauantait ja sen takia sellainen balanssi pitää pitää. Mutta tässä tilanteessa selvittäisin sitten sen myöskin, että onko tarpeen että jotkut tietyt ajat olisi että voihan olla pelkästään ihan sellainen, että kotiin liikkumiseen voi olla tietyt faktat voi olla jos ei ole vaikka omaa autoa (...) kyllä minä ajattelen niin, että tämä olisi sitten sellainen poikkeustapaus missä sitten sitä työvuoroa varmaan (...) YR10H

Näkemykset vajaakuntoisen henkilön työllistämisen yhteydessä tarvittavasta työtehtävien räätälöinnistä perustuvat osittain kokemuksiin työssä olevien työntekijöiden työkyvyn muutoksista johtuneista räätälöinneistä. Uuden työnkuvan hakemista pidetään vaikeana, ja myös työyhteisön ja lähiesimiesten suhtautuminen on koettu usein kielteiseksi.

Aikaisempaa kokemusta ei meillä vajaakuntoisten palkkaamisesta ole. Toki olemme joutuneet sijoittamaan vakituista henkilöstöämme terveydellisten syiden johdosta uusiin tehtäviin. Nämä sijoittelut eivät yleensä ole olleet helppoja. Tämä tuo myös oman ”epäilynsä” uuden henkilön palkkaukseen. YR5V1

(...) siinä on sitten se *(yrityksen yksikön nimi poistettu; kyse yksiköstä, jossa työ on fyysisesti kevyempää, ja johon työntekijöitä voidaan siirtää –tk)* työnjohtaja mukana niissä keskusteluissa, kun uudelleensijoittamista tehdään (...) siinä on aina vaarana semmoinen pointti, että jostakin rupeaa tuntumaan, että minulle työnnetään koko niin sanottu rupusakki, vaikka se ei sitä rupusakkia välttämättä tarvitse olla, mutta se on minun mielestäni se vaara sitten, siellä ei saa kukaan työnjohtaja tuntea, että minun osasto on kaatopaikka. YR7H

Tämän puheenvuoron perusteella tulkitsen, että työyhteisössä niitä henkilöitä, joiden työtehtäviä järjestellään uudelleen työkyvyn muutosten takia, kuitenkin pidetään jollakin tavalla erilaisina ja huonompina työntekijöinä. Näissä tilanteissa sijoittaminen toisiin tehtäviin, toiseen yksikköön, näyttää vaikuttavan työntekijän asemaan työyhteisössä. Vastaavasti Julkunen ja Pärnänen (2005, 220) ovat todenneet joidenkin työtehtävien leimautumisen sellaisiksi, joihin tyypillisesti sijoitetaan työntekijöitä työkyvyn muutosten perusteella. Organisaation sisällä tehtävää uudelleen sijoittamista vaikeuttaa heidän mukaansa myös tulosityksikkö- ja tiimirakenne. Tällöin työntekijän mahdollinen tai oletettu vähäisempi tehokkuus heikentäisi yksikön tai tiimin tulosta.

Työyhteisön asenteilla voi olla jopa ratkaiseva merkitys vajaakuntoisen työntekijän työjärjestelyjen onnistumiselle. Seuraavissa sitaateissa yrityksen edustaja kuvaa työssä olevan työntekijän työkyvyn muuttumisesta käynnistyneen prosessin, jonka etenemistä hän arvioi työryhmän suhtautumisen, vajaakuntoisen työntekijän syrjäytymisen, tiedon merkityksen ja esimiestyön näkökulmista.

(...) nehän ei yleensä kovin helppoja tilanteita ole ollut löytää sitä uutta työtä ja tehtävää, siinä tulee juuri nämä ryhmätyöt, että jonkun aikaa ryhmä hyväksyy sen että joku tekee nämä työt vähän eri tavalla, mutta pidemmän päälle siinä rupeaa näitä kahnauksia tulemaan. Oli tällainen käsi-olkapäävamma ja oli tällainen työryhmä ja sen työryhmän töihin tietysti kuului, että oli tuommoinen valvomovuoro, valvomoa hoidettiin ja välillä piti käydä sitten siellä tehdaskierroksella, siellä joutui vääntämään sitten venttiiliä, katkomaan rautalankoja raaka-ainepaalista, ajamaan työkonetta (...) Ja sitten työryhmässä oli tämä yksi vajaakuntoinen, joka ei pystynyt sitten kaikkia niitä (...) tekemään. Ensimmäiset siinä menivät varmaan jonnekin työsuojeluihmisten luokse, henkilöstön edustajien luokse puhumaan, että minkäs takia se vaan saa olla semmoisessa hommassa ja sen ei tarvitse olla tuommolisessa hommassa. Sitten tultiin minulle puhumaan, että miksi se saa olla semmoisessa hommassa ja meidän pitää tehdä näitä suomeksi puhutaan paskahommia, ja toinen saa olla semmoissa siistimmissä hommissa (...) No siinä ehkä jollakin tavalla sanottiin että ei pysty, siinäkään varmaan esimiehelle ei menty puhumaan siitä eikä henkilölle itselleen eikä sillä tavalla että ryhmässä (...) YR5H

Työryhmän suhtautuminen työtehtävien muuttamiseen vajaakuntoisen työntekijän työkyvyn vuoksi kuvataan kielteiseksi. Kielteinen suhtautuminen liittyy epäilyyn työtehtävien epätasa-arvoisesta jakamisesta ja vajaakuntoisen työntekijän suosimisesta.

(...) sitten sitä syrjäytettiin sitä vajaakuntoista siitä työryhmästä ja sitten se rupesi oireilemaan lisää ja sitten tuli mukaan työterveyshuolto, ja sitten kun työterveyshuolto tulee mukaan, sitten ollaan jo pirun pitkällä. Tämä oli aika tyypillinen juttu (...) sitten tälle vajaakuntoiselle henkilölle ruvettiin, että (...) olisi jonkunmoista päivätyötä löytynyt, ja sitten taas semmoinen motivaation romahdus tuli tälle vajaakuntoiselle. Tämä on semmoinen aika tyypillinen (...) kyllä se aika tyypillistä näin on, kyllä jonkin aikaa se tiedetään ja hyväksytään (...) että se määrätty pätkä just tällaisessa minkä kuvasin, se menee ihan ok jos siinä kaikki tietää. YR5H

Vajaakuntoisen työntekijän syrjäytymistä ja motivaation vähenemistä kuvataan tyypilliseksi prosessiksi niissä tilanteissa, joissa työtehtäviä joudutaan rajaamaan ja muuttamaan.

Toki ei se nyt välttämättä sillä tavalla tarvitse mennä, mutta sitten sen työryhmän kyllä pitää olla, sen välit ja siinä se ryhmän vetäjä, esimies, kyllä se sitten niiltä vaatii aika paljon semmoista avoimuutta ja muuta, että siinä sitten selkeästi käydään ne asiat halki. Että tuokin minkä kuvasin tuon esimerkin, niin en tiedä olisiko siinä ollut parempi alku, jos se olisi ihan juurimultineen käyty silloin aluksi läpi ja selitetty, että näin se nyt tämä asia on, että tämä henkilö ei pysty, ei tosiaan pysty tiettyjä hommia tekemään, että olisiko se sitten kantanut pidemmälle, voi olla, vaikea sanoa. YR5H

Prosessikuvauksessa korostuu avoimuuden ja tiedon merkitys työn räätälöinnin onnistumiselle. Lähiesimiesten toiminnan merkitys ja samalla vaikeus työkyvyn muutostilanteissa tulee tässä tapauksessa selvästi esille. Työkykyasioiden puheeksiottaminen ja käsitteleminen koetaan vaikeaksi sekä henkilökohtaisessa että työyhteisön vuorovaikutuksessa.

Hirveän varovaiseksihan esimiehet ovat menneet missään terveydentilaan liittyvissä asioissa, että siinä on kanssa menty siihen, että ei oikein uskalla kysyä kuinka voit (...) että jos ihminen on vaikka poissa, niin se on ihan kohteliasta kysyä töihin tullessa, että kuinka sinä nyt voit. Ei siinä tarvitse mennä utelemaan sitten sen tarkemmin tai jos toinen ei sitten kerro, niin ei kerro mutta jotenkin tuntuu että semmoinen hirveän (...) että millään tavalla ei uskalleta siihen (...) Ja sitten sitä on paljon puhuttu (...) meilläkin, että työhyvinvointiin ja tällaisiin oireisiin pitäisi puuttua heti eikä päästää pitkälle (...) YR5H

Yksilön työkyvyn ja työn yhteensovittamista, räätälöintiä, pidetään yrityksissä vajaakuntoisten työllistämisen kannalta merkittävänä kynnyksenä. Vastaavasti palvelujärjestelmän näkökulmasta Rissanen ja Aalto (2002, 9) ovat todenneet, että työllistymisen tukitoimenpiteiden kohdistaminen työmenetelmien ja työolosuhteiden sovittamiseen työkyvyn mukaan on pelkästään yksilöihin kohdistuvia toimenpiteitä tehokkaampaa. Tämä edellyttää Rissanen ja Aallon (emt., 22) mukaan tiivistä yhteistyötä työnantajien kanssa. Mannilan ym. (2003, 8) tutkimuksessa työssä olevista vastaajista, joilla oli jokin pitkäaikainen sairaus, vika, vamma tai vaiva, 17 prosenttia ilmoitti saaneensa työskentelyä helpottavaa apua, tukea tai erityisiä työjärjestelyjä. Näistä yleisin oli työjärjestelyihin liittyvä apu (70 %).

Yritysten edustajien kokemus työssä olevien työntekijöiden työtehtävien räätälöinnin vaikeudesta näyttää vaikuttavan kielteisesti halukkuuteen työllistää vajaakuntoisia henkilöitä. Tehtävien räätälöinti koetaan vaikeaksi monesta syystä. Jonkin elementin suhteen rajattuja työtehtäviä on vaikea löytää tai muotoilla, ja usein yhden työntekijän työn räätälöintitarpeet tuottavat tarpeen muokata myös muiden samassa työryhmässä työskentelevien työntekijöiden tehtäviä. Tämä koetaan suuritöiseksi, ja tehokkuustavoitteiden mukaisesti rakennettujen toimintamallien muuttamisen epäillään heikentävän tuottavuutta. Lisäksi yritysten edustajien kokemusten mukaan työyhteisön suhtautuminen työtehtävien räätälöinteihin on usein kielteistä. Tämä suhtautuminen liittyy tasa-arvoisuuden vaatimuksiin. Myös esimiesten suhtautuminen sekä heidän valmiutensa työtehtävien räätälöintiprosessin läpiviemiseen sekä työn että työyhteisön kannalta menestyksellisesti arveluttavat yritysten edustajia.

Vajaakuntoisten työttömien työllistämällä ja työssä olevien vajaakuntoisten työssä pysyttämisellä on tämän aineiston perusteella yhteys: kun työssä pysyttämisestä liittyvät toimenpiteet on koettu hankaliksi, yritysten edustajat ennakoivat myös uuden työntekijän mahdollisesta työn räätälöinnistä aiheutuvan vaikeuksia. Vastaavasti Piirainen (1995, 350) toteaa, että vajaakuntoisen työntekijän on vaikea vaatia muutoksia työn tekemisen edellytyksiin riippumatta siitä, onko kyse työpaikassa aloittavasta uudesta työntekijästä tai työpaikan sisällä työtehtäviä vaihtavasta työntekijästä. Näyttää siis siltä, että pyrittäessä tukemaan vajaakuntoisten työllistämistä, yhtenä kehittämiskohteenä tulisi olla työssä olevien työn räätälöintimallien ja -käytäntöjen kehittäminen.

Nämä eri näkökulmat – työelämään pääsyn tukeminen ja työssä pysymisen tukeminen – yhdistyvät siinä, kuinka vajaakuntoiset työntekijät pääsevät kiinnittymään työhön ja työyhteisöön. Tähän tavoitteeseen tähtäävät toimintamallit ja toimenpiteet työpaikalla lukeutuvat työpaikan ”disability management” -politiikkaan (ks. esim. Westmorland & Williams 2002, 803–804), jonka kehittäminen on Thorntonin (1998, 14) mukaan yksi

keskeisistä Euroopassa käynnissä olevista vajaakuntoisten työllistämispolitiikan muutosprosesseista. ILO:n ohjeistossa vajaakuntoisiasioiden hoitamisesta työpaikalla on määritellyt suositukset työpaikan vajaakuntoisuusstrategian kehittämiseksi (Vajaakuntoisiasioiden hoitaminen työpaikalla 2002, 22). Ohjeistossa käsitellään työnantajien ja työntekijöiden edustajien yleisten velvollisuuksien, toimivaltaisten viranomaisten vastuiden sekä työpaikan vajaakuntoisiasioiden hoitamisen lisäksi työhönottoa, ylennyksiä, työssäpysymistä, muutosjärjestelyjä sekä tietojen luottamuksellisuutta.

Myös Wynne (2008, 3) kyseenalaistaa työssä pysyttämisen ja työllistämisen eron: ydinkysymykset ovat molemmissa tapauksissa samoja, vaikka toimijoissa ja tarkastelunäkökulmissa on eroja. Sairauslomalta työhönpaluuseen liittyen Høgelund ja Holm (2005, 227) muistuttavat kuitenkin, että työhönpaluun mahdollisuudet ja prosessi ovat erilaisia silloin, kun työntekijä palaa entiseen työpaikkaan verrattuna siihen, että hän työllistyisi uuteen työpaikkaan.

8 YHTEENVETO

Tässä luvussa arvioidaan tehtyä tutkimusmenetelmällistä kehittelyä sekä tehdään yhteenvetoa tutkimuksen tuloksista suhteessa tutkimuskysymyksiin. Tarkastellaan yritysten tulkintoja yhteiskunnallisesta ja tarkemmin sosiaalisesta vastuusta sekä vastuun perusteista. Vajaakuntoisten työllistämistä koskevan sosiaalisen vastuun sisältöä jäsennetään sekä vastuun perustelujen mukaan eriytyviin sisältöihin että yleiseen vastuun sisältöön. Seuraavaksi tarkastellaan yritysten tulkintoja vajaakuntoisten työkyvystä ja työkyvyn osaluokkien merkityksestä työllistämiseksi sekä eritellään rooleja ja vastuunjakoja vajaakuntoisten työllistymisprosessissa julkisen ja markkinoiden rajalla. Lopuksi pohditaan uuden vajaakuntoisten työllistymisen tukemista koskevan sosiaalisen sopimuksen edellytyksiä julkisen vallan ja markkinoiden rajalla.

8.1 Tutkimusmenetelmällisen kehittelyn arviointia

Tässä tutkimuksessa yhdistettiin kaksi laadullista aineistonkeruumenetelmää, eläytymismenetelmä ja teemahaastattelu. Eläytymismenetelmästä kehitettiin sovellus, jossa sama vastaaja jatkaa kahta kehyskertomusta, ja jossa kaikilla vastaajilla on jatkettavanaan samat kehyskertomukset. Eläytymismenetelmän ja teemahaastattelun integroinnissa pyrittiin siihen, että kahden menetelmän käyttö toisi menetelmien rinnakkaisen käytön lisäksi hyötyä menetelmien keskinäisen vuorovaikutuksen kautta. Tämä vuorovaikutus toteutui tutkimukseen osallistuneiden yritysten edustajien kannalta siten, että eläytymismenetelmän käytöllä pohjustettiin teemahaastattelua. Tämä menetelmällinen kehittäminen osoittautui tutkimustehtävien kannalta hyödylliseksi. Koska eläytymismenetelmän käyttöä rinnakkain teemahaastattelun kanssa ei ole raportoitu aiemmissa tutkimuksissa, tässä luvussa arvioidaan menetelmien yleisen arvioinnin lisäksi kahden menetelmän yhdistämisen onnistuneisuutta ja merkitystä tutkimuksen kannalta.

Ennako-oletukseni oli, että eläytymismenetelmä on tutkimukseen osallistuvilla yritysten edustajille vieras menetelmä ja että tämän vuoksi vastaajat suhtautuisivat menetelmään ja tutkimukseen epäillen. On mahdollista, että menetelmä on vaikuttanut tutkimukseen osallistumisesta kieltäytyneiden yritysten edustajien päätökseen. Tutkimukseen osallistuneet yritysten edustajat eivät ihmetelleet menetelmää, suurin osa ei kommentoinut sitä mitenkään. Yksi vastaaja otti menetelmävalinnan esille sekä puhelinkeskustelussa että haastattelun yhteydessä.

Tutkimusmenetelmänä on jännittävä, taisin sinulle puhelimesta sanoa, että minulle ihan uusi, mutta vaikutti mielenkiintoiselta, enkä tiedä osasinko tähän sitten kirjoittaa tähän kaikkea mitä on tässä tullut, mutta ajattelin että tässä keskustelussa voidaan tarkentaa. YR2H

Tässä kommentissa tulee esille menetelmän kiinnostavuuden lisäksi haastateltavan tekemä kehyskertomukseen vastaamisen ja haastattelun kytkentä. Haastattelu näyttäytyi hänelle kehyskertomukseen kirjoitettua vastausta tarkentavana.

Haastateltavat kommentoivat haastattelun yhteydessä jonkin verran kehyskertomuksia.

Ihan suoralta kädeltä täytyy sanoa, että oikeastaan, nämä oli aika pahat kysymykset, että jäin itse tosi paljon pohtimaan sitä, että tämä oli sillä tavalla yleisellä tasolla tämä kysymys, että mihin kun puhutaan vajaakuntoisesta (...) näkemyksiä,

jotta tässä näkyy tai itsekin jollakin tavalla hahmottamaan. Otin vähän esimerkinnomaisesti että mistä tässä olisi ehkä ollut kysymys, minkälaista olisi voinut olla joku vajaakuntoisen tilanne, minkälaisena hän tulisi sinne töihin (...) En hirveästi saanut kirjoitettua, mutta kuitenkin näkökohtia pikkusen sain. YR6H

Jos mennään tänne tapauskuvaukseen, minä nyt koetin tässä hakea semmoisen työtehtävän, missä ylipäätään vajaakuntoisen rekrytoiminen olisi mahdollista (...) YR3H

Kehyskertomuksiin vastaaminen edellytti aktiivista pohtimista. Näissä tapauksissa vastaajat ovat käsitelleet esimerkkitapauksia eläytymismenetelmän idean mukaisesti. Yleisesti odotin vastauksilta enemmänkin eläytymistä konkreettisiin tapausesimerkkeihin; osa vastauksista käsitteli kehyskertomuksen tematiikkaa yleisellä tasolla kuvaten vastaavanlaisiin tilanteisiin yleensä liittyviä keskusteluja ja päätöksentekoa.

Yritysten edustajat kertoivat paneutuneensa kehyskertomusten tematiikkaan. Kuvausten perusteella voisi päätellä, että tietyn rajatun vastaamisajan ja -tilanteen sijaan valittu toimintatapa, kehyskertomusten toimittaminen vastaajille ennen haastatteluaikaa, mahdollisti tematiikan pohtimisen.

(...) sanotaan että tuo on niin laaja-alainen kysymys, kun sitä sitten rupesi pohtimaan, että mitähän minä tuohon vastaisin ja miten minä sitä lähestyisin (...) YRH7

(...) tämä kun tuli, kun halusin rehellinen olla, ruvettiin miettimään, että ainakin (...) YR6H

Osa vastaajista kertoi keskustelleensa kehyskertomuksissa kuvatuista tilanteista työpaikalla. Yhdessä yrityksessä kaksi henkilöä oli kirjoittanut yhdessä vastaukset kehyskertomukseen, ja toisessa yrityksessä vastaaja oli keskustellut tematiikasta kolmen henkilön kanssa.

(...) semmoisen keskustelun, sattui tuossa sopiva hetki, meidän tuotantopäällikkö ja (*yritysspesifi ammattinimike poistettu* –tk), joka on hyvin paljon rekrytoinneissa mukana ja meidän henkilöstöassistentin kanssa (...) Kerroin että tällainen on, että mistäs sitä muuten keskusteltaisiin tällaisessa, jos tällainen tilanne tulisi tässä. Ja tällainen keskustelu käytiin ja oikein useampaan ihmiseen mietittiin, että mitäs me tässä tehtäisiin (...) Toisaalta oli sitten jännittävää kyllä mitä juteltiin tällä porukalla, niin yksi mikä heräsi kuitenkin siinä, että toisaalta kun meillä pitäisi olla vähän erilaisuutta täällä (...) että se oli oikeastaan vähän yllättävää tässä tälläkin porukalla kun keskusteltiin siitä. YR6H

Tässä tapauksessa oli kiinnostavaa kuulla vastaajan oman mielenkiinnon heräämisestä ja keskustelun herättämisestä työyhteisössä.

Myös kahden kehyskertomuksen antamista samoille vastaajille kommentoitiin haastatteluissa.

(...) ihan mielenkiintoinen että on kaksi eri näkökantaa samasta asiasta (...) otin ensin tämän että päädyttiin ottamaan tähän yritykseen, otin tämän ensin mitä herättää ja tein tämän puolen ensin valmiiksi, ja sitten otin tämän toisen missä päätettiin, että emme ota vajaakuntoista yritykseen. Sitten huomasin, että aika samantyyppisiä asioita tässä käydään kun pyydettiin kirjoittamaan, että minkä tyyppistä

keskustelua käydään, niin tavallaanhan ne keskustelun aiheet ovat samantyyppisiä, mutta toki sitten se, että kun lopputulos oli toinen, niin sitä varmaan eri tavoin sitten eri asioita painottaa. YR2H

Minun mielestäni nämä tapahtumat, ihan hyvä lähteä miettimään molemmalta kannalta, mitkä ovat rekrytoinnissa painavat asiat ja milloin esimerkiksi vajaakuntoista henkilöä voidaan ajatella tuotantoon ja milloin ei voida ajatella eli tietyt perusteet (...) YR4H

Tapauskuvauksista sen verran että me todettiin se, että tämän informaation pohjalta meidän oli pakko tehdä niin että meidän piti kopioida vastaus viimeistä kappaletta lukuun ottamatta, koska kerta kaikkiaan sekä se keskustelu että kriteerit että toimintatapa, se on ihan sama siihen asti kunnes sitten tulee se päätös, onko ihminen otettu töihin vai ei. YR1H

Toisaalta tuotiin esille myönteisen ja kielteisen kehyskertomuksen pohtimisen eroja ja merkitystä, toisaalta kehyskertomukset ymmärrettiin kuvauksina lopputulosta lukuun ottamatta samankaltaisista prosesseista.

Analysoitaessa kahden kehyskertomuksen antamista samalle vastaajalle voidaan havaita, että myönteiseen kehyskertomukseen vastatessaan vastaajat kuvaavat asioita myönteisessä valossa ja kielteiseen kehyskertomukseen vastatessaan kielteisessä valossa, mikä on johdonmukaista. Kuitenkaan vastaukset eivät näytä muodostuvan toistensa peileiksi, eli esimerkiksi tarkasteltaessa työn sisältöä ja vaatimuksia koskevan teeman osalta vastauksia myönteiseen kehyskertomukseen (esimerkiksi vajaakuntoisen henkilön fyysisen jaksamisen esilletuominen) ei voida päätellä kielteiseen kehyskertomukseen annetun vastauksen sisältöä (esimerkiksi vajaakuntoisen henkilön rekrytoinnin kustannukset, työn räätälöintitarpeet ja niiden suhde hänen työpanoksensa tuottoon). Vastaavasti työyhteisöä koskevan teeman suhteen vastauksissa myönteiseen kehyskertomukseen tulee esille erilaisuus työyhteisön kannalta myönteisenä asiana sekä tiedon merkitys työyhteisön suhtautumiselle. Mikäli oletettaisiin, että vastaukset kielteiseen kehyskertomukseen muodostuisivat peiliksi vastauksille myönteiseen kehyskertomukseen, niissä kuvattaisiin erilaisuutta työyhteisön kannalta kielteisenä asiana sekä tiedon puutteen merkitystä työyhteisön kielteiselle suhtautumiselle. Tähän teemaan liittyvissä vastauksissa kuitenkin käsitellään erityisesti työyhteisön kielteistä suhtautumista työn räätälöintiin. Näistä havainnoista voi päätellä, että tässä tutkimuksessa se, että samat vastaajat ovat vastanneet sekä myönteiseen että kielteiseen kehyskertomukseen, on ollut tutkimustehtävien kannalta merkityksellistä.

Kahteen yhden tekijän suhteen varioituun kehyskertomukseen vastaaminen näyttää vaikuttavan siten, että vastaukset toiseen, myös järjestyksessä toisena olleeseen, kielteiseen kehyskertomukseen jäävät joissakin tapauksissa niukemmiksi kuin vastaukset ensimmäiseen kehyskertomukseen. Tämän voisi tulkita johtuvan siitä, että vastaaminen ensimmäiseen kehyskertomukseen vaikuttaa toiseen kehyskertomukseen vastaamiseen. Tämän tekijän vaikutusta voisi vähentää kokeilemalla myönteisen ja kielteisen kehyskertomuksen paikkojen vaihtamista. Tosin ilmiölle voi olla muitakin selityksiä, kuten esimerkiksi se, että toisessa kehyskertomuksessa kuvattu tilanne on vastaajalle tutumpi kuin ensin kuvattu tilanne.

Temahaastattelut mahdollistivat rekrytointitilannetta koskevien pohdintojen tarkentamisen lisäksi muiden tutkimustehtäviin liittyvien teemojen käsittelyn. Haastateltavat edustivat haastatteluisia, samoin kuin vastatessaan kehyskertomuksiin, yritystään. Oletan tämän vaikuttaneen siihen, miten minulle puhuttiin. Joissakin haastatteluisia oli havaittavissa kiinnostavia ristiriitoja.

(...) jos ajattelee vaikka että on vaikka pyörätuolipotilas, ja tekisi sitten vaikka jokin toimistotöitä tai muuta niin tottahan, kaikkihan ymmärtää ja hyväksyy sitten sen että pitää olla tietynlaiset olosuhteet. (...) Kyllä meidän työyhteisö on varmasti valmis (...) kyllähän meillä, meillähän on tasa-arvosuunnitelmat olemassa täällä, tasa-arvolakia noudatetaan ja siellä on myöskin mainittu, ja koko henkilöstöhän on sen, eri henkilöstöryhmät on hyväksynyt. Tällä tavalla toimitaan. YR7H

(kertoo työkyvyn muutosten perusteella tehtävistä työtehtävien räätälöinneistä) (...) niin siinä on aina vaarana semmoinen pointti että jostakin (*esimiehestä –tk*) rupeaa tuntumaan, että minulle työnnetään koko niin sanottu rupusakki, vaikka ei se sitä rupusakkaa välttämättä tarvitse olla, mutta se on minun mielestä se vaara sitten, siellä ei saa kukaan esimies (nimike muutettu, alkuperäinen yritysspesifi –tk) tuntea, että minun osasto on kaatopaikka. YR7H

Ensimmäisessä puheenvuorossa haastateltava asettui rooliinsa yrityksen edustajana ja kuvasi työyhteisön suhtautumista kuvitteelliseen tilanteeseen myönteisenä. Argumentointi perustui yrityksen viralliseen politiikkaan. Myöhemmin kuvatessaan kokemuksia konkreettisista tilanteista, joissa työntekijöitä siirretään työkyvyn muutosten vuoksi osastolta toiselle, haastateltava tulee kuvanneeksi esimiesten negatiivista suhtautumista.

Kahden aineistonhankintamenetelmän, eläytymismenetelmän ja teemahaastattelun yhdistäminen vaikuttaa tässä tutkimuksessa onnistuneelta ratkaisulta. Menetelmällisen variaation analyysissä tulee esille haastattelun merkitys tarkentavana menetelmänä. Haastatteluissa tuodaan myös esille kehyskertomuksiin kirjoitettujen asioiden lisäksi asioita, jotka ovat vastaajien mielestä mahdollisia, mutta eivät ehkä vastaajan mielestä niin yleisiä tai tyypillisiä kuin hänen kehyskertomuksiin kirjoittamissaan vastauksissa kuvatut asiat. Tarkentumisen lisäksi vastausten kirjo siis laajenee haastattelujen avulla. Haastattelu myös mahdollistaa laajemman aihepiiriin käsittelyn kuin eläytymismenetelmä. Vastattuaan kehyskertomuksiin haastateltavat olivat hyvin orientoituneita aihepiiriin, minkä voi arvioida vaikuttaneen haastattelujen sisältöön myönteisesti. Haastattelun näkökulmasta tarkasteltuna vastaaminen kehyskertomuksiin toimi haastatteluun valmistautumisena. Eläytymismenetelmän näkökulmasta tarkasteltuna haastattelu toimi mahdollisuutena syventää, tarkentaa ja perustella kehyskertomusvastausten sisältöä ja valintoja.

Toteutettua menetelmällistä kehittelyä voidaan arvioida sekä tutkimuksen sisältöjen näkökulmasta että aineistonkeruumenetelmien kehittämisen näkökulmasta. Tutkimuksen sisältöjen näkökulmasta merkityksellisimmältä kehittelyltä vaikuttaa kahden aineistonkeruumenetelmän, eläytymismenetelmän ja teemahaastattelun, integrointi. Se on mahdollistanut tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden syventymisen tutkimustehtävistä nousseisiin teemoihin. Merkityksellisenä voitaneen pitää myös kahden menetelmän yhdistämisen tuottamaa pidempää aikajännettä tutkimuksen teemojen käsittelyyn.

Aineistonkeruumenetelmien kehittämisen näkökulmasta tässä tutkimuksessa toteutetut kehittelyt kannustavat edelleen kokeilemaan ja kehittämään menetelmien sovelluksia ja yhdistelmiä. Erityisesti eläytymismenetelmän sovellusten kehittelyä voitaneen pitää toivottavana laadullisten aineistonkeruumenetelmien valikoiman laajentamisen näkökulmasta. Erialaisten aineistonkeruumenetelmien yhdistäminen puolestaan avaa erilaisia ikkunoita samaan ilmiöön ja tuottaa siten moninäkökulmaisempaa kuvaa todellisuudesta.

8.2 Sosiaalisen vastuun perusteluista vastuun sisältöön

Taulukossa 11 esitetään yhteenvedo yritysten edustajien esittämistä yritysten yhteiskunnallisen vastuun sekä vajaakuntoisten työllistämistä vastuun perusteluista. Samalla tarkastellaan myös vastuusta kieltäytymisen perusteluja. Perustelut on jäsennetty taloudellisiin perusteluihin sekä eettisiin ja sosiaalisiin perusteluihin. Taloudelliset perustelut jaotellaan edelleen kielteisen suhtautumisen taloudellisiin perusteluihin, vastuun välittömiin taloudellisiin perusteluihin sekä vastuun välillisiin taloudellisiin perusteluihin. Yritysten yhteiskunnallisen vastuun perustelut esitetään tässä yhteydessä taustana vajaakuntoisten työllistämistä koskevan sosiaalisen vastuun perusteluille.

Taulukko 11. Yritysten perustelut yhteiskunnalliselle vastuulle yleensä ja vajaakuntoisten työllistämistä vastuulle

	Taloudelliset perustelut			Eettiset / sosiaaliset perustelut
	Taloudelliset argumentit perusteluna kielteiselle suhtautumiselle	Taloudelliset argumentit perusteluna vastuulle, välitön taloudellinen hyöty	Sidosryhmä - näkökulma, välilliset taloudelliset argumentit perusteluna vastuulle	
Yhteiskunnallinen vastuu yleensä	<ul style="list-style-type: none"> - tärkeintä taloudellisesti kannattava, omistajille voittoa tuottava toiminta - mahdollisuus säilyttää työpaikat ja maksaa veroja yhteiskunnalle 	<ul style="list-style-type: none"> - kannattavuuden perustana työntekijöiden hyvinvointi sekä hyvä yrityskuva 	<ul style="list-style-type: none"> - toimialan tunnettuus ja kiinnostavuus sekä työvoiman saatavuus - hyvä työnantajakuva - maakunnan hyvinvointi - sidosryhmien näkemykset ja arvostus 	<ul style="list-style-type: none"> - hyvien asioiden ja yhteisen hyvän tukeminen - nuorten tukeminen - vastuu ympäristöstä arvo sinänsä
Vastuu vajaakuntoisten työllistämistä	<ul style="list-style-type: none"> - kannattava toiminta ja taloudellinen vastuu osakkeenomistajille-taloudellisten vaatimusten ja sosiaalisen vastuun ristiriita (vajaakuntoisen työntekijän työpanos ei riitä) 	<ul style="list-style-type: none"> (välittömiä vajaakuntoisten työllistämistä saatavia taloudellisia hyötyjä ei tule esille) 	<ul style="list-style-type: none"> - vastuullisuus alueen työnantajana; työnantajakuva 	<ul style="list-style-type: none"> - erilaisuuden merkitys työyhteisölle - sosiaalinen vastuullisuus - vajaakuntoisten auttaminen - yksilön etenemisen mahdollistaminen - yrityksen arvot

Kielteinen suhtautuminen vajaakuntoisten työllistämiseen liittyy välittömiin taloudellisiin perusteluihin ja siten traditionaaliseen vastuuideologiaan. Välittömien taloudellisten perustelujen soveltaminen myönteiseen rekryointipäätökseen edellyttäisi rekrytoinnin taloudellista kannattavuutta lyhyellä tähtämellä. Tällöin rekrytointi tehdään osaamisen perusteella: yritys rekrytoi henkilön, jolla on tarvittava osaaminen ja jonka rekrytoinnin nähdään tukevan yrityksen toiminnan kannattavuutta. Mahdollisia työkyvyn rajoitteita kompensoidaan esimerkiksi työympäristössä tehtävillä järjestelyillä.

Välittömien taloudellisten rekryointiperustelujen puuttumista voisi tulkita siten, että yritykset eivät näe vajaakuntoisten työllistämistä taloudellisesti kannattavana ja siten taloudellisilla argumenteilla perusteltavana. Toisaalta voitaisiin päätellä niin, että kun välittömät taloudelliset perustelut merkitsevät taloudellisesti kannattavaa rekrytointia, sosiaalisella vastuulla ei ole merkitystä, vaan rekrytointi tapahtuu aina kannattavuuden perusteella, osaamisperusteisesti. Tuloksia analysoitaessa todettiin kuitenkin, että vaikka vajaakuntoinen työnhakija olisi rekrytointitilanteessa osaamiseltaan työn tuottavuuden suhteen tasavertainen ei-vajaakuntoisen työnhakijan kanssa, valinta kohdistuisi ei-vajaakuntoiseen työnhakijaan. Tätä perustellaan mahdollisilla räättälöintitarpeilla sekä vajaakuntoisen työnhakijan suuremmalla työkyvyttömyysriskillä. Vajaakuntoisuus näyttää siis vaikuttavan rekrytointiin, eikä osaamisperusteinen rekrytointikilpailu siten näytä tarjoavan vajaakuntoisille henkilöille riittäviä työllistymismahdollisuuksia.

Kun vajaakuntoinen henkilö on paras vaihtoehto osaamisperusteisessa rekrytointikilpailussa, joudutaan tarkastelemaan rekrytoinnin syrjimättömyyttä. Tällöin kysymys ei ole siitä, ettei välittömällä taloudellisilla argumenteilla perusteltavassa rekrytoinnissa tarvittaisi sosiaalista vastuuta, vaan sosiaalisen vastuun sisällöstä. Tällöin tasavertainen vajaakuntoinen työnhakija ei jäisi työllistymättä vajaakuntoisuutensa vuoksi osaamisperusteisessa rekrytointikilpailussa.

Vajaakuntoisten työllistämistä koskevan sosiaalisen vastuun välilliset taloudelliset perustelut liittyvät työnantajakuvaan ja sitä kautta pidemmän tähtäimen taloudelliseen kannattavuuteen sekä sidosryhmälähtöiseen vastuuideologiaan. Välilliset taloudelliset perustelut liittyvät työnantajakuvaan ja vastuullisuuteen. Tällöin vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen nähdään olevan yritykselle taloudellisesti kannattavaa, koska se vaikuttaa sidosryhmien suhtautumiseen. Yritysten edustajat katsovat, että esimerkiksi moninaisuuden huomioiminen ja vajaakuntoisten työntekijöiden rekrytointi voivat vaikuttaa myönteisesti sekä asiakkaiden että muiden sidosryhmien suhtautumiseen. Välillisiä taloudellisia perusteluita ei kuitenkaan esitetä arvioitaessa konkreettisia rekrytointitilanteita. Tätä voisi tulkita siten, että näitä perusteita ei ainakaan tietoisesti sovelleta rekrytointipäätösten teossa.

Välilliset taloudelliset perustelut voisivat soveltua tilanteisiin, joissa vajaakuntoinen henkilö ei pysty kilpailemaan avoimilla työmarkkinoilla mutta joissa rekrytointi arvioidaan taloudellisesti kannattavaksi pidemmällä tähtämellä. Välillisiin taloudellisiin perusteluihin liittyvän sosiaalisen vastuun sisältöön tulisi siten liittää rekrytointiperusteiden analyysi ja soveltaminen. Tällöin rekrytoinnin kannattavuutta arvioitaessa huomioitaisiin välittömän taloudellisen kannattavuuden lisäksi pitkän tähtäimen vaikutukset.

Kolmannessa vaihtoehdossa, eettisin ja sosiaalisin perusteluin tehtävässä rekrytoinnissa, sosiaalinen vastuu edellyttää sitoutumista työllistämiseen esimerkiksi yrityksen arvojen tai vastuullisuuden perusteella. Vajaakuntoisten työllistämisen eettisinä ja sosiaalisina perusteluin mainitaan muun muassa erilaisuuden merkitys työyhteisölle, sosiaalinen vastuu sinänsä sekä halu tarjota mahdollisuuksia vajaakuntoisille henkilöille. Tulosten perusteella näyttää kuitenkin siltä, että eettiset ja sosiaaliset perustelut eivät ole erityisesti esillä rekrytointitilanteessa tehtävässä harkinnassa. Näitä perusteluita voitaisiin etsiä silloin, kun

rekrytointi ei olisi yritykselle taloudellisesti lyhyellä eikä välttämättä myöskään pidemmällä tähtäimellä taloudellisesti kannattavaa. Rekrytointi ei tällöin tuottaisi esimerkiksi imagoetua niin paljon, että se kompensoisi erityisjärjestelyistä aiheutuvia kustannuksia. Eettiset ja sosiaaliset perustelut kiinnitetään kuitenkin taloudellisiin perusteluihin: myös näillä perusteilla tehtävän rekrytoinnin tulisi olla taloudellisesti kannattavaa. Talouden reunaehtoihin kiinnitettävien samoin kuin työyhteisön hyvinvoinnin näkökulmasta esitettävien eettisten ja sosiaalisten rekrytointiperustelujen eettisyyttä ja sosiaalisuutta voitaneen arvioida kriittisesti.

Taloudellisiin perusteluihin kytkemisen lisäksi eettiset ja sosiaaliset perustelut voisivat tulla kysymykseen esimerkiksi tilanteissa, joissa henkilön työkyky vaihtelee mutta joissa työ ja osallisuus työyhteisöön voisivat edistää kuntoutumista ja jatkossa vaikuttaa positiivisesti työllistyvyyteen. Näin perustelut voisivat soveltua esimerkiksi työhön kuntoutumisen alkuvaiheessa olevien mielenterveyskuntoutujien rekrytointiin. Eettisten ja sosiaalisten perustelujen soveltaminen edellyttäisi sitoutumista sosiaaliseen työllistämiseen konkreettisissa päätöksentekotilanteissa. Tämän tutkimuksen näkökulmasta, kiinnitettäessä huomio avoimille työmarkkinoille työllistymiseen, vaikuttaa siltä, että eettiset ja sosiaaliset perustelut voisivat mahdollistaa siirtymän työttömyydestä kohti työmarkkinoita.

Rekrytointiperusteiden analysointi ja sosiaalisen vastuun sisällön jäsentäminen voisivat selkiyttää vajaakuntoisten työllistämismahdollisuuksien arviointia sekä vajaakuntoisten työllistymistä tukevaa toimintaa. Taulukossa 12 jäsennetään vajaakuntoisten työllistymistä koskevan yritysten sosiaalisen vastuun sisältöjä vastuun perustelujen mukaan.

Taulukko 12. Työllistämisvastuun sisältö perustelujen mukaan

Vajaakuntoisten työllistämistä koskevan yritysten sosiaalisen vastuun perustelut	Välittömät taloudelliset perustelut Osaamisperusteinen rekrytointi	Välilliset taloudelliset perustelut Vastuullisuus työnantajana, työnantajakuva	Eettiset / sosiaaliset perustelut Vastuullisuus ja yrityksen arvot Vajaakuntoisten auttaminen Yksilön etenemisen mahdollistaminen
Työllistämisvastuun sisältö	Syrjimätön rekrytointipolitiikka	Rekrytointiperusteiden analyysi ja valinta	Sitoutuminen sosiaaliseen työllistämiseen

Tässä yhteenvedossa on yritysten esittämien vajaakuntoisten työllistämistä koskevan sosiaalisen vastuun perustelujen pohjalta tehty johtopäätöksiä siitä, minkälainen sosiaalisen vastuun sisältö voisi kunkin perustelutyyppin tapauksessa tukea vajaakuntoisten työllistymistä Vajaakuntoisten työllistämistä koskevan sosiaalisen vastuun sisältö näyttää siis muodostuvan erilaiseksi sen mukaan, millä perusteilla rekrytointia pidetään mahdollisena. Näitä tulkintoja täydennetään analysoitaessa yritysten käsityksiä vajaakuntoisten työkyvystä ja sen merkityksestä työllistämiselle.

Jäsennystä vajaakuntoisten työllistämistä koskevan sosiaalisen vastuun perusteluista ja sisällöstä on tarpeen täydentää työkykyä koskevien tulosten perusteella. Kun yksilöllisen räätälöinnin tarpeiden ja mahdollisuuksien arviointi näyttää merkittävänä rekrytointikynnyksenä, sosiaalisen vastuun sisältöä täydennetään räätälöinnillä. Ja kun mahdollisesti työllistettävien vajaakuntoisten työn räätälöinnin kytkentä työssäolevien työntekijöiden

työssä pysyttämiseen vaikuttaa ilmeiseltä, sosiaalisen vastuun sisältöön on tarpeen lisätä yleinen henkilöstöä koskeva sosiaalinen vastuu sekä yleisen vastuun ja yksilöllisen räätälöinnin välisen kytkennän vahvistaminen. Työyhteisön tietoisuuden ja asenteiden merkitys on myös huomioitava sosiaalisen vastuun sisällössä. Myös tämän kysymyksen on tässä tutkimuksessa todettu kytkeytyvän työn räätälöintiin. Näillä näkökulmilla täydennetty työllistämistä koskevan yritysten sosiaalisen vastuun malli esitetään taulukossa 13.

Taulukko 13. Työllistämistä koskevan yritysten sosiaalisen vastuun malli

Vajaakuntoisten työllistämistä koskevan yritysten sosiaalisen vastuun perustelut	Välittömät taloudelliset perustelut Osaamisperusteinen rekrytointi	Välilliset taloudelliset perustelut Vastuullisuus työnantajana, työnantajakuva	Eettiset / sosiaaliset perustelut Vastuullisuus ja yrityksen arvot Vajaakuntoisten auttaminen Yksilön etenemisen mahdollistaminen
Työllistämistä koskevan vastuun sisältö	Syrjimätön rekrytointipolitiikka	Rekrytointiperusteiden analyysi ja valinta	Sitoutuminen sosiaaliseen työllistämiseen
	Yleinen vastuu henkilöstöstä ja töiden yksilöllinen räätälöinti sekä näiden yhteenkytkentä Työyhteisön informointi ja asenteisiin vaikuttaminen		

Vajaakuntoisten työllistämistä koskevaa yritysten sosiaalista vastuuta on tulosten perusteella jäsennetty toisaalta rekrytointiperustelujen mukaiseen ja toisaalta kaikille rekrytointiperusteluille yhteiseen sosiaaliseen vastuuseen. Olivatpa rekrytointiperustelut mitä tahansa, vajaakuntoisten rekrytointi edellyttää yrityksen henkilöstöpolitiikassa sosiaalista vastuuta henkilöstöstä, yksilöllisestä räätälöinnistä sekä näiden integroinnista. Yleisen henkilöstöä koskevan vastuun ja yksilöllisen räätälöinnin integrointi mahdollistaa sen, että yksilöllisille ratkaisuille on olemassa henkilöstöpolitiikassa, esimerkiksi työsuojelusuunnitelmassa, linjattu perusta. Tällöin yksilölliset ratkaisut eivät näy poikkeuksellisuutena vaan yleisestä politiikasta johdettuina toimenpiteinä. Lisäksi työyhteisön tietoisuuden ja suhtautumisen huomiointi edesauttaa vajaakuntoisten työllistymistä riippumatta rekrytointiperusteluista.

8.3 Vastuunjako vajaakuntoisten työllistämisen prosessissa

Vallitseva sosiaalinen sopimus vajaakuntoisten työllistymisen tukemisesta perustuu julkisen sektorin vastuulla olevaan työllistämisen politiikkaan. Tässä sopimuksessa yritysten rooliksi on asetettu työllistäjänä toimiminen. Yritykset paikannetaan osaksi työmarkkinoita, joille työllistämisen toimenpiteillä tähdätään. Niitä pidetään yhtenä työllistämistä tukevan toiminnan kohteena ja toimintaympäristönä.

Työllistämisen politiikkaan liittyvä tutkimus- ja kehittämistoiminta on tuottanut sopimuksen kehittämisehdotuksia, jotka liittyvät muun muassa politiikan painopisteen muuttamiseen. Vajaakuntoisten työllistymisen tukipolitiikan kehittämisessä on todettu yksilön ominaisuuksiin ja työllistävyyteen eli työvoiman tarjontaan keskittyvän toiminnan riit-

tämättömyys. Tämän vuoksi on pidetty tärkeänä työvoiman kysyntään vaikuttamista ja työnantajien roolin vahvistamista. Nämä ehdotukset liittyvät yhdeksi tämän tutkimuksen juonteeksi muotoutuneeseen yksilö-toimintaympäristöolottuvuuteen. Vajaakuntoisuuden määrittely on liikkeessä siten, että yksilön rajoitteita korostavasta tarkastelusta siirrytään toimintaympäristön ja rakenteiden merkityksen painottamiseen. Työkyvyn arviointia koskevat teoriat ovat laajentaneet näkökulmaa yksilöllisistä työkykytekijöistä työympäristöön ja laajemmin yhteiskuntaan liittyviin tekijöihin.

Lisäksi sosiaalisen sopimuksen kehittämistarpeet liittyvät toimijoiden vastuunjakoon sekä vastuun perustelujen ja sisällön määrittelyyn ja näkyväksi tekemiseen. Muutostarpeisiin sisältyy oletus vastuunjaon muutoksesta. Vajaakuntoisten työllistymistä tukevan politiikan painopisteen muuttaminen kysyntälähtöisempään suuntaan sisältää implisiittisesti ajatuksen yritysten uudesta tai lisääntyvästä vastuusta. Tässä tutkimuksessa työnantajan rooli ja sen mahdollinen muutos on kytketty yritysten sosiaalisen vastuun viitekehykseen.

Vajaakuntoisten työllistymisen tukemista koskevaa sosiaalista sopimusta käsitellään yleensä pääasiassa julkisen sektorin näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa vajaakuntoisten työllistämistä on tarkasteltu yritysten näkökulmasta suhteessa vallitsevaan sopimukseen sekä sopimuksen muutosehdotuksiin, joissa yrityksille ehdotetaan vahvempaa roolia ja vastuuta työllistämiskysymyksissä.

Vajaakuntoisten työllistymisprosessissa julkisen sektorin ja markkinoiden rajalla ja samalla työmarkkinoiden rajalla keskeisissä rooleissa ovat yritysten johto ja työterveyshuolto, työyhteisö sekä julkinen valta. Seuraavassa tarkastellaan näiden tahojen rooleja ja keskinäistä vastuunjakoa.

Työllistämistä koskevaan päätöksentekoon liittyy työkykytekijöiden arviointi, perustelujen määrittely sekä johdon ja työterveyshuollon yhteistyö ja työnjako. Arviointiin liittyy myös työyhteisön suhtautumisen huomioiminen. Rekrytointi on osa johtamista, ja rekrytointipäätös perustuu eri työkykytekijöiden ja työn vaatimusten sekä näiden yhteensovittamisen arviointiin.

Työnantajan näkökulmasta vajaakuntoisten työllistämisen kynnyksinä korostuvat yksilöllisten työkykytekijöiden arviointi rekrytointivaiheessa, arvioidun työkyvyn ja työtehtävien yhteensovittaminen työtehtäviä ja -oloja räätälöimällä, työterveyshuollon rooli sekä työyhteisön suhtautumisen merkitys. Johtamisen merkitys ja työterveyshuollon rooli rekrytointivaiheessa liittyvät vajaakuntoisten työllistämiseen riippumatta työllistämistä koskevan sosiaalisen vastuun perusteluista.

Yritysten johto ja työterveyshuolto vastaavat työkykytekijöiden arvioinnista ja päätöksenteosta. Rekrytointia koskevassa päätöksenteossa johtamiseen liittyy työkykytekijöiden arviointi, päätösten perustelujen määrittely sekä päätöksenteko. Työkykytekijöiden arviointiin sisältyy yksilöllisten tekijöiden ja ympäristöön liittyvien tekijöiden arviointi sekä johtopäätökset näiden yhteensovittamisesta. Työterveyshuollolla on keskeinen asiantuntijarooli sekä yksilöllisen työkyvyn että työnhakijan voimavarojen ja työn vaatimusten suhteen arvioinnissa. Työterveyshuolto on yritysten näkökulmasta työkyvyn asiantuntija, jolta odotetaan arviointia rekrytointipäätöksen perustaksi.

Rekrytointivaiheessa tehtävän työkyvyn arvioinnin lisäksi merkittävänä vajaakuntoisten työllistämiseen vaikuttavana tekijänä tulee esille yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten yhteensovittaminen räätälöinnin avulla. Räätälöinnin tarve voi liittyä työtehtäviin, työaikaan tai työympäristöön, ja räätälöintitarpeiden ennakointi perustuu työkyvyn yksilöllisten ja työhön liittyvien osatekijöiden arviointiin. Räätälöintitarpeiden ja -mahdollisuuksien arviointi edellyttää työkyvyn arvioinnin lisäksi asiantuntemusta räätälöinnin vaikutuksista yksiköiden ja työryhmien toimintaan, toiminnan tuloksellisuuteen sekä työyhteisön suhtautumiseen. Ennakoitu työyhteisön suhtautuminen vaikuttaa vajaakuntoisen henkilön rekrytointiin erityisesti räätälöinnin suhteen: tämän tutkimuksen

yrityksissä yksilöllistä räätälöintiä pidetään poikkeuksena ja erityistoimenpiteenä, jota on vaikea hyväksyä.

Työyhteisöllä on tämän tutkimuksen mukaan tärkeä rooli ja myös paljon vaikutusvaltaa vajaakuntoisten työllistämiseen liittyvissä kysymyksissä. Työyhteisön suhtautumista ennakoidaan rekrytointipäätöstä tehtäessä, ja sillä näyttää olevan vaikutusta päätöksentekoon. Myönteisen rekrytointipäätöksen jälkeen työyhteisön suhtautumisella on merkitystä työllistymisen kestävyydelle.

Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu vajaakuntoisten työllistymisen edellytyksiä yritysten sosiaalisen vastuun näkökulmasta. Vajaakuntoisten työllistämistä koskevan sosiaalisen vastuun mallissa kuvataan yritysten näkökulmasta tuotettu hahmotelma vajaakuntoisten työllistämistä koskevasta sosiaalisesta sopimuksesta. Työllistymiskynnykselle katsotaan tässä mallissa yrityksistä ja siten työvoiman kysynnästä käsin. Malli perustuu kysyntälähtöisyyteen. Samalla on kuitenkin tullut esille vajaakuntoisten työllistymistä tukevien palvelujen kehittämistarpeita. Taulukossa 14 jäsennetään tässä tutkimuksessa suoraan esille tulleita kehittämistarpeita sekä yritysten sosiaalisen vastuun sisällön jäsentämisestä johdettuja kehittämistarpeita.

Taulukko 14. Yritysten ja julkisen sektorin vastuunjako vajaakuntoisten työllistymisen tukemisessa

Vajaakuntoisten työllistämistä koskevan yritysten sosiaalisen vastuun perustelut	Välittömät taloudelliset perustelut Osaamisperusteinen rekrytointi	Välilliset taloudelliset perustelut Vastuullisuus työnantajana, työnantajakuva	Eettiset / sosiaaliset perustelut Vastuullisuus ja arvot Vajaakuntoisten auttaminen Yksilön etenemisen mahdollistaminen
Työllistämistä vastuun sisältö	Syrjimätön rekrytointipolitiikka	Rekrytointiperusteiden analyysi ja valinta	Sitoutuminen sosiaaliseen työllistämiseen
	Yleinen vastuu henkilöstöstä ja töiden yksilöllinen räätälöinti sekä näiden yhteenkytkentä Työyhteisön informointi ja asenteisiin vaikuttaminen		
Julkisen sektorin rooli työllistämisyhteistyössä	Taloudellinen tuki työjärjestelyissä Osaamisen päivittäminen koulutuksella	Järjestelyt, mm. eläkkeen ja palkan yhteensovittaminen, eläkkeen lepäämään jättäminen	Rahoitus Kuntouttavan työllistämisen toimintapolitiikan kehittäminen yhteistyössä yritysten ja työnantajien kanssa
	Tiedotus Syrjimättömän rekrytointipolitiikan tuki Työllistymisen tukitoimenpiteet Konsultointi yksilöllisissä järjestelyissä		
Perusta: Yritysten tarpeiden ja rekrytointiperusteiden analyysi			

Julkisella sektorilla tarkoitetaan tässä julkisen sektorin oman toiminnan lisäksi myös sen rahoittamaa ja järjestämää toimintaa. Vajaakuntoisten työllistymistä tukevien palvelujen kehittämistarpeet liittyvät työpaikan ulkopuolisen ympäristön työkykytekijöihin. Tässä esitetyt ajatukset julkisen sektorin roolista johdetaan yritysten vastuun sisällöstä.

Välittömien taloudellisten rekrytointiperustelujen tilanteessa julkisen sektorin rooliksi asettuu pääasiassa taloudellinen tuki työympäristön järjestelyssä. Myös työvoimapolitiisella koulutuksella voi olla merkitystä esimerkiksi jonkin tietyn osaamisalueen päivittämisessä.

Välillisiin taloudellisiin perusteluihin perustuva rekrytointi edellyttää rekrytointipolitiikan ja -perusteiden analysointia sekä julkisen sektorin ja yritysten yhteistä tavoitteenasettelua ja toimintakäytäntöjä. Kysymykseen voivat tulla esimerkiksi työtoiminnan järjestäminen yrityksissä tai tuettu työllistyminen, mikäli yritys näkee toiminnalle pidemmän tähtäimen kannattavuusperustelut. Näiden perustelujen tapauksessa julkisen sektorin tehtäväksi asettuu esimerkiksi eläkkeen ja palkan yhteensovittamiseen tai eläkkeen lepäämään jättämiseen liittyvien järjestelyjen tukeminen sekä disability management -osaamisen vahvistaminen yhteistyössä yritysten kanssa.

Selkeimmin julkista taloudellista tukea tarvitaan kolmanteen perustelutyyppeihin, sosiaalisiin perusteluihin perustuvassa rekrytoinnissa. Taloudellisen tuen lisäksi tarvitaan julkisen ja yritysten yhteisen toimintapolitiikan ja sosiaalisen työllistämisen strategian rakentamista. Osittain on kysymys tämän toiminnan rahoitusjärjestelyistä, mutta myös disability management -osaamisen ja -toimintapolitiikan kehittäminen julkisen sektorin ja yritysten yhteistyönä on tässä perustelutyypissä keskeistä. Vajaakuntoisten työllistämispolitiikan kannalta tämä on tärkeä tarkastelukohde tilanteessa, jossa pyritään tukemaan avoimille työmarkkinoille työhön sijoittumista mahdollisimman laajasti.

Rekrytointiperusteluista riippumattomia yleisiä julkisen sektorin tehtäviä ovat syrjimättömän rekrytointipolitiikan tukeminen, yhteistyö ja asiantuntemus yksilöllisissä järjestelyissä sekä näihin asioihin liittyvä tiedotus.

Vallitsevan sosiaalisen sopimuksen kehittämisohdotuksissa tarjottava uusi, kysyntänäkökulmaa ja työnantajan roolin vahvistamista koskeva sosiaalinen sopimus jää yritysten näkökulmasta tämän tutkimuksen perusteella liian yleiselle tasolle, ellei sitä rakenneta yritysten tarpeiden ja rekrytointiperusteiden analyysin varaan. Tarkasteltaessa vajaakuntoisten työllistymisen tukemista koskevaa sosiaalista sopimusta ja sen kehittämisohdotuksia yritysten näkökulmasta voidaan havaita tarve yritysten työllistämistä vastuun perustelujen mukaan eriytyviin sopimuksiin. Välittömät taloudelliset perustelut, välilliset taloudelliset perustelut sekä eettiset ja sosiaaliset perustelut johtavat osittain erilaisiin yritysten työllistämistä vastuun sisältöihin. Jatkumo on pitkä aina syrjimättömästä osaamisperusteisesta rekrytoinnista sosiaalisen työllistämisen edellyttämään sitoutumiseen. Vastaavasti toisen sopijaosapuolen, julkisen sektorin roolia tulisi muotoilla erilaisten rekrytointiperustelujen mukaisesti. Tällöin vajaakuntoisten työllistämistä koskeva sosiaalinen sopimus muovautuisi nykyistä kysyntälähtöisemmäksi.

8.4 Rajalla vaihtuvat näkökulmat

Tutkittaessa yritysten näkökulmaa vajaakuntoisten työllistymisen tukemista koskevaan sosiaaliseen sopimukseen liikutaan julkisen ja markkinoiden rajalla. Raja jakaa julkisen ja markkinoiden toiminnan erilleen, rajalla työllistämispolitiikan näkökulma vaihtuu yritysten näkökulmaksi. Rajalle katsotaan eri suunnista, julkinen katsoo rajalle työllistämispolitiikan näkökulmasta ja markkinat katsovat rajalle yritysten näkökulmasta. Toimijat

ovat aina rajan jommallakummalla puolella, ja rajan ylittämistä katsotaan eri suunnista. Julkinen ja markkinat operoivat omalla puolellaan rajaa omista intresseistään ja perusteistaan käsin.

Julkisen sektorin ja markkinoiden raja osoittautuu monella tavoin merkittäväksi, ja samalla se osoittautuu yhteiskunnan sosiaalisen ja taloudellisen ulottuvuuden rajaksi. Talouden ja sosiaalisen jännite on tässä tutkimuksessa läsnä tutkimustehtävistä alkaen. Tutkimuksen aihe liikkuu talouden ja sosiaalisen rajapinnoilla. Vajaakuntoisten työllistymistä koskevien perustelujen tarkastelussa rakentuu kaksi kontekstia, tehokkuuden ja taloudellisen kannattavuuden konteksti sekä sosiaalinen konteksti. Yritysten rekrytointipäätöksiä koskevissa näkemyksissä korostuu taloudellisesti kannattava, omistajille voittoa tuottava toiminta. Näitä välittömiä taloudellisia perusteluja käytetään vajaakuntoiseen henkilöön kohdistuvan kielteisen rekrytointipäätöksen perusteluna. Talouden ja sosiaalisen ristiriitatilanteissa ratkaisu tehdään taloudellisten argumenttien perusteella. Välillisiä taloudellisia perusteluja, jotka liittyvät rekrytointiin myönteiseen vaikutukseen työnantajakuvan kannalta, voidaan käyttää rekrytointin perusteluna, joskin niiden hyväksyttävyyttä epäillään.

Sosiaalisina perusteluina myönteiselle rekrytointipäätökselle esitetään työnantajan vastuullisuuden ja yleensä yritysten arvojen lisäksi tasa-arvoisuus, halu auttaa vajaakuntoisia ja mahdollistaa yksilön eteneminen. Näiden sosiaaliseen vastuuseen liittyvien perustelujen lisäksi myönteistä rekrytointipäätöstä perustellaan työyhteisön monimuotoisuudella ja erilaisuuden myönteisillä vaikutuksilla. Sosiaaliset perustelut esitetään useimmiten ehdollisina. Sosiaaliset perustelut eivät sellaisenaan näytä riittävän myönteiseen rekrytointipäätökseen. Rekrytointi on mahdollinen silloin, kun siihen on löydettävissä myös ainakin välillisiä taloudellisia perusteluja.

Viimeistään julkisen ja markkinoiden rajalla työllistämisen perustelut muuttuvat taloudellisiksi tai ainakin talouden ehdoilla arvioitaviksi. Vajaakuntoisten työllistämispoliittikan näkökulmasta vajaakuntoinen työtön näyttäytyy työllistymiseensä tukea tarvitsevana henkilönä, jonka työllistymistä tuetaan pääasiassa yksilön työllistyvyyteen kohdistuvilla toimenpiteillä. Intressi ja näkökulma perustuvat yksilön työllistymisen tukemiseen, työmarkkinoille tai ainakin työmarkkinoiden rajalle saattamiseen. Yritysten näkökulma työllistämiseen perustuu tarvittavan työvoiman rekrytointiin. Tällöin käsitykset vajaakuntoisuudesta perustuvat työtehtävistä, työympäristöstä ja työyhteisöstä käsin arvioituihin riskeihin ja mahdollisuuksiin.

Tutkimuksen perusteella voitaneen päätellä, että yhteiskuntapolitiikan perustana olevat tavoitteet, tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus ovat hyväksyttäviä tavoitteita ehdollisina, silloin kun niihin pyrkimistä voidaan perustella myös taloudellisilla argumenteilla. Tehokkuus näyttäytyy ensisijaisena tavoitteena, johon pyrittäessä voidaan asettaa myös muita tavoitteita, mikäli ne tukevat tehokkuustavoitteiden saavuttamista. Sosiaalinen vastuu ei voi ohittaa pyrkimystä voittoa tuottavaan toimintaan. Kuitenkin kestävä kehityksen tavoitteet asettavat haasteita myös muiden kuin tehokkuustavoitteiden asettamiseen.

Julkisen vallan ja markkinoiden rajalla vaihtuu myös vajaakuntoisuuden arvioinnin fokus: työllistämispoliitikassa sovellettavissa vajaakuntoisuuden määrittelyissä arvioidaan yksilön ominaisuuksiin perustuvia rajoituksia, joiden ennakoidaan vaikeuttavan työllistymistä tai työssä pysymistä. Yritykset arvioivat vajaakuntoisuutta työstä käsin. Haasteet vajaakuntoisuuden merkityksen arvioinnissa vaikuttavat kuitenkin yhteisiltä. Työllistämispoliittikan näkökulmasta tehtävästä arvioinnista puuttuvat usein työ, työympäristö ja työyhteisö, tekijöinä, joihin yksilön vajaakuntoisuutta voitaisiin suhteuttaa. Yritysten kehityksessä työ, työympäristö ja työyhteisö ovat arvioinnin lähtökohtana, jolloin arvioidaan vajaakuntoisen henkilön suoriutumista olemassa olevassa tilanteessa. Tällöin puolestaan

puuttuu kokemus yksilön toiminnasta kyseisessä tilanteessa ja olosuhteissa. Tätä joudutaan arvioimaan aiempien kokemusten sekä vajaakuntoisuutta koskevien käsitysten ja mielikuvien perusteella.

Toiminnan kehittäminen edellyttäisi yhteistä aluetta, rajavyöhykettä, jossa vastuunjaosta voitaisiin sopia. Julkinen puoli toisi rajalle omat intressinsä ja niihin perustuvan vastuunsa, markkinat toisivat rajalle omat intressinsä ja niihin perustuvan vastuun. Tällä sosiaalisella vastuulla on tiettyjä perusteluja ja niistä voidaan johtaa vastuun sisältöjä. Työkyvyn yhteinen arviointi parantaisi sekä työllistämispolitiikan että yritysten mahdollisuuksia suunnata omia valintojaan. Työstä käsin tuleva arviointitieto auttaisi painottamaan vajaakuntoisten työllistyvyden kohentamiseen tähtäävää toimintaa kysyntälähtöisesti. Vastaavasti työllistämispolitiikan kehyksessä tuotettava tieto vajaakuntoisuudesta realisoisi yrityksessä tehtävää rekrytointiriskien arviointia.

Tämä tutkimus tukee näkemyksiä kysyntänäkökulman vahvistamisen tärkeydestä sekä vajaakuntoisten työllistymistä koskevassa tutkimuksessa että politiikassa. Yritysten sosiaalisen vastuun perustelujen erittely ja analysointi sekä rekrytointiperustelujen erittely ja analysointi suhteessa työkykyyn vaikuttavat suositeltavilta etenemissuunnilta. Myös työn organisointitapoihin ja työn sisältöön syventyminen vaikuttaa merkitykselliseltä pohdittaessa mahdollisuuksia vaikuttaa vajaakuntoisten työvoiman kysyntään. Vastuun perustelujen ja sisällön sekä rekrytointiperustelujen erittely tuottaa tietoa vajaakuntoisten työllistymisedellytyksistä kysyntänäkökulmasta, mikä mahdollistaa vajaakuntoisten työllistymistä tukevien toimenpiteiden suunnittelun ja kohdentamisen tarkemmin vastaamaan työantajanäkökulmasta relevantteihin kysymyksiin.

Yrityksissä ja yritysten kanssa yhteistyössä tehtävän kehittämistyön tarpeista korostuvat räätälöintiin liittyvän osaamisen merkitys sekä räätälöintiä tukevien palvelujen kehittämistarpeet. Räätälöintiosaamisella ja –palveluilla olisi merkitystä paitsi vajaakuntoisten työllistymisen niin myös vajaakuntoisten työntekijöiden työssä pysyttämisen kannalta. Työyhteisöjen toimintalogiikan analysointi tuottaisi tietoa, jonka avulla voitaisiin ennakoita mahdollista kielteistä suhtautumista vajakuntoisten työllistämiseen ja sitä kautta vaikuttaa syrjimättömyyden toteutumiseen työyhteisöissä.

Kiinnostava jatkotutkimusaihe olisi työllistymispäätöstä harkittaessa tehtävässä työkyvyn arvioinnissa sovellettavien työkykymallien tutkimus: minkä verran painottuvat yksilölliset työkykytekijät ja miten työhön liittyviä työkykytekijöitä sekä yksilöllisten ja työhön liittyvien työkykytekijöiden yhteensovittamista arvioidaan. Arviointitilanteessa tarvitaan laaja-alaista asiantuntemusta yksilöllisistä työkykytekijöistä, työhön liittyvistä työkykytekijöistä sekä työpaikan ulkopuolisten tekijöiden merkityksestä.

LÄHTEET

- Aaltonen, Tapio, Luoma, Mikko & Rautiainen, Raija (2004): Vastuullinen johtaminen. Inhimillistä tuloksentekeä. WSOY. Juva.
- Aho, Simo & Arnkil, Robert (2008): Suomen työvoimapolitiikan ja työvoimapolvelujen kehityksen käänneet pohjoismaisessa kontekstissa. Teoksessa Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Toim. Tuula Heiskanen, Minna Leinonen, Anu Järvensivu & Simo Aho. Tampere University Press. Tampere, 46–77.
- Aho, Simo, Kataja-aho, Tuija, Koponen, Hannu & Virjo, Ilkka (2003): Mikä estää ja mikä edistää työttömien työllistymistä? Työpoliittinen aikakauskirja 46 (1), 43–63.
- Aittola, Tapani & Raiskila, Vesa (1994): Jälkisanat. Teoksessa Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma. Toim. Peter L. Berger & Thomas Luckmann. Gaudeamus. Helsinki, 211–231.
- Ala-Kauhaluoma, Mika (2005): Keppiä ja porkkanaa. Voidaanko aktivoinnilla vaikuttaa työttömien työllistymiseen ja hyvinvointiin? Yhteiskuntapolitiikka 70 (1), 42–53.
- Ala-Kauhaluoma, Mika (2006): Kymmenen vuotta kehittämistyötä. Euroopan unionin työllistymistä tukevien hankkeiden kansallisen perinnön arviointia. Hallinnon tutkimus 25 (3), 4–15.
- Ala-Kauhaluoma, Mika (2007): Toimeenpanon ratkaisuja ja arvioinnin haasteita. Tutkimus uusista työllistymisen tukemisen tavoista. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 76. Kuntoutussäätiö. Helsinki.
- Ala-Kauhaluoma, Mika & Härkäpää, Kristiina (2006): Yksityinen palvelusektori heikossa työmarkkina- asemassa olevien työllistäjänä. Työpoliittinen tutkimus 312. Työministeriö. Helsinki.
- Ala-Kauhaluoma, Mika, Keskitalo, Elsa, Lindqvist, Tuija & Parpo, Antti (2002): Aktiivisen sosiaalipolitiikan reformi. Väliraportti kuntouttava työtoiminta –lain kohdentumisesta ja tuloksista. Työpapereita 4. Stakes. Helsinki.
- Ala-Kauhaluoma, Mika & Kokko, Riitta-Liisa (2001): Tuettu työllistyminen väylänä avoimille työmarkkinoille – kokemuksia kehittämissuhteista. Työpoliittinen aikakauskirja 44 (2), 39–45.
- Ala-Kauhaluoma, Mika, Lempola, Hanna-Mari & Härkäpää, Kristiina (2005): Kokonaisvaltaista tukea yksilölle. Equal-ohjelman kansallisessa teematyössä kerättyjä käytäntöjä, kokemuksia ja tuloksia. Kuntoutussäätiön työselosteita 30. Kuntoutussäätiö. Helsinki.
- Ala-Kauhaluoma, Mika & Parpo, Antti (2002): Kuntouttavan työtoiminnan lain toimeenpano. Sosiaalili- ja työhallinnon näkökulma. Työpapereita 3. Stakes. Helsinki.
- Alasoini, Tuomo (2001): Yhdessä vai erikseen?: korkean suorituskyvyn työpaikat tutkimuksen kohteena. Työpapereita 12. Työministeriö. Helsinki.
- Alasoini, Tuomo (2007): Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä? Teoksessa Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Toim. Antti Kasvio & Johanna Tjäder. Työterveyslaitos. Keuruu, 106–120.
- Alasutari, Pertti (1993): Laadullinen tutkimus. Vastapaino. Jyväskylä.
- Albeda, Wil (1985): Disabled people and their employment. Commission of the European Communities. Luxembourg.
- Albinger, Heather Schmidt & Freeman, Sarah J. (2000): Corporate social performance and attractiveness as an employer to different job seeking populations. Journal of Business Ethics 28, 243–253.
- Alcock, Cliff, Payne, Sarah & Sullivan, Michael (2000): Introducing social policy. Prentice Hall. Singapore.
- Anderson, Elizabeth (1995): Value in ethics and economics. Harvard University Press. Cambridge.
- Anshen, Melvin (1983): Changing the social contract: a role for business. Teoksessa Ethical theory and business. Second edition. Toim. Tom L. Beauchamp & Norman E. Bowie. Prentice Hall. Englewood Cliffs, 97–103.
- Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka (2002): Proaktiivinen toimintatapa. Yritysten ja palkansaajien yhteinen etu? Työpoliittinen tutkimus 239. Työministeriö. Helsinki.
- Anttiroiko, Ari-Veikko (2004): Yhteiskuntavastuu ja sen määrittelyprosessi. Teoksessa Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen. Toim. Raija Järvinen. Tampere University Press. Vammala, 17–60.
- Anttonen, Anneli (1989): Valtiollisesta yhteisölliseen sosiaalipolitiikkaan. Sosiaaliturvan Keskusliitto. Mänttä.

- Anttonen, Anneli (1994): Welfare pluralism or women-friendly welfare politics? Teoksessa *Women and the welfare state: Politics, professions and practices*. Toim. Anneli Anttonen. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen työpapereita 87. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä, 9–35.
- Anttonen, Anneli & Sipilä, Jorma (1992): Julkinen, yhteisöllinen ja yksityinen sosiaalipolitiikassa – sosiaalipalvelujen toimijat ja uudenlaiset yhteensovittamisen strategiat. Teoksessa *Sosiaalipolitiikka 2017. Näkökulmia suomalaisen yhteiskunnan kehitykseen ja tulevaisuuteen*. Toim. Olavi Riihinen. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto SITRA. Juva, 435–462.
- Anttonen, Anneli & Sipilä, Jorma (2000): Suomalaista sosiaalipolitiikkaa. Vastapaino. Jyväskylä.
- Anttonen, Hannu, Piikivi, Leena, Vuolteenaho, Antti & Kopperoinen, Iris (1998): Työkyvyn taloudelliset vaikutukset. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Aro, Timo, Nokelainen, Eero & Ansamaa, Saara (2006): Yrityksen työeläkekäsikirja. Editat. Helsinki.
- Aula, Pekka & Heinonen, Jouni (2002): *Maine. Menestystekijä*. WSOY. Porvoo.
- Aula, Pekka & Mantere, Saku (2005): *Hyvä yritys. Strateginen maineenhallinta*. WSOY. Juva.
- Baanders, A.N., Andries, F., Rijken, P.M. & Dekker, J. (2001): Work adjustments among the chronically ill. *International Journal of Rehabilitation Research* 24, 7–14.
- Babbie, Earl (2008): *The basics of social research*. Thomson / Wadsworth. Belmont.
- Bagilhole, Barbara (1997): *Equal opportunities and social policy: Issues of gender, race and disability*. Longman. New York.
- Barnes, Colin (2000): A working social model? Disability, work and disability politics in the 21st century. *Critical Social Policy* 20, 441–457.
- Bauer, Martin W. & Aarts, Bas (2000): *Corpus construction: A principle for qualitative data collection*. Teoksessa *Qualitative researching with text, image and sound. A practical handbook*. Toim. Martin W. Bauer & George Gaskell. Sage Publications. Wilthshire, 19–37.
- Bauman, Zygmunt (1999): *Sosiologinen ajattelu*. WSOY. Juva.
- Beauchamp, Tom L. (2004): *Goals and Quotas in Hiring and Promotion*. Teoksessa *Ethical theory and business*. Seventh edition. Toim. Tom L. Beauchamp & Norman E. Bowie. Pearson / Prentice Hall. Upper Saddle River, 352–360.
- Beck, Ulrich (1990): Riskiyhteiskunnan vastamyrryt. Vastapaino. Jyväskylä.
- Beck, Ulrich (1999): Mitä globalisaatio on? Virhekäsityksiä ja poliittisia vastauksia. Vastapaino. Tampere.
- Beck, Ulrich (2000): *The brave new world of work*. Polity Press. Cornwall.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (2000): Health and responsibility: From social change to technological change and vice versa. Teoksessa *The risk society and beyond. Critical issues for social theory*. Toim. Barbara Adam, Ulrich Beck & Joost Van Loon. Sage Publications. Gateshead, 122–135.
- Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas (1966/1994): *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkimus*. Gaudeamus. Helsinki.
- Bertram, Christopher (2004): *Routledge Philosophy guidebook to Rousseau and the social contract*. Routledge. London.
- Bjerstedt, Katja (2001): Työssä jaksamisesta ja työmarkkinoiden muutoksesta. *Keskustelualoitteita* 252. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsinki.
- Booth, William James (2004): Moraalitalouden ideasta. Teoksessa *Moraalitalous*. Toim. Ilkka Kauppinen. Vastapaino. Tampere, 53–91.
- Bräysy, Helena, Kallanranta, Tapani, Karkia, Heli & Kokko, Raija-Liisa (2008): Kokemuksia työkokeilusta ammatillisen kuntoutuksen välineenä. *Kuntoutus* 31 (3), 4–17.
- Burchardt, Tania (2004): Capabilities and disability: The capabilities framework and the social model of disability. *Disability & Society* 19, 735–751.
- Buti, Marco, Franco, Daniele & Pench, Lucio R. (1999): Reconciling the welfare state with sound public finances and high employment. Teoksessa *The welfare state in Europe. Challenges and reforms*. Toim. Marco Buti, Daniele Franco & Lucio R. Pench. Edward Elgar. Cheltenham, 3–56.
- Byrne, Bridget (2004): *Qualitative interviewing*. Teoksessa *Researching society and culture*. Toim. Clive Seale. Second edition. Sage Publications. Oxford, 179–192.
- Böök, Einar (1923/2001): *Sosiaalipolitiikka*. (Alkuperäiset julkaisutiedot: Valtiotieteiden käsikirja III. Tietosanakirja-osakeyhtiö. Helsinki, 435–443). Teoksessa *Työväenkysymyksestä sosiaalipolitiikkaan*. Yrjö-Koskisesta Heikki Warikseen. Toim. Risto Eräsaari & Keijo Rahkonen. Gaudeamus. Helsinki, 185–196.
- Carr, Patricia (2003): Revisiting the protestant ethic and the spirit of capitalism: Understanding the relationship between ethics and enterprise. *Journal of Business Ethics* 47, 7–16.

- Carroll, Archie B. (1995): Stakeholder thinking in three models of management morality: A perspective with strategic implications. Teoksessa *Understanding stakeholder thinking*. Toim. Juha Näsi. LSR-Julkaisut Oy. Jyväskylä, 47–74.
- Clasen, Jochen (1999): Unemployment compensation and other labour-market policies. Teoksessa *Comparative social policy: concepts, theories and methods*. Toim. Jochen Clasen. Blackwell Publishers. Cornwall, 159–178.
- Cohen, Don & Prusak, Laurence (2001): *In good company. How social capital makes organizations work*. Harvard Business School Press. Boston.
- Coleman, James S. (2000): Social capital in the creation of human capital. Teoksessa *Social capital. A Multifaceted perspective*. Toim. Partha Dasgupta & Ismail Serageldin. The World Bank. Washington, D.C., 13–39.
- Cough, Ian (1998): Social policy and economic policy. Teoksessa *The student's companion to social policy*. Toim. Pete Alcock, Angus Erskine & Margaret May. Blackwell. Cornwall, 107–114.
- Creswell, John W. (2007): *Qualitative inquiry & research design. Choosing among five approaches*. Sage Publications. Thousand Oaks.
- Czarniawska, Barbara (2005): *Narratives in social science research*. Sage Publications. Gateshead.
- Damtoft, Lene (1998): Esitelmä seminaarissa Työkyky ja yhteiskunnallinen sitoutuminen – kilpailuvaltteja 2000-luvun markkinoilla. 10.3.1998. Liperi. Julkaisematon.
- Danieli, Ardha & Wheeler, Peter (2006): Employment policy and disabled people: Old wine in new glasses? *Disability & Society* 21, 485–498.
- Deacon, Alan (2002): *Perspectives of welfare. Ideas, ideologies and public debates*. Open University Press. Suffolk.
- Deacon, Sharon A. (2006): Creativity within qualitative research on families. Teoksessa *Emergent methods in social research*. Toim. Sharlene Nagy Hesse-Biber & Patricia Leavy. Sage Publications. Thousand Oaks, 5–107.
- Definitions of disability in Europe (2002): A comparative analysis. A study prepared by Brunel University. European Commission. Social security and social integration. Directorate-General for Employment and Social Affairs. Unit E 4. http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2004/cev502004_en.pdf. Luettu 14.3.2009.
- DesJardins, Joe (1998): Corporate environmental responsibility. *Journal of Business Ethics* 17, 825–838.
- Dewsbury, Guy, Clarke, Karen, Randall, Dave, Rouncefield, Mark & Sommerville, Ian (2004): The anti-social model of disability. *Disability & Society* 19, 145–158.
- Donaldson, Thomas & Dunfee, Thomas W. (1994): Toward a unified conception of business ethics: Integrative social contracts theory. *The Academy of Management Review* 19, 252–284.
- Donkin, Richard (2001): *Blood, sweat and tears. The evolution of work*. Texere LLC. New York.
- Duckett, Paul S. (2000): Disabling employment interviews: Warfare to work. *Disability & Society* 15, 1019–1039.
- Ehrnrooth, Leo (1912/2001): Nykyaikainen yhteiskuntapolitiikka, sen edellytykset ja tehtävät. (Alkuperäiset julkaisutiedot: Nykyaikainen yhteiskuntapolitiikka, 12 esitelmää, vihko I. Suomen työväensuojelus ja sosiaalivakuutusyhdistyksen julkaisuja II. Porvoo). Teoksessa *Työväenkysymyksestä sosiaalipolitiikkaan*. Yrjö-Koskisesta Heikki Warikseen. Toim. Risto Eräsaari & Keijo Rahkonen. Gaudeamus. Helsinki, 148–163.
- Employment strategies for people with disabilities: The role of employers. (1995) Programme of co-ordinated research in the social field. Steering Committee for Employment and Labour. *Employment and Society*. Council of Europe. Strasbourg.
- Eräsaari, Risto (1998): Toisen hyvinvointivaltion projektin alkusoittoja. Teoksessa *Aristoteles, Rawls ja sosiaalipolitiikka*. Toim. Erkki Kempainen & Mikko Mäntysaari. Raportteja 223. Stakes. Saarijärvi, 85–96.
- Eskola, Jari (1997a): Eläytymismenetelmä tiedonhankintamenetelmänä; lyhyt oppimäärä. Teoksessa *Eläytymismenetelmäopas*. Jari Eskola. Tampereen yliopisto. Tampere, 5 - 39.
- Eskola, Jari (1997b): Kehyskertomuksia. Teoksessa *Eläytymismenetelmäopas*. Jari Eskola. Tampereen yliopisto. Tampere, 41–79.
- Eskola, Jari (1998): Eläytymismenetelmä sosiaalitutkimuksen tiedonhankintamenetelmänä. Tampereen yliopisto. Tampere.

- Eskola, Jari (2007): Eläytymismenetelmän autuus ja kurjuus. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Toim. Juhani Aaltola & Raine Valli. PS-kustannus. Juva, 71–86.
- Eskola, Jari & Pietilä, Anna-Maija (2002): Eläytymismenetelmä ja terveysvalinta: Ekskursio eläytymismenetelmän käyttöön nuorten terveysvalinnoissa. Teoksessa Terveysvalinnan edistäminen. Uudistuvat työmenetelmät. Toim. Anna-Maija Pietilä, Tuovi Hakulinen, Eila Hirvonen, Päivi Koponen, Eeva-Maija Salminen & Kirsi Sirola. WSOY. Juva, 243–261.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1997): Tarinoita ja taulukoita tarinoista – esimerkki eläytymismenetelmä-aineiston analysoinnista. Teoksessa Eläytymismenetelmäopas. Jari Eskola. Tampereen yliopisto. Tampere, 81–102.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2000): Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Osuuskunta Vastapaino. Tampere.
- European attitudes towards corporate social responsibility – Ensimmäinen Euroopan laajuinen tutkimus kuluttajien asenteista yritysten yhteiskunnalliseen vastuuseen. (2001) Finnish Business & Society. <http://www.businessandsociety.net/uusi/tutkimukset+raportit/eurattcsr.html>. Luettu 13.12.2002.
- Ferrell, O.C., Fraedrich, John & Ferrell, Linda (2000): Business ethics. Ethical decision making and cases. Houlton Mifflin Company. Boston.
- Fielding, Jane (2001): Coding and managing data. Teoksessa Researching social life. Toim. Nigel Gilbert. Cromwell Press Limited. Wiltshire, 227–251.
- Fielding, Nigel & Thomas, Hilary (2001): Qualitative interviewing. Teoksessa Researching social life. Toim. Nigel Gilbert. Sage Publications. Wiltshire, 122–144.
- Fletcher, Del Roy (2003): Employers, recruitment and offenders: Underlining the limits of work-focused welfare? Policy and Politics 31, 497–510.
- Flick, Uwe (2007): Designing qualitative research. The SAGE Qualitative Research Kit. Sage Publications. Wiltshire.
- Forsander, Annika (2002): Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39. Väestöntutkimuslaitos. Helsinki.
- Forsander, Annika, Raunio, Mika, Salmenhaara, Perttu & Helander, Mika (2004): Sykettä ja suvaitsevaisuutta. Globaalin osaamisen kansalliset rajat. Edita. Helsinki.
- Friedman, Milton (1972): Kapitalism och frihet. En konstruktiv analys av den moderna kapitalismen. Bokförlaget Aldus / Bonniers. Stockholm.
- Gaskell, George (2000): Individual and group interviewing. Teoksessa Qualitative researching with text, image and sound. A practical handbook. Toim. Martin W. Bauer & George Gaskell. Sage Publications. Wiltshire, 38–56.
- Gehrmann, Manfred (1995): On the German system of vocational rehabilitation. Institut für Sozialforschung und Betriebspädagogik, E.V. Julkaisematon.
- Gibbs, Graham R. (2007): Analyzing qualitative data. Sage Publications. Wiltshire.
- Giddens, Anthony (2000): Positive Welfare. Teoksessa The welfare state. A reader. Toim. Christopher Pierson & Francis G. Castles. Polity Press. Cornwall, 369–379.
- Ginsburg, Gerald P. (1978): Role-playing and role performance in social psychological research. Teoksessa The social contexts of method. Toim. Michael Brenner, Peter Marsh & Marylin Brenner. St. Martin's Press. New York, 91–121.
- Ginsburg, Gerald P. (1979): The effective use of role-playing in social psychological research. Teoksessa Emerging strategies in social psychological research. Toim. G. P. Ginsburg. John Wiley & Sons. Chichester, 117–154.
- Goodlad, Robina & Riddell, Sheila (2005): Social justice and disabled people: Principles and challenges. Social Policy & Society 4, 45–54.
- Gould, Raija (1985): Työkyvyttömyys – erivapaus työstä vai työttömyydestä. Tutkimus työkyvyttömyyskäsitteen sisällöstä ja työkyvyttömyyseläkeläistymisen vaiheista. Tutkimuksia 1985:1. Eläketurvakeskus. Helsinki.
- Gould, Raija, Ilmarinen, Juhani, Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo (2006): Työkyvyn ulottuvuudet – yhteenvedo ja päätelmät. Teoksessa Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Toim. Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo & Seppo Koskinen. Eläketurvakeskus. Helsinki, 311–328.

- Gould, Raija & Polvinen, Anu (2006): Osaaminen. Teoksessa *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 – tutkimuksen tuloksia*. Toim. Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo & Seppo Koskinen. Eläketurvakeskus. Helsinki, 162–168.
- Grover, Chris & Piggott, Linda (2005): Disabled people, the reserve army of labour and welfare reform. *Disability & Society* 20, 705–717.
- Guba, Egon G. & Lincoln, Yvonna S. (1981): *Effective evaluation. Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches*. Jossey-Bass Publishers. San Francisco.
- Guba, Egon S. & Lincoln, Yvonna S. (1994): *Competing paradigms in qualitative research*. Teoksessa *Handbook of qualitative research*. Toim. Norman K. Denzin & Yvonna S. Lincoln. Sage Publications. Thousand Oaks, 105–117.
- Haapala, Pertti (1986): *Tehtaan valossa. Teollistuminen ja työväestön muodostuminen Tampereella 1820–1920*. Osuuskunta Vastapaino. Vammala.
- Haarni, Ilkka (2006): *Keskeneräistä yhdenvertaisuutta. Vammaisten henkilöiden hyvinvointi ja elinolot Suomessa tutkimustiedon valossa*. Raportteja 6. Stakes. Helsinki.
- Haatanen, Pekka (1992): *Suomalaisen hyvinvointivaltion kehitys*. Teoksessa *Sosiaalipolitiikka 2017. Näkökulmia suomalaisen yhteiskunnan kehitykseen ja tulevaisuuteen*. Toim. Olavi Riihinen. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto SITRA. Juva, 31–68.
- Hacker, Jacob S. & Pierson, Paul (2002): *Business power and social policy: Employers and the formation of the American welfare state*. *Politics & Society* 30, 277–325.
- Hallberg, Anja (2001): *Työikäisten aikuisten toimintakyvystä ja sen arvioinnista*. Teoksessa *Toimintakyky – viitekehystä arviointiin ja mittaamiseen*. Toim. Seija Talo. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 49. Kela. Jyväskylä, 107–112.
- Hallituksen esitys 269/2002. *Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta*.
- Halme, Minna & Lovio, Raimo (2004): *Yrityksen sosiaalinen vastuu globalisoituvassa taloudessa*. Teoksessa *Ympäristö ja liiketoiminta*. Toim. Eva Heiskanen. Gaudeamus. Tampere, 281–290.
- Hannus, Jouko (2004): *Strategisen menestyksen avaimet. Tehokkaat strategiat, kyvykkyydet ja toimintamallit*. ProTalent. Jyväskylä.
- Hantrais, Linda (2000): *Social policy in the European Union*. MacMillan Press. London.
- Harjunen, Raimo (2001): *Sosiaalinen yritys – uusi mahdollisuus vajaakuntoisten työllistämiseen*. *Työpoliittinen aikakauskirja* 44 (3), 115–117.
- Heikkilä, Matti (1993): *Köyhän vai koko kansan asialla? Teoksessa Hyvinvointivaltio ja historian oikut. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura*. Toim. Pertti Haapala. Väki voimakas 6. Tampere, 111–127.
- Heiskanen, Tuula, Korvajärvi, Päivi & Rantalaiho, Liisa (2008): *Sukupuoli ja työ: pysyvyyttä ja liikkahduksia*. Teoksessa *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Toim. Tuula Heiskanen, Minna Leinonen, Anu Järvensivu & Simo Aho. Tampereen yliopistopaino Oy. Tampere, 109–134.
- Held, David (2006): *Models of democracy*. Third edition. Polity. Cambridge.
- Hellsten, Katri (1993): *Vaivahoidosta hyvinvointivaltion kriisiin. Hyvinvointivaltiokehitys ja sosiaaliturvajärjestelmän muotoutuminen Suomessa*. *Tutkimuksia 2*. Helsingin yliopisto, sosiaalipolitiikan laitos. Helsinki.
- Helne, Tuula (2003a): *Sosiaalipolitiikan nykyiset haasteet*. Teoksessa *Sosiaalinen politiikka*. Tuula Helne, Raija Julkunen, Jouko Kajanoja, Sini Laitinen-Kuikka, Tiina Silvasti & Jussi Simpura. WSOY. Juva, 69–92.
- Helne, Tuula (2003b): *Sosiaalipolitiikan perusteet*. Teoksessa *Sosiaalinen politiikka*. Tuula Helne, Raija Julkunen, Jouko Kajanoja, Sini Laitinen-Kuikka, Tiina Silvasti & Jussi Simpura. WSOY. Juva, 41–68.
- Helne, Tuula (2003c): *Sosiaalipolitiikka epävarmassa maailmassa*. Teoksessa *Sosiaalinen politiikka*. Tuula Helne, Raija Julkunen, Jouko Kajanoja, Sini Laitinen-Kuikka, Tiina Silvasti & Jussi Simpura. WSOY. Juva, 17–37.
- Heponiemi, Tarja, Wahlström, Mikael, Elovainio, Marko, Sinervo, Timo, Aalto, Anna-Mari & Keskimäki, Ilmo (2008): *Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 14*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.
- Hesse-Biber, Sharlene Nagy & Leavy, Patricia (2006): *Conclusion: "Coming at things differently": The need for emergent methods*. Teoksessa *Emergent methods in social research*. Toim. Sharlene Nagy Hesse-Biber & Patricia Leavy. Sage Publications. Thousand Oaks, 375–381.

- Hjerpe, Reino (2003): Luottamus yhteiskunnan moraalil ilmentymänä ja sen vaikutus talouden menestykseen. Teoksessa Etiikka ja talous. Toim. Vesa Kannianen & Matti Sintonen. WSOY. Vantaa, 257–279.
- Hummasti, Antti (2002): Vajaakuntoiset työnhakijat, työllistyvyys ja projektitoiminta. Teoksessa Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. Toim. Simo Mannila, Annika Forsander, Antti Hummasti & Jukka Vehviläinen. ESR – Hyvät käytännöt 8. Työministeriö. Helsinki, 34–42.
- Huotari, Tiina (2008): Työllistämisen uudet politiikat: Sosiaalinen yritys. Teoksessa Sosiaalisen ja taloudellisen välimaastossa. Tutkimusnäkökulmia suomalaiseen sosiaalisen yritykseen. Toim. Tiina Huotari, Miikka Pyykkönen & Pekka Pättiniemi. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Helsinki, 15–33.
- Huotari, Tiina, Pyykkönen, Miikka & Pättiniemi, Pekka (2008): Johdanto: Suomalaisen sosiaalisen yrityksen muodostuminen. Teoksessa Sosiaalisen ja taloudellisen välimaastossa. Tutkimusnäkökulmia suomalaiseen sosiaalisen yritykseen. Toim. Tiina Huotari, Miikka Pyykkönen & Pekka Pättiniemi. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Helsinki, 5–15.
- Hyde, Mark (2000): From welfare to work? Social policy for disabled people of working age in the United Kingdom in the 1990s. *Disability & Society* 15, 327–341.
- Hytti, Helka (2006): Suomen ja Ruotsin työkyvyttömyyspolitiikat OECD:n viitekehysessä. *Työpoliittinen aikakauskirja* 49 (4), 7–22.
- Hyppä, Markku T. (2002): Elinvoimaa yhteisöstä. Sosiaalinen pääoma ja terveys. PS-kustannus. Keuruu.
- Härkäpää, Kristiina (2001): Perusta luotu tuetun työllistymisen palvelutoiminnalle. *Kuntoutus* 24 (1), 63–65.
- Härkäpää, Kristiina (2002): Varhaiskuntoutuksen vaikuttavuus. Teoksessa Kannattaako kuntoutus? Asiantuntijakatsaus eräiden kuntoutusmuotojen vaikuttavuudesta. Toim. Anna-Mari Aalto, Heikki Hurri, Aila Järvikoski, Jorma Järvisalo, Vappu Karjalainen, Heidi Paatero, Timo Pohjolainen & Pekka Rissanen. Raportteja 267. Stakes. Saarijärvi, 29–44.
- Härkäpää, Kristiina (2005): Tuetun työllistymisen periaatteet ja tuloksellisuus. Teoksessa Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus. Majakka-Beacon –hankkeen loppuraportti. Toim. Kristiina Härkäpää & Ulla Peltola. Kuntoutussäätiön työselosteita 29. Kuntoutussäätiö. Helsinki, 30–50.
- Høgelund, Jan (1999): Reintegration policies in the Netherlands and Denmark: The role of employers. The Danish National Institute of Social Research. Research Program 6: The Open Labour Market. Copenhagen.
- Høgelund, Jan & Holm, Anders (2005): Returning the long-term sick-listed to work: The effects of educational measures and employer separations in Denmark. Teoksessa Welfare to work in practice. Social security and participation in economic and social life. Toim. Peter Saunders. Antony Rowe Ltd. Wiltshire, 211–237.
- Ilmakunnas, Seija, Romppanen, Antti & Tuomala, Juha (2001): Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuudesta ja ennakoinnista. VATT-tutkimuksia 77. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsinki.
- Ilmarinen, Juhani (1999): Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa - tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistyvyyden ja työllisyyden parantaminen. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja työministeriö & Työministeriö. Helsinki.
- Ilmarinen, Juhani, Gould, Raija, Järvikoski, Aila & Järvisalo, Jorma (2006): Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Toim. Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo & Seppo Koskinen. Eläketurvakeskus. Helsinki, 17–34.
- Ilmarinen, Juhani, Lähteenmäki, Satu & Huuhtanen, Pekka (2003): Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Talentum. Jyväskylä.
- Ilmonen, Kaj (2000): Sosiaalinen pääoma: käsite ja sen ongelmallisuus. Teoksessa Sosiaalinen pääoma ja luottamus. Toim. Kaj Ilmonen. SoPhi. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä, 9–38.
- Ilmonen, Kaj & Jokinen, Kimmo (2002): Luottamus modernissa maailmassa. SoPhi. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.
- Jaakkola, Jouko (1993): Kun valtio ei auttanut – työväen keskinäinen apu Suomessa. Teoksessa Hyvinvointivaltio ja historian oikut. Toim. Pertti Haapala. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura. Väki voimakas 6. Tampere, 25–56.

- Jalava, Janne (2008): Kuntoutus ja sosiaalisten mahdollisuuksien politiikka. *Kuntoutus* 31 (3), 61–67.
- Jirásek, Jaroslav A. (2003): Two approaches to business ethics. *Journal of Business Ethics* 47, 343–347.
- Johnson, Norman (1998): State welfare. Teoksessa *The student's companion to social policy*. Toim. Pete Alcock, Angus Erskine & Margaret May. Blackwell Publishers. Conrwall, 147–153.
- Jolkkonen, Arja & Roivas, Seppo (2008): Väilyömarkkinoiden laajuus ja kehittämistarve Pohjois-Karjalassa. Karjalan tutkimuslaitoksen raportteja 2. Joensuun yliopisto. Joensuu.
- Juholin, Elisa (2004): Cosmopolis. Yhteiskuntavastuusta yrityskansalaisuuteen. *Inforviestintä*. Keuruu.
- Julkunen, Raija (1993): Onko se nyt ohi? Teoksessa *Hyvinvointivaltio ja historian oikut*. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura. Toim. Pertti Haapala. Väki voimakas 6. Tampere, 128–153.
- Julkunen, Raija (1995): Yksityinen ja julkinen hyvinvointivaltiossa. Teoksessa *Naiset yksityisen ja julkisen rajalla*. Toim. Leena Eräsaari, Raija Julkunen & Harriet Silius. Vastapaino. Tampere, 203–213.
- Julkunen, Raija (2000): Työelämänpolitiikka. Teoksessa *2000-luvun elämä*. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Toim. Tommi Hoikkala & J. P. Roos. Gaudeamus. Helsinki, 218–237.
- Julkunen, Raija (2001): Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa. *Osuuskunta Vastapaino*. Tampere.
- Julkunen, Raija (2002): Työtä vastaan? Yhteiskuntapolitiikka 67, 315–323.
- Julkunen, Raija (2003): Työ – elämää ja politiikkaa. Teoksessa *Sosiaalinen politiikka*. Tuula Helne, Raija Julkunen, Jouko Kajanoja, Sini Laitinen-Kuikka, Tiina Silvasti & Jussi Simpura. WSOY. Juva, 413–436.
- Julkunen, Raija (2004): Suunnanmuutoksen moraalitalous. Teoksessa *Moraalitalous*. Toim. Ilkka Kauppinen. Vastapaino. Tampere, 235–253.
- Julkunen, Raija (2006a): Kuka vastaa? Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu. *Stakes*. Vaajakoski.
- Julkunen, Raija (2006b): Vastuupuheen esiinmarssi. *Yhteiskuntapolitiikka* 71, 533–540.
- Julkunen, Raija (2008): Uuden työn paradoksit. *Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Vastapaino. Jyväskylä.
- Julkunen, Raija, Kangas, Olli, Kinnunen, Petri, Sipilä, Jorma, Suikkanen, Asko & Urponen, Kyösti (1993): Kasvasta vastuuseen. Sosiaalipolitiikan tulevaisuus. *Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C*. Katsauksia ja puheenvuoroja 16. Lapin yliopisto.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1997): Työn jakaminen. Moraali, talous ja politiikka. Vastapaino. Tampere.
- Julkunen, Raija & Pärnänen, Anna (2005): Uusi ikäsopimus. *SoPhi* 100. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.
- Juuti, Pauli (2004): Lopuksi: Onko henkilöstö sittenkin yrityksen tärkein voimavara? Teoksessa *Suomalainen yritys – henkilöstön tärkein voimavara*. Näkökulmia lähitulevaisuuteen. Toim. Pauli Juuti. JTO-palvelut. Keuruu, 145–154.
- Juvonen, Pirjo & Kukkonen, Tuula (1998): Yritysten sitoutuminen työllistämiseen ja työkyvyn ylläpitoon. *Pohjois-Karjalan yritysjohto valmis kokeilemaan uusia malleja*. *Kuntoutus* 21 (4), 40–45.
- Juvonen-Posti, Pirjo & Jalava, Janne (2008): Onnistunut työkykyasioiden puheeksiotto. Lupaavia käytäntöjä pk-työpaikoille työhyvinvoinnin ja sairauspoissaolojen hallintaan ja seurantaan. *Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä* 34. Sosiaali- ja terveysministeriö & Kuntoutussäätiö. Helsinki.
- Juvonen-Posti, Pirjo, Kallanranta, Tapani, Eksymä, Sirkka-Liisa, Piirainen, Keijo & Keinänen-Kiukaanniemi Sirkka (2002): Into work, through tailored paths: A two-year follow-up of the return-to-work rehabilitation and re-employment project. *International Journal of Rehabilitation Research* 25, 313–330.
- Juvonen-Posti, Pirjo & Kukkonen, Tuula (2001): Yritysten yhteiskunnallinen vastuu ja työllistämiseen liittyvä yhteistyö. Teoksessa *Vaihtoehtoja työstä syrjäytyneille*. Toim. Anneli Pohjola, Erkki Saari & Leena Viinamäki. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpaperiteita 41. Lapin yliopisto. Rovaniemi, 151–164.
- Juvonen-Posti, Pirjo, Piirainen, Keijo, Kallanranta, Tapani & Keinänen-Kiukaanniemi, Sirkka (2004): The reality of returning to work and training: Experiences from a long-term unemployment project. *International Journal of Rehabilitation Research* 27, 215–227.
- Jyrkämä, Jyrki (2003): Vanheneva yksilö, toimijuus ja toimintatilanteet. Teoksessa *Gerontologia*. Toim. Eino Heikkinen & Taina Rantanen. Duodecim. Tampere, 267–271.
- Jyrkämä, Jyrki (2004): Ikääntyminen ja ikääntyvien kuntoutus. Teoksessa *Kuntoutus kanssamme*. Ihmisen toimijuuden tukeminen. Toim. Vappu Karjalainen & Ilpo Vilkkumaa. Stakes. Saarijärvi, 153–160.

- Järvensivu, Anu (2004): Proaktiivinen työvoimapolitiikka: Tulevaisuuden työvoimapolitiikan linjaus? Työpoliittinen aikakauskirja 47 (2), 26–38.
- Järvikoski, Aila (1994): Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan? Kuntoutuksen viitekehysten ja toimintamallien tarkastelu. Tutkimuksia 46. Kuntoutussäätiö. Helsinki.
- Järvikoski, Aila (2002): Ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuus. Teoksessa Kannattaako kuntoutus? Asiantuntijajaksaus eräiden kuntoutusmuotojen vaikuttavuudesta. Toim. Anna-Mari Aalto, Heikki Hurri, Aila Järvikoski, Jorma Järvisalo, Vappu Karjalainen, Heidi Paatero, Timo Pohjolainen & Pekka Rissanen. Raportteja 267. Stakes. Saarijärvi, 45–55.
- Järvikoski, Aila (2008): Kuntoutuskäsityksen muutos ja kuntoutuksen vaikuttavuuden tutkimus. Teoksessa Vaikuttavuus muutoksessa. Toim. Jorma Mäkitalo, Jari Turunen & Ilpo Vilkkumaa. Verve. Oulu, 49–59.
- Järvikoski, Aila & Härkäpää, Kristiina (2004): Kuntoutuksen perusteet. WSOY. Helsinki.
- Järvikoski, Aila & Paatero, Heidi (2001): Ammatillisen kuntoutuksen kehityssuuntia. Teoksessa Muuttuva työ ja eläketurva. Toim. Eila Heinonen. Eläketurvakeskus. Helsinki.
- Järvikoski, Aila, Peltoniemi, Jyri & Puumalainen, Jouni (2000): Eriytyvätkö pitkäaikaistyöttömien elämäntilanteet arviointi- ja kuntoutuspalveluiden tuloksena? Teoksessa Yksilölliset palvelut ja ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömyys. Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksen seuranta-tutkimuksen loppuraportti. Toim. Marketta Rajavaara. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 54. Kela. Helsinki, 95–112.
- Kaakinen, Juha, Arnkil, Robert, Nieminen, Jarmo & Spangar, Timo (2000): Employment-yhteisöaloite Suomessa. Arvioinnin loppuraportti. ESR-julkaisut 79. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Kaakinen, Juha, Nieminen, Jarmo & Säkijärvi, Maija (1998): Arvio Employment-ohjelman toteutuksesta Suomessa. ESR-julkaisut 25. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Kajanoja, Jouko (1999): Sosiaalisen pääoman merkitys. B-sarja 42. Snellman-Instituutti. Kuopio.
- Kajanoja, Jouko (2002): Sosiaalisten normien taloudellinen merkitys. Esimerkkeinä syrjäytyminen ja päivähoito. Teoksessa Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille. Toim. Petri Ruuskanen. PS-kustannus. Keuruu, 181–199.
- Kajanoja, Jouko (2003): Sosiaalipolitiikka ja talousteoria. Teoksessa Sosiaalinen politiikka. Tuula Helne, Raija Julkunen, Jouko Kajanoja, Sini Laitinen-Kuikka, Tiina Silvasti & Jussi Simpura. WSOY. Juva, 183–213.
- Kallio, Tomi J. (2002): Teoreettisia suuntaviivoja yhteiskunnan, markkinoiden ja yksilöiden rooliin yritystoiminnan ja luonnonympäristön näkökulmien yhdistämisessä. Teoksessa Arvot, ympäristö ja teknologia: yhteiskunnallisten toimien uudet oikeutukset. Toim. Olli Loukola, Katinka Lybäck & Mikko Tervo. Yliopistopaino. Helsinki, 110–135.
- Kallio, Tomi J. & Nurmi, Piia (2006): Vastuullisen liiketoiminnan tutkimus. Teoksessa Vastuullinen liiketoiminta. Peruskysymyksiä ja esimerkkejä. Toim. Tomi J. Kallio & Piia Nurmi. Julkaisuja, sarja Keskustelua ja raportteja 10. Turun kauppakorkeakoulu. Tampere, 5–14.
- Kananen, Pentti (2001): Rakenteellinen työttömyys ja aktiivinen työvoimapolitiikka. Työpoliittinen aikakauskirja 44 (4), 57–62.
- Kanniainen, Vesa (2003): Talouden moraalit, markkinavoimat ja yritysten yhteiskuntavastuu. Teoksessa Etiikka ja talous. Toim. Vesa Kanniainen & Matti Sintonen. Dark Oy. Vantaa, 81–124.
- Kantola, Anu (2002): Markkinakuri ja managerivalta. Poliittinen hallinta Suomen 1990-luvun talouskriisissä. Loki-kirjat. Tampere.
- Kantola, Anu & Kautto, Mikko (2002): Hyvinvoinnin valinnat. Suomen malli 2000-luvulla. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Karisto, Antti, Takala, Pentti & Haapola, Ilkka (1998): Matkalla nykyaikaan. Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa. WSOY. Juva.
- Karjalainen, Jari (1996): Työosuustoiminta työllistymisen välineenä. Työpoliittinen tutkimus 154. Työministeriö. Helsinki.
- Karjalainen, Jari, Andersen, Atso, Kuosa, Ilkka & Pättiniemi, Pekka (2006): Sosiaalisten yritysten lain toimivuus ja toimeenpano. Työpoliittinen tutkimus 307. Työministeriö. Helsinki.
- Karjalainen, Vappu (2004): Yksilöllistymiskehitys muuttaa kuntoutusta – mutta miten? Teoksessa Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen. Toim. Vappu Karjalainen & Ilpo Vilkkumaa. Stakes. Saarijärvi, 11–25.
- Karonen, Petri (2004): Patruunat ja poliitikot. Yritysohjat taloudellisina ja poliittisina toimijoina Suomessa 1600–1920. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Tampere.

- Kasvio, Antti (1994): Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Gaudeamus. Jyväskylä.
- Kauppinen, Timo, Hanhela, Rauno, Heikkilä, Pirjo, Kasvio, Antti, Lehtinen, Suvi, Lindström Kari, Toikkanen, Jouni & Tossavainen, Antti (2007): Työ ja terveys Suomessa 2006. Työterveyslaitos. Vammala.
- Kautto, Mikko (2004): Sosiaaliturvalta työhön: Suomalaisen hyvinvointivaltion reformi. Yhteiskuntapolitiikka 69, 17–30.
- Kemppainen, Erkki (1998): Sosiaalihuollon paradigmasta. Teoksessa Aristoteles, Rawls ja sosiaalipolitiikka. Toim. Erkki Kemppainen & Mikko Mäntysaari. Raportteja 223. Stakes. Saarijärvi, 75–82.
- Keränen, Marja (1995): Yksityisen ja julkisen muuttuvat rajat. Teoksessa Naiset yksityisen ja julkisen rajalla. Toim. Leena Eräsäari, Raija Julkunen & Harriet Silius. Vastapaino. Tampere, 29–48.
- Ketola, Tarja (2005): Vastuullinen liiketoiminta. Sanoista teoksi. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Ketola, Tarja (2006): Uskonto ja filosofia vastuullisen liiketoiminnan voimavaroina. Teoksessa What corporate responsibility can give to business know-how. Values, strategies and practices. Toim. Tarja Ketola. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja Keskusteluja ja raportteja 1. Turun kauppakorkeakoulu. Tampere, 47–64.
- Klonoski, Richard J. (1991): Foundational considerations in the corporate social responsibility debate. Business Horizons 34 (4), 9–18.
- Koiranen, Matti (2004): Pohdintoja omistajan vastuusta ja vastuullisesta omistajuudesta. Teoksessa Suomalainen yritys – henkilöstön tärkein voimavara. Näkökulmia lähitulevaisuuteen. Toim. Pauli Juuti. JTO-Palvelut. Keuruu, 49–58.
- Koistinen, Pertti (1999): Työpolitiikan perusteet. WSOY. Juva.
- Koistinen, Pertti (2007): Eliitin paradigma työ- ja sosiaaliturvapolitiikassa. Yhteiskuntapolitiikka 72, 158–165.
- Koivuporras, Titta-Liisa (2006): Osuustoiminta ja yhteiskuntavastuu. Teoksessa What corporate responsibility can give to business know-how. Values, strategies and practices. Toim. Tarja Ketola. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja Keskusteluja ja raportteja 1. Turun kauppakorkeakoulu. Tampere, 65–79.
- Kopperi, Marjaana (2000): Vastuu hyvinvoinnista. Tutkimusjulkaisut 22. Kunnallisan alan kehittämissäätö. Vammala.
- Korhonen, Jukka (1999): Mualiman avaimenreijillä Teoksessa Tätä kehtoo tutkia. Sosiaalitieteitä savolaisittain. Toim. Jari Eskola. Kuopion yliopisto. Kuopio, 65–86.
- Korhonen, Jukka (2007): Mies hukkuu tien viereen. Eläytymismenettelmätutkimus passiivisen sivustakatsojan ongelman ratkaisijana? Teoksessa Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Toim. Eija Syrjäläinen, Ari Eronen & Veli-Matti Värri. Tampere University Press. Tampere, 57–82.
- Korvajärvi, Päivi & Kinnunen, Merja (1996): Lopuksi: Työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Toim. Merja Kinnunen & Päivi Korvajärvi. Vastapaino. Jyväskylä, 233–240.
- Koskinen, Seppo, Martelin, Tuija, Sainio, Päivi & Gould, Raija (2006): Työkyky ja terveys. Teoksessa Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Toim. Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo & Seppo Koskinen. Eläketurvakeskus. Helsinki, 114–134.
- Kosola, Marjaleena & Niskala, Mikael (1999): Ympäristövastuiden taloudellinen arvottaminen ja tilinpäätöskäsittely. Oy Edita Ab. Helsinki.
- Kosonen, Pekka (2001): Globalization and the Nordic welfare state. Teoksessa Globalization and European welfare states. Toim. Robert Sykes, Bruno Palier & Pauline M. Prior. Palgrave. Hampshire, 153–172.
- Kujala, Johanna (2001): Liiketoiminnan moraalialia etsimässä. Suomalaisen teollisuusjohtajien sidosryhmänäkemykset ja moraalinen päätöksenteko. Jyväskylä Studies in Business and Economics 11. Jyväskylä.
- Kujala, Johanna & Kuvaja, Sari (2002): Välittävä johtaminen – sidosryhmät eettisen liiketoiminnan kirittäjinä. Talentum. Jyväskylä.
- Kukkonen, Tuula (1999): Suuntana työelämä - kuntoutuksen ja koulutuksen keinoin. Teoksessa Työllistymishankkeen haasteet ja mahdollisuudet. Toim. Jari Lindh. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 31. Kela. Turku, 48–60.

- Kukkonen, Tuula (2003): Vajaakuntoisten työllistyminen ja yritysten sosiaalinen vastuu. Yhteiskuntapolitiikan raportteja n:o 9. Joensuun yliopisto. Joensuu.
- Kukkonen, Tuula & Saukkola, Pekka (1999): Työkyky ja yritysten yhteiskunnallinen vastuu Tanskassa. Teoksessa *Into Work - horisontissa Eurooppa*. Toim. Tuula Kukkonen. Julkaisuja 5. Keuhkovamaliitto. Helsinki, 73–90.
- Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. (2001) Toim. Tuija Lindqvist, Ilkka Oksala & Marja-Riitta Pihlman. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Oppaita 8. Julkaisuja 289. Työministeriö. Helsinki.
- Kuusi, Pekka (1961): 60-luvun sosiaalipolitiikka. WSOY. Porvoo.
- Kvale, Steinar (2007): *Doing interviews*. Sage Publications. Thousand Oaks.
- Könnölä, Totti & Rinne, Pasi (2001): Elinehtona eettisyys. Vastuullinen liiketoiminta kilpailuetuna. Kauppakaari. Tampere.
- Köppä, Tapani (2000): Yhteisö ja paikallisuus. Teoksessa *Enemmän kuin yritys – yhteisöllisen yrittämisen menestystekijät*. Toim. Tapani Köppä, Jarmo Laukkanen & Jaana Santala. Oy Edita Ab. Helsinki, 11–54.
- Köppä, Tapani (2007): Yhteistyö ja yhdistelmäorganisaatiot maaseudun mahdollisuutena. Teoksessa *Yhteisötalous. Johdatus perusteisiin*. Toim. Juhani Laurinkari. Yliopistopaino. Helsinki, 121–150.
- Lainema, Matti (2005): Hyviä yrityksiä – ajatuksia johtamisesta. WSOY. Vantaa.
- Laitinen, Merja & Pohjola, Anneli (2003): Loppusanat: Sosiaalisen vastuun uusi tuleminen. Teoksessa *Sosiaalisen vaihtuvat vastuut*. Toim. Merja Laitinen & Anneli Pohjola. PS-kustannus. Jyväskylä, 275–278.
- Laki julkisesta työvoimapalvelusta. 1295/2002.
- Laki kansaneläkelain muuttamisesta. 837/1998.
- Laki Kansaneläkelaitoksen kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuuksista. 566/2005.
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. 189/2001.
- Laki sosiaalihuoltolain muuttamisesta. 68/2002.
- Laki sosiaalisista yrityksistä. 1351/2003.
- Laki sosiaalisista yrityksistä annetun lain muuttamisesta. 409/2007.
- Laukkanen, Jarmo (2000): Osuuskunta yhteisöllisenä yrityksenä. Teoksessa *Enemmän kuin yritys – yhteisöllisen yrittämisen menestystekijät*. Toim. Tapani Köppä, Jarmo Laukkanen & Jaana Santala. Oy Edita Ab. Helsinki, 97–151.
- Launiainen, Helena, Matikka, Leena, Talvitie, Ulla & Gould, Raija (2001): Mielikuvia toimintakyvystä: Mitä arvioidaan ja mitataan? Teoksessa *Toimintakyky – viitekehystä arviointiin ja mittaamiseen*. Seminaariraportti, Turku 4.–5.5.2000. Toim. Seija Talo. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 49. Kela. Jyväskylä, 131–160.
- Lehmijoki, Pentti (2001): Vajaakuntoisten ja ikääntyneiden mahdollisuudet syrjästä osallisuuteen. Työpoliittinen Aikakauskirja 44 (2), 65–69.
- Lehmijoki, Pentti (2006): Työllistämistukijärjestelmän uudistus ja vajaakuntoisten työnhakijoiden työllistäminen. *Kuntoutus* 29 (1), 42–47.
- Lehtinen, Ulla (2000): Tuettu työllistyminen. Yksilöllinen tuki varmistaa työsuhteen onnistumisen. Teoksessa *Erilaisuus työelämän voimavarana. Vammaisuus ja työmarkkinat – kokemuksia, näkemyksiä ja mahdollisuuksia*. Toim. Marketta Peltonen & Hannu Puupponen. Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä, 77–86.
- Lehto, Anna-Maija (1996): Tuottavuus- ja joustavuuspuheiden sukupuoli. Teoksessa *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Toim. Merja Kinnunen & Päivi Korvajärvi. Vastapaino. Jyväskylä, 71–87.
- Lehto, Markku (1994): Vastuu ja valinnan mahdollisuus. Teoksessa *Vapauden ja vastuun Suomi*. Toim. Terho Pursiainen, Markku Lehto, Osmo Soininvaara & Tapani Koski. WSOY. Juva, 59–88.
- Lehto, Markku (2001): Sosiaalipolitiikka edistyksen asialla. Gummerus. Jyväskylä.
- Lehto, Markku (2008): Aktiivinen ja kannustava sosiaalipolitiikka. Teoksessa *Vaikuttavuus muutoksesa*. Toim. Jorma Mäkitalo, Jari Turunen & Ilpo Vilkkumaa. Verve. Oulu, 62–81.
- Lehtonen, Heikki (1996): Sosiaalipolitiikka moraalitaloutena. Gaudeamus. Tampere.
- Lind, Jouko (1997): Pitkäaikaistyöttömyys ja vajaatyökykyisyys: Rekisterikartoitus. Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksen seuranta tutkimuksen osaraportti 2. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia. Kansaneläkelaitos. Turku.
- Linnakangas, Ritva, Suikkanen, Asko, Savtschenko, Victor & Virta, Lauri (2006): Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Raportteja 15. Stakes. Helsinki.

- Liukkonen, Ulla (2001): EU:n syrjäntädirektiiveissä laaja näkökulma työelämään. Työpoliittinen aikakauskirja 44 (2), 76–78.
- Lotila, Pia (2004): Communicating corporate social responsibility. Reporting practice in retailing. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja Keskustelua ja raportteja 6. Turun kauppakorkeakoulu. Raisio.
- Lucas, J.R. (2004): Responsibility. Clarendon Press. Eastbourne.
- Luukkonen, Antti, Korkeamäki, Ossi & Kyyrä, Tomi (2005): Aktiivinen työvoimapolitiikka yritysten näkökulmasta. Työpoliittinen tutkimus 270. Työministeriö. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt270.pdf. Luettu 15.11.2008.
- Lämsä, Anna-Maija (2001): Organizational downsizing and the Finnish manager from an ethical perspective. Jyväskylä studies in business and economics 12. University of Jyväskylä. Jyväskylä.
- Mabbett, Deborah H. (2005): Some are more equal than others: Definitions of disability in social policy and discrimination law in Europe. Journal of Social Policy 34, 215–233.
- Maguire, Malcolm (1992): The role of employers in the labour market. Teoksessa Understanding unemployment. New perspectives on active labour market policies. Toim. Eithne McLaughlin. Routledge. Kent, 80–102.
- Maignan, Isabelle & Ferrell, O.C. (2000): Measuring corporate citizenship in two countries: The case of the United States and France Journal of Business Ethics 23, 283–297.
- Mannila, Simo (1996): Social firms in Europe. Some practical aspects. National Research and Development Centre for Welfare and Health. Saarijärvi.
- Mannila, Simo (1997): Köyhiä ja kipeitä. Terveystila ja syrjäytyminen 1986–94. Tutkimuksia 57. Kuntoutussäätiö. Helsinki.
- Mannila, Simo (2001): Vajaakuntoiset ja työllisyys- ja työvoimapolitiikka: Esimerkki politiikkatason arvioinnista. Teoksessa Monia teitä kuntoutuksen arviointiin. Toim. Aila Järvikoski, Kristiina Härkäpää & Susanna Nouko-Juvonen. Tutkimuksia 69. Kuntoutussäätiö. Helsinki, 73–96.
- Mannila, Simo (2002a): Pitkäaikaistyöttömyys ja työelämäkynnykset. Teoksessa Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. Toim. Simo Mannila, Annika Forsander, Antti Hummasti & Jukka Vehviläinen. ESR – Hyvät käytännöt 8. Työministeriö. Helsinki, 43–52.
- Mannila, Simo (2002b): Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. Teoksessa Työelämäkynnykset ja haasteelliset ryhmät työllisyyspolitiikan näkökulmasta. Toim. Simo Mannila, Annika Forsander, Antti Hummasti & Jukka Vehviläinen. ESR – Hyvät käytännöt 8. Työministeriö. Helsinki, 9–15.
- Mannila, Simo, Ala-Kauhahuoma, Mika & Valjakka, Sari (1999): Työelämäkynnysten ylittäminen. ESR-projektien hyvät käytännöt. Stakes. Jyväskylä.
- Mannila, Simo, Notkola, Veijo, Kaipainen, Hanna, Juntunen, Juhani & Rytönen, Helena (2003): Vajaakuntoisuus, työhön osallistuminen ja kuntoutuksen tarve Suomessa vuonna 2002. Kuntoutus 26 (1), 3–23.
- Mannila, Simo, Valjakka, Sari & Ala-Kauhahuoma, Mika (2001): Työelämäkynnysten ylittäminen harvaan asutuilla alueilla. ESR – Hyvät käytännöt 3. Työministeriö. Helsinki.
- Marjanen, Matti (2000): Vammaisten henkilöiden työllistymisen edistäminen. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 19. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki.
- Marjanen, Matti (2001): Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymisen edistämisestä. Työpoliittinen aikakauskirja 44 (2), 59–64.
- Marski, Jarmo (1998): Työttömyys ja innovatiivisen sosiaalipolitiikan mahdollisuudet. Teoksessa Innovatiivinen sosiaalipolitiikka. Toim. Heikki Niemelä, Juho Saari & Kari Salminen. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 25. Kansaneläkelaitos. Helsinki, 135–154.
- Martikainen, Tuomas & Moisio, Elina (2007): Monimuotoisuuden haaste suomalaiselle työelämälle. Työelämän tutkimus 5, 52–56.
- Matthies, Aila-Leena (1996): Hyvinvoinnin sekatalous ja suomalaiset välittävät organisaatiot. Teoksessa Välittävät verkostot. Toim. Aila-Leena Matthies, Ulla Kotakari & Marianne Nylund. Vastapaino. Jyväskylä, 11–32.
- Mbare, Otieno (2004): Corporate social responsibility. Theory and framework in contemporary Finnish and Kenyan business practices. Institute for Advanced Management Science Research. Åbo Akademi University. Åbo.

- McLean, John (2003): Employees with long term illnesses or disabilities in the UK social services workforce. *Disability & Society* 18, 51–70.
- Meershoek, Agnes, Krumeich, Anja & Vos, Rein (2007): Judging without criteria? Sickness certification in Dutch disability schemes. *Sociology of Health & Illness* 29, 497–514.
- Melé, Domènec (2008): Corporate social responsibility theories. Teoksessa *The Oxford handbook of corporate social responsibility*. Toim. Andrew Crane, Abigail McWilliams, Dirk Matten, Jeremy Moon & Donald S. Siegel. Oxford University Press. New York, 47–82.
- Melkas, Tapani (1980): Tuki- ja liikuntaelinten vaivat ja työkyvyttömyys. Julkaisuja AL:14. Kansaneläkelaitos. Vammala.
- Metsämuuronen, Jari (2006): Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. *International Methelp*. Vaajakoski.
- Misztal, Barbara (1998): Trust in modern societies: The search for the bases of social order. Polity Press. Cambridge.
- Mixon, Don (1979): Understanding shocking and puzzling conduct. Teoksessa *Emerging strategies in social psychological research*. Toim. G.P. Ginsburg. John Wiley & Sons. Chichester, 155–176.
- Moilanen, Liisa (2007): Työelämän muutoksen ristialloko – epävarmuudesta eettiseen? Teoksessa *Työ murroksessa*. Artikkelikokoelma. Koonneet Antti Kasvio & Johanna Tjäder. Työterveyslaitos. Keuruu, 198–223.
- Moilanen, Liisa & Haapanen, Ari (2006): Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus. Hyvät käytännöt yrityksen arjessa. Työpoliittinen tutkimus 299. Työministeriö. Helsinki.
- Mooney, Gerry (1997): Quasi-markets and the mixed economy of welfare. Teoksessa *Social policy. A conceptual and theoretical introduction*. Toim. Michael Lavalette & Alan Pratt. Sage Publications. Cambridge, 228–244.
- Mäkelä, Klaus (1990): Kvalitatiivisen aineiston arviointiperusteet. Teoksessa *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Toim. Klaus Mäkelä. Gaudeamus. Helsinki, 42–61.
- Mäki-Fränti, Petri (2009): Henkilöstön voimavarojen yhteys yritysten tuottavuuteen ja keskipalkkoihin. Teoksessa *Yritysten menestyminen ja henkilöstön työkyky*. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja 214. http://www.ptt.fi/dokumentit/rap214_0403091102.pdf, 40–54. Luettu 24.3.2009.
- Mäkinen, Hannu (2000): Työelämä jatkuvassa muutoksessa. Teoksessa *Erilaisuus työelämän voimavarana*. Vammaisuus ja työmarkkinat – kokemuksia, näkemyksiä ja mahdollisuuksia. Toim. Marketta Peltonen & Hannu Puupponen. Julkaisuja. Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Jyväskylä, 41–56.
- Mäkinen, Pertti & Liukas, Pirjo (2003): Yritysten yhteiskuntavastuu. *Keskuskauppakamari*. Helsinki.
- Mäkitalo, Jorma (2001): Toimintakyky ja toiminnan teoria. Teoksessa *Toimintakyky – viitekehiksestä arviointiin ja mittaamiseen*. Toim. Seija Talo. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 49. Kela. Jyväskylä, 65–92.
- Nathanson, Robert B. & Lambert, Jeffrey (1981): Integrating disabled employees into to workplace. *Personnel Journal* 60, 109–113.
- Nieminen, Ari (1996): Miten analysoida talouden ja yhteiskunnan rakennemuutosta? Teoksessa *Sosiaalipolitiikan teoreettisia lähtökohtia*. Sosiaalitaloudellinen näkökulma. Toim. Heikki Niemelä, Juho Saari & Kari Salminen. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 18. Kansaneläkelaitos. Helsinki, 95–129.
- Niiniluoto, Ilkka (2005): Onko yrityksillä moraalista vastuuta? Teoksessa *Nykyajan etiikka*. Keskustelua ihmisestä ja yhteisöstä. Toim. Ilkka Niiniluoto & Juha Sihvola. Gaudeamus. Tampere, 23 - 60.
- Nikula, Jenni (2006): Yrittäjyydestä, uskonnollisuudesta ja yritysten yhteiskuntavastuusta. Teoksessa *What corporate responsibility can give to business know-how*. Values, strategies and practices. Toim. Tarja Ketola. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Keskusteluja ja raportteja 1. Turun kauppakorkeakoulu. Tampere, 35–46.
- Niskala, Mikael & Tarna, Kaisa (2003): Yhteiskuntavastuun raportointi. KHT-Media. Jyväskylä.
- Näsi, Juha (1996): What is stakeholder thinking? A snapshot of a social theory of the firm. Teoksessa *Understanding stakeholder thinking*. Toim. Juha Näsi. LSR-Julkaisut Oy. Jyväskylä, 19–32.
- OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille. (2001) Kauppa- ja teollisuusministeriö. Monika. Kansainvälisen sijoitustoiminnan ja monikansallisten yritysten neuvottelukunta. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=889>. Luettu 3.9.2008.

- Ohje julkisesta työvoimapolvelusta annetun lain (1295/2002) 1 luvun 7 §:n 6) kohdassa tarkoitettua vajaakuntoisen henkilöasiakkaan määrittelystä ja ammatillisen kuntoutuksen vastuunjaosta (2005). Työministeriö 0/1/2005.
- Ojala, Matti (2001): WHO:n uusi toimintakykyluokitus ICF. Kehitystyön vaiheet, sisältö ja käyttö. Teoksessa Toimintakyky – viitekehuksesta arviointiin ja mittaamiseen. Seminaariraportti, Turku 4.–5.5.2000. Toim. Seija Talo. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 49. Kela, Jyväskylä, 161–178.
- Oksanen, Tuula, Vahtera, Jussi, Kouvonen, Anne, Virtanen, Marianna, Linna, Anne, Elovainio, Marko, Pentti, Jaana & Kivimäki, Mika (2008): Sosiaalinen pääoma työelämän muutoksissa: Vaikutukset mielenterveyteen ja depression ilmaantuvuuteen? Työterveyslaitos. <http://www.tsr.fi/files/TietokantaTutkittu/2003/103432Loppuraportti.pdf>. Luettu 25.11.2008.
- Oliver, Mike (1998): Disabled People. Teoksessa *The student's companion to social policy*. Toim. Pete Alcock, Angus Erskine & Margaret May. Blackwell Publishers. Cornwall, 257–262.
- Ollikainen, Anne-Mari (2008): Elinkautinen valmentautuminen ja työhönvalmennus. Työpoliittinen aikakauskirja 51 (2), 53–56.
- Ollila, Anne K. (2008): Kerron tulevaisuus. Alueet ja nuoret, menestys ja marginaalit. Acta Universitatis Lapponensis 141. Lapin yliopistokustannus. Tampere.
- Overbye, Einar (2005): Dilemmas in disability activation and how Scandinavians try to live with them. Teoksessa *Welfare to work in practice. Social security and participation in economic and social life*. Toim. Peter Saunders. Antony Rowe Ltd. Wiltshire, 155–171.
- Paanetoja, Jaana & Ruponen, Ilkka (2005): Vajaakuntoisten ja vammaisten asema työehtosopimusmääräysten näkökulmasta. Vates-säätiö. Helsinki.
- Panapanaan, Virgilio M., Linnanen, Lassi, Karvonen, Minna-Maari & Phan, Vinh Tho (2003): Roadmapping corporate social responsibility in Finnish companies. *Journal of Business Ethics* 44, 133–148.
- Parmanne, Pertti & Siekkinen, Saana (2005): Aktiivisen työvoimapolitiikan uusi aika. Työpoliittinen aikakauskirja 48 (2), 26–35.
- Patomäki, Aija (2001): Ikääntyvän työttömän työllistymisen esteet. Työpapereita 2. Stakes. Helsinki.
- Pedersen, Lisbeth & Søndergaard, Jørgen (2005): The role of workfare in the Scandinavian model of social security: Soft work incentives, skill upgrading or quality of life improvement for the disadvantaged? Teoksessa *Welfare to work in practice. Social security and participation in economic and social life*. Toim. Peter Saunders. Antony Rowe Ltd. Wiltshire, 67–83.
- Peltola, Pekka (2002): Yritysten yhteiskunnallinen vastuu. Työpoliittinen Aikakauskirja 45 (2), 126–130.
- Peltola, Pekka (2005): Yritysten yhteiskunnallinen vastuu. Kehitysmaiden tuotantotoiminta samalle lähtöviivalle kehitysmaiden kanssa. Työpoliittinen Aikakauskirja 48 (3), 93–102.
- Pickvance, Chris (1999): The impact of social policy. Teoksessa *Social policy*. Toim. John Baldock, Nick Manning, Stewart Miller & Sarah Vickerstaff. Oxford University Press. Bath, 515–546.
- Pierson, Christopher (1994): Beyond the welfare State? The new political economy of welfare. Polity Press. Cornwall.
- Pierson, Paul (2001): Coping with permanent austerity. Welfare state restructuring in affluent democracies. Teoksessa *The new politics of the welfare state*. Toim. Paul Pierson. Oxford University Press. Cornwall, 410–456.
- Piirainen, Keijo (1995): Kuntoutussopimus. Tutkimus asiantuntija-asiakas –suhteen sosiaalisesta ylläpidosta. Acta Universitatis Lapponensis 7. Lapin yliopisto. Rovaniemi.
- Pohjola, Anneli (2001): Pitkäaikaistyöttömyys ja sairastavuus. Teoksessa *Vaihtoehtoja työstä syrjäytyneille*. Toim. Anneli Pohjola, Erkki Saari & Leena Viinamäki. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 41. Lapin yliopisto. Rovaniemi, 101–124.
- Pogge, Thomas (2007): *John Rawls. His life and theory of justice*. Oxford University Press. New York.
- Powell, Martin & Hewitt, Martin (2002): *Welfare state and welfare change*. Open University Press. Buckingham.
- Puolanne, Mervi & Sariola, Leena (2000): Laatu tuetussa työllistymisessä –palvelustandardi. Vates-säätiö. Helsinki.
- Pysytään työssä. Vaikeavammaisten henkilöiden työssä pysymisen tukeminen. (2008) Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 13. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2008/04/pv1207842868978/passthru.pdf>. Luettu 1.12.2008.

- Pättiniemi, Pekka (2008): Sosiaalisen yrityslainsäädännön kehittyminen Euroopassa. Teoksessa Sosiaalisen ja taloudellisen välimaastossa. Tutkimusnäkökulmia suomalaisen sosiaaliseen yritykseen. Toim. Tiina Huotari, Miikka Pyykkönen & Pekka Pättiniemi. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Helsinki, 34–45.
- Pöntinen, Seppo (2004): Sosiologian tutkimusmenetelmiä. Teoksessa Sosiologia karttalehtiä. Toim. Ismo Kantola, Keijo Koskinen & Pekka Räsänen. Vastapaino. Jyväskylä, 71–91.
- Quazi, Ali M. & O'Brien, Dennis (2000): An empirical test of a cross-national model of corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics* 25, 33–51.
- Rahunen, Aino & Kukkonen, Tuula (1990a): Onko vajaakuntoisilla mahdollisuuksia työllistyä? *Kuntoutus* 13 (3), 49–53.
- Rahunen, Aino & Kukkonen, Tuula (1990b): Vajaakuntoisten tuettu työllistäminen: Kysyntä ja asenteet. Selvityksiä 1. Sosiaali- ja terveysturva-ministeriö. Helsinki.
- Raising employment levels of people with disabilities. The common challenge. (1998) European Commission. Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Commission staff working paper. Strasbourg.
- Rantala, Juha (1998): Työvoimapolitiikan rooli ja työttömien työllistyminen. VATT-tutkimuksia 44. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsinki.
- Rantalaiho, Liisa (1994): Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa Naisten hyvinvointivaltio. Toim. Anneli Anttonen, Lea Henriksson & Ritva Nätkin. Vastapaino. Jyväskylä, 9–30.
- Rantalaiho, Liisa (1997): Contextualising gender. Teoksessa Gendered practices in working life. Toim. Liisa Rantalaiho & Tuula Heiskanen. Macmillan Press. Ipswich, 16–30.
- Rapley, Tim (2007): Interviews. Teoksessa Qualitative research practice. Toim. Clive Seale, Giampietro Gobo, Jaber F. Gubrium & David Silverman. Cromwell Press Ltd. Wiltshire, 15–33.
- Rein, Theodor (1879/2001): Kansantalouden uusi oppikunta. (Alkuperäiset julkaisutiedot: Kirjallinen kuukauslehti 14, 1–10, 31–37). Teoksessa Työväenkysymyksestä sosiaalipolitiikkaan. Yrjö-Koskisen Heikki Warikseen. Toim. Risto Eräsaari & Keijo Rahkonen. Gaudeamus. Helsinki, 126–147.
- Riessman, Catherine Kohler (2008): Narrative methods for the human sciences. Sage Publications. Thousand Oaks.
- Rissanen, Pekka & Aalto, Anna-Mari (2002): Yhteenveto kuntoutuksen vaikuttavuuden arvioinnista. Teoksessa Kannattaako kuntoutus? Asiantuntijakatsaus eräiden kuntoutusmuotojen vaikuttavuudesta. Toim. Anna-Mari Aalto, Heikki Hurri, Aila Järvikoski, Jorma Järvisalo, Vappu Karjalainen, Heidi Paatero, Timo Pohjolainen & Pekka Rissanen. Raportteja 267. Stakes. Saarijärvi, 1–26.
- Rita, Hannu, Valtanen, Kaija & Eskola, Jari (2003): Tilastollisia tarinoita ja diskursiivisia tulkintoja. Teoksessa Tutkimusmenetelmällisiä reflektioita. Toim. Jari Eskola, Anja Koski-Jännes, Eija Laminluoto, Anita Saarinen, Mikko Saastamoinen & Katja Valtanen. Kuopion yliopisto. Kuopio, 125–142.
- Roberts, Jennifer A., Le Grand, Julian & Bartlett, Will (1998): Lessons from experience of quasi-markets in the 1990s. Teoksessa A revolution in social policy. Quasi-market reforms in the 1990s. Toim. Will Bartlett, Jennifer A. Roberts & Julian Le Grand. Southampton. The Policy Press, 275–290.
- Robinson, Dawn T. (2004): Role playing. Teoksessa The SAGE encyclopedia of social science research methods. Toim. Michael S. Lewis-Beck, Alan Bryman & Tim Futing Liao. Sage Publications. Thousand Oaks, 976–977.
- Rodger, John J. (2000): From a welfare state to a welfare society. The changing context of social policy in a postmodern era. MacMillan Press Ltd. Hong Kong.
- Rohweder, Liisa (2004): Yritysvastuu – kestävää kehitystä organisaatiossa. WSOY. Porvoo.
- Rose, Nikolas (1998): The crisis of the social: Beyond the social question. Teoksessa Displacement of social policies. Toim. Sakari Hänninen. SoPhi. Publications of Social and Political Sciences and Philosophy 19. University of Jyväskylä Saarijärvi, 54–87.
- Rousseau, Jean-Jacques (1762/1994): Discourse on political economy and the social contract. Translated with introduction and notes by Christopher Betts. Oxford University Press. Aylesbury.
- Ruuskanen, Petri (2003): Verkostotalous ja luottamus. SoPhi. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.
- Rytteri, Teijo (2002): Metsäteollisuusyrityksen luonto. Tutkimus Enso-Gutzeitin ympäristö- ja yhteiskuntavastuun muotoutumisesta. Julkaisuja 10. Joensuun yliopisto, maantieteen laitos. Joensuu.
- Rytteri, Teijo (2006): Metsän haltija. Metsähallituksen yhteiskunnallinen vastuu vuosina 1859–2005. Bidrag till kännedom av Finlands natur och folk 167. Vammala.

- Saaranen, Anita & Eskola, Jari (2003): Narratiiveja narratiiveista. Eläytymismenetelmäaineiston koettelu. Teoksessa Tutkimusmenetelmällisiä reflektioita. Toim. Jari Eskola, Anja Koski-Jännes, Eija Lamminluoto, Anita Saaranen, Mikko Saastamoinen & Katja Valtanen. Kuopio University Press. Kuopio, 143–162.
- Saari, Juho (1996): Sosiaalipolitiikka markkinariippuvuuden vähentäjänä. Sosiaalitaloudellinen näkökulma jälkiteollistuvan yhteiskunnan sosiaalipolitiikkaan. Tutkimuksia 69. Stakes. Saarijärvi.
- Saijets, Heli (2003): Uusia linjauksia työpolitiikassa, Tanskan malli. Työpoliittinen aikakauskirja 46 (1), 38–42.
- Sainio, Päivi, Koskinen, Seppo, Martelin, Tuija & Gould, Raija (2006): Toimintakyky. Teoksessa Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 – tutkimuksen tuloksia. Toim. Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo & Seppo Koskinen. Eläketurvakeskus. Helsinki, 135–150.
- Saloviita, Timo (2000): Supported employment as a paradigm shift and a cause of legitimation crisis. *Disability & Society* 15, 87–98.
- Saloviita, Timo, Lehtinen, Ulla & Pirrtimaa, Raija (1997): Tie auki työelämään. Tuetun työllistämisen käyttäjäkeskeiset työtavat. Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitos & Kehitysvammaisten Tukiliitto. Jyväskylä.
- Savikuja, Jari (2000): Johdatus yhteiskuntapolitiikkaan. Yhteiskuntapolitiikan tutkimuksia 10. Joensuu yliopisto, yhteiskuntapolitiikan laitos. Joensuu.
- Savtschenko, Victor (2003): Vammaisten työllisyyskysymysten monet ulottuvuudet. Yhteiskuntapolitiikka 68 (1), 90–97.
- Sayer, Andrew (2004): Moraalitalous ja poliittinen talous. Teoksessa Moraalitalous. Toim. Ilkka Kauppinen. Vastapaino. Tampere, 23–52.
- Schneider, Justine & Dutton, Jillian (2002): Attitudes towards disabled staff and the effect of the national minimum wage: a Delphi survey of employers and disability employment advisors. *Disability & Society* 17, 283–306.
- Schwandt, Thomas A. (1994): Constructivist, interpretivist approaches to human inquiry. Teoksessa Handbook of qualitative research. Toim. Norman K. Denzin & Yvonna S. Lincoln. Sage Publications. Thousand Oaks, 118–137.
- Seale, Clive (1999): The quality of qualitative research. Introducing qualitative methods. Sage Publications. London.
- Secker, Jenny, Sandhya, Dass & Grove, Bob (2003): Developing social firms in the UK: A contribution to identifying good practice. *Disability & Society* 18, 659–674.
- Serageldin, Ismail & Grootaert, Christiaan (1999): Defining social capital: an integrating view. Teoksessa Social capital. A Multifaceted perspective. Toim. Partha Dasgupta & Ismail Serageldin. The World Bank. Washington, D.C., 40–58.
- Sickness, disability and work: Breaking the barriers. Vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands. OECD. Paris. 2008.
- Sihto, Matti (2001): Mitä tehdä vaikeasti työllistyville? Työpoliittinen Aikakauskirja 44 (2), 3–4.
- Sihto, Matti (2005): Muutokset työmarkkinoilla. Teoksessa Suuret ikäluokat. Toim. Antti Karisto. Vastapaino. Jyväskylä, 319–333.
- Sillanpää, Maria (1990): Yrityksen yhteiskunnallisen vastuun käsite ja sen implikaatiot yrityksen strategiselle päätöksenteolle. Yrityksen taloustieteen ja yksityisoikeuden laitoksen julkaisuja. Sarja A2: Tutkielmia ja raportteja 53. Tampereen yliopisto. Tampere.
- Siltaoja, Marjo (2006): The relationship between corporate social responsibility and corporate reputation from a value-laden viewpoint. An empirical study in a Finnish newspaper content. Reports from the School of Business and Economics 33. University of Jyväskylä. Jyväskylä.
- Siltaoja, Marjo & Takala, Tuomo (2003): Yrityksen yhteiskuntavastuu ja maine – fenomenografinen tutkimus. Working Paper 254. Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunta. Jyväskylä.
- Silvasti, Tiina (2003): Kestävä kehitys – ympäristön, talouden ja sosiaalisen tasapaino. Teoksessa Sosiaalinen politiikka. Tuula Helne, Raija Julkunen, Jouko Kajanoja, Sini Laitinen-Kuikka, Tiina Silvasti & Jussi Simpura. WSOY. Juva, 93–119.
- Silverman, David (1993): Interpreting qualitative data. Methods for analysing talk, text and interaction. Sage Publications. Wiltshire.
- Sippola, Aulikki (2008): Monimuotoistuva työyhteisö haastaa henkilöstöjohtamisen. Työpoliittinen Aikakauskirja 51 (1), 29–39.

- Snider, Jamie, Hill, Ronald Paul & Martin, Diane (2003): Corporate social responsibility in the 21st century: A view from the world's most successful firms. *Journal of Business Ethics* 48, 175–187.
- Solomon, Robert C. (2004): Aristotle, ethics and business organizations. *Organization Studies* 25, 1021–1043.
- Somerkivi, Pirjo (2000): Verkon silmässä kala. Vammaisuus, kuntoutuminen ja selviytyminen sosiaalisen tuen verkostoissa. Kuopion yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Vammaistutkimusyksikkö. Helsinki.
- Somervuori, Elina (1996): Aktiivinen työvoimapolitiikka ja työttömyys OECD-maissa. Tutkimuksia 34. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsinki.
- Sosiaali- ja terveystietomus 2002. (2002) Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 11. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Sosiaalisen työllistämisen työryhmän raportti. (2004) Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 19. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Sosiaalisen yritystoiminnan edistäminen. (2002) Kauppa- ja teollisuusministeriön asettaman työryhmän loppuraportti 2002. Kauppa- ja teollisuusministeriön työryhmä- ja toimikuntaraportteja 7. Kauppa- ja teollisuusministeriö. Helsinki.
- Sosiaaliturvan suunta 2002. (2002) Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Spence, Laura J. & Schmidpeter, René (2003): SMEs, Social capital and the common good. *Journal of Business Ethics* 45, 93–108.
- Stevens, Geoff Ruggeri (2002): Employers' perception and practice in the employability of disabled people: A survey of companies in South East UK. *Disability & Society* 17, 779–796.
- Stone-Romero, Eugene F., Stone, Dianna L. & Lukaszewski, Kimberly (2006): The influence of disability on role-taking in organizations. Teoksessa *Handbook of workplace diversity*. Toim. Alison M. Konrad, Prasad Pushkala & Judith K. Pringle. Sage Publications. Wiltshire, 401–430.
- Suikkanen, Asko (1990): Työn riskit ja yhteiskunnallisten ratkaisujen sosiaalipoliittiset ulottuvuudet. Lapin korkeakoulun yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja A 2. Lapin korkeakoulu. Rovaniemi.
- Suikkanen, Asko (1995): Nykyisten yhteiskunnallisten muutosten ymmärtäminen ja sosiaalipoliittikan tulevaisuus. Teoksessa *Kansalaisen hyvinvoinnin tulevaisuus. Puheenpuoroja. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry, Sosiaaliturvan Keskusliitto ry & Terveyskasvatuksen keskus ry*. Jyväskylä, 9–15.
- Suikkanen, Asko (1999): Hyvinvoinnin huomen. Teoksessa *Tuleva tuhat*. Toim. Maija Metsä. Tilastokeskus. Jyväskylä, 191–204.
- Suikkanen, Asko (2003): Sosiaalipoliittikan yksilölähtöinen tulkintatapa? Teoksessa *Sosiaalisen vaihtuvat vastuut*. Toim. Merja Laitinen & Anneli Pohjola. PS-kustannus. Jyväskylä, 35–58.
- Suikkanen, Asko & Jokinen, Jari (1993): Tupla tai kuitti? Tutkimus kuntoutuksesta ja selviytymisestä. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 16. Lapin yliopisto. Rovaniemi.
- Suikkanen, Asko, Kauppinen, Petri & Viinamäki, Leena (1996): Suomalaisten hyvinvointimuutokset selviytymisen ja syrjäytymisen pelinä. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 12. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Suikkanen, Asko & Lindh, Jari (2007): Rehabsaurus – lajinsa viimeinen? Keskustelun avauksia kuntoutuksen tulevaisuuden haasteisiin. *Kuntoutus* 30 (2), 4–8.
- Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva (1998): Uusi työmarkkinajärjestys? Suomen itsenäisyyden juhlarahasto 182. Helsinki.
- Suoranta, Juha (1995): Tekstit, murrokset ja muutokset. *Acta Universitatis Lappeensis* 10. Lapin yliopisto. Rovaniemi.
- Sutinen, Salla (2005): Preconditions for Ngo dialogue – do they exist? Teoksessa *Perspectives on corporate social responsibility in international business*. Toim. Esa Stenberg & Salla Sutinen. Turun Kauppakorkeakoulun julkaisuja. Keskustelua ja raportteja 12. Turun kauppakorkeakoulu. Tampere, 9–32.
- Syrjinnän seuranta Suomessa (2007). Työhallinnon julkaisu 374. Työministeriö. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj_374.pdf. Luettu 12.10.2007.
- Söderqvist, Minna (2005): Ulkomaalaiset työnantajan silmin – ”Se on niinku tyyppi, tyyppi ja osaaminen, ei se tutkinto, ei.” *Helian julkaisusarja A:20*. Helsinki.

- Taipalinen, Jami & Toivio, Tuula (2004): Vastuullinen yritystoiminta pk-yritysten voimavarana. KTM Julkaisuja 16. Kauppa- ja teollisuusministeriö. Elinkeino-osasto. Helsinki.
- Takala, Tuomo (1985a): Values, ethical theories and three ideologies of the social responsibility of the firm. Working paper 59. University of Jyväskylä, Department of Economics and Management. Jyväskylä.
- Takala, Tuomo (1985b): Vastuun käsite – yrityksen yhteiskunnallisen vastuun filosofinen perusta. Working papers 58. Jyväskylän yliopisto, taloustieteen laitos. Jyväskylä.
- Takala, Tuomo (1985c): Yrityksen yhteiskunnallisen vastuun kaksi ideologiaa. Working papers 56. Jyväskylän yliopisto, taloustieteen laitos. Jyväskylä.
- Takala, Tuomo (1987): Yrityksen yhteiskunnallisen vastuun käsite sekä yrityksen yhteiskunnallisen vastuun ja yritystoiminnan ideologiat vuosina 1930–40 sekä 1972–1982. Julkaisuja 72. Jyväskylän yliopisto, taloustieteen laitos. Jyväskylä.
- Takala, Tuomo (1991): Managerial beliefs concerning social responsibility of the firm. A trial to identify and understand entrepreneurs' and managers' social responsibility beliefs as discursive phenomenon. Economics and Statistics 16. University of Jyväskylä. Jyväskylä Studies in Computer Science. Jyväskylä.
- Takala, Tuomo (2000): Yrityksen yhteiskunnallisen vastuun ideologiat v. 2000. Suomalainen yritys globalisoituvassa maailmassa. Liiketaloudellinen aikakauskirja 49, 589–601.
- Takala, Tuomo (2004): Yrityksen yhteiskuntavastuu globalisoituvassa maailmassa. Teoksessa Moraalitalous. Toim. Ilkka Kauppinen. Vastapaino. Tampere, 212–232.
- Talvio, Caj & Välimaa, Mikko (2004): Yhteiskuntavastuu ja johtaminen. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Tamminen, Rauno (1992): Yrityksen yhteiskunnallinen vastuu. Liiketaloudellinen aikakauskirja 41, 377–389.
- Tedre, Silva (1999): Hoivan sanattomat sopimukset. Tutkimus vanhusten kotipalvelun työntekijöiden työstä. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja 40. Joensuun yliopisto. Joensuu.
- Theodore, Nik & Peck, Jamie (2001): Searching for best practice in welfare-to-work: The means, the method and the message. Policy and Politics 29, 81–94.
- Thornton, Patricia (1998): Employment quotas, levies and national rehabilitation funds for persons with disabilities: Pointers for policy and practice. ILO Publications. Geneva.
- Thornton, Patricia (2005): Disabled people, employment and social justice. Social Policy & Society 4, 65–73.
- Thornton, Patricia & Corden, Anne (2005): Personalised employment services for disability benefits recipients: Are comparisons useful? Teoksessa Welfare to work in practice. Social security and participation in economic and social life. Toim. Peter Saunders. Antony Rowe Ltd. Wiltshire, 173–185.
- Thornton, Patricia & Lunt, Neil (1995): Employment for disabled People. Social obligation or individual responsibility? University of York. Social Policy Research Unit. York.
- Tiainen, Pekka (2006): Vajaakuntoiset käyttämättömänä voimavarana. Työpoliittinen aikakauskirja 49 (4), 3–6.
- Toimialaluokitus. (2002) Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2002/index.html>. Luettu 3.11.2008.
- Tuomi, Kaija (2007): Työyhteisön toiminta, henkilöstön hyvinvointi ja yrityksen menestyminen työelämän murroksessa. Teoksessa Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Koonneet Antti Kasvio & Johanna Tjäder. Työterveyslaitos. Keuruu, 121–134.
- Tuomi, Kaija, Seitsamo, Jorma, Ilmarinen, Juhani & Gould Raija (2006): Työ ja työympäristö. Teoksessa Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Toim. Raija Gould, Juhani Ilmarinen, Jorma Järvisalo & Seppo Koskinen. Eläketurvakeskus. Helsinki, 176–189.
- Tuori, Kaarlo (1990): Johdanto: Modernin oikeuden legitimititeettiperiaatetta etsimässä. Teoksessa Yhteiskuntasopimuksesta yhteisöön. Toim. Kaarlo Tuori & Jaana Matikainen. Helsingin yliopiston julkisoikeuden laitoksen julkaisuja D:10. Helsingin yliopisto. Helsinki, 1–27.
- Tuusa, Matti (2001): Tanskassa lavennetaan sosiaalipolitiikan avulla. Kuntoutus 24 (1), 56–62.
- Twigg, Julia (1999): Social care. Teoksessa Social policy. Toim. John Baldock, Nick Manning, Stewart Miller & Sarah Vickerstaff. Oxford University Press. Bath, 344–376.
- Työllisyyskertomus vuodelta 2006. (2007) Työhallinnon julkaisu 376. Työministeriö. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj376.pdf. Luettu 12.10.2007.

- Työterveys ja kuntoutus. Työterveyshuollon, työpaikkojen ja kuntoutuksessa toimivien yhteistyö. (2008) Selvityksiä 60. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Uimonen, Maija-Leena (2006): Suomalaisten yritysten vapaaehtoinen sosiaalinen vastuu. Sidosryhmäviitekehys yritysten ja ulkoisten sidosryhmien edustajien näkemyksistä. Työpoliittinen tutkimus 322. Työministeriö. Helsinki.
- Uusitalo, Hannu (1993): Talous- ja sosiaalipolitiikkojen vaikea keskustelu. Janus 1, 5–12.
- Vaahio, Eva-Leena (2002): Rekrytointi, ikä ja ageismi. Työpoliittinen tutkimus 244. Työministeriö. Helsinki.
- Vajaakuntoisasioiden hoitaminen työpaikalla. (2002) Kansainvälisen työjärjestön ohjeisto. ILO, Kansainvälinen työtoimisto. Työministeriö. Helsinki.
- Vajaasta varteenotettavaksi. Vajaakuntoisten henkilöiden ammatillista kuntoutusta ja työllistymistä koskeva kansallinen toimintaohjelma. (1995) Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 5. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Valjakka, Sari & Hietala, Outi (2001): Klubitalojen siirtymätyön lupaukset. Mielen-terveyskuntoutujille tarkoitetun työllistymismallin vahvuuksia ja kehittämishaasteita. Kuntoutus 24 (1), 9–20.
- Valkonen, Jukka & Harju, Sari (2005): Ihmisen arvoinen diili. Tuetun työllistymisen hankkeen toimenpano ja tulokset. Tutkimuksia 73. Kuntoutussäätiö. Helsinki.
- Valkonen, Tarmo (2004): Työeläkejärjestelmän rahoitus ja muuttuva taloudellinen ympäristö. Eläketurvakeskuksen monisteita 46. Eläketurvakeskus. Helsinki.
- Walliman, Nicholas (2006): Social research methods. Wiltshire.
- Walls, Georg (1993): Yhteiskunnallinen vastuu huomenna –turha toivoko? Janus 1, 39–49.
- Valtakari, Mikko (2000): Työvoimapolitiittisen järjestelmän uudistuksen rekrytointia edistävät vaikutukset. Työpoliittinen tutkimus 220. Työministeriö. Helsinki.
- Valtioneuvoston asetus julkiseen työvoimapaalveluun kuuluvista etuuksista. 1346/2002.
- Valtioneuvoston asetus yhteiskunta- ja yritys vastuun neuvottelukunnasta. 591/2008.
- Valtonen, Hannu (1998): Talouden positio. Talouden, politiikan, taloustieteen ja sosiaalipolitiikan suhteista. Teoksessa Innovatiivinen sosiaalipolitiikka. Toim. Heikki Niemelä, Juho Saari & Kari Salminen. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 25. Kansaneläkelaitos. Helsinki, 55–70.
- Valtonen, Hannu (2003): Talouden ja sosiaalipolitiikan suhteesta. Janus 11, 210–22.
- Van Buren (2000): The bindingness of social and psychological contracts: Toward a theory of social responsibility in downsizing. *Journal of Business Ethics* 25, 205–219.
- Van Marrewijk, Marces & Werre, Marco (2003): Multiple levels of corporate sustainability. *Journal of Business Ethics* 44, 107–119.
- Van Zonneveld, Hermann (2000): The Nordic countries and the European Commission's medium-term social policy objectives. Teoksessa European social policy and the Nordic countries. Toim. Alan C. Neal. Athanaeum Press Ltd. Gateshead, 13–18.
- Varanka, Marjatta (1995): Fountain House –klubitalon säännöt. Teoksessa Fountain House. Mielen-terveyskuntoutujien klubitalo. Toim. Marjatta Varanka. Vajaakuntoisten työllistämisen edistämistä. Helsinki, 17–22.
- Waris, Heikki (1948/2001): Sosiaalipolitiikka tieteenä ja käytännössä. (Alkuperäiset julkaisutiedot: Virkaanastujaisesityelmä Helsingin yliopistossa 20.10.1948. Kansantaloudellinen Aikakauskirja 44, 298–395). Teoksessa Työväen kysymyksestä sosiaalipolitiikkaan. Yrjö-Koskisesta Heikki Warikseen. Toim. Risto Eräsaari & Keijo Rahkonen. Gaudeamus. Helsinki, 269–275.
- Waris, Heikki (1980): Suomalaisen yhteiskunnan sosiaalipolitiikka. Johdatus sosiaalipolitiikkaan. WSOY. Porvoo.
- Vastuullinen yrittäjäyys. Kokoelma pienten ja keski suurten yritysten hyviä toimintatapoja Euroopan eri maissa. (2004) Euroopan komissio. http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/responsible_entrepreneurship/doc/resp_entrep_fi.pdf. Luettu 1.11.2008.
- Webb, Sidney & Webb, Beatrice (1932/1975): Methods of social study. London School of Economics and Political Science. Cambridge University Press. Cambridge.
- Vehkaperä, Mari (2003): Yrityksen yhteiskuntavastuu – vastuuta voittojen vuoksi? Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunnan julkaisuja 135. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.

- Vehmas, Simo (2004): Yksilön vai yhteisön vika? – vammaisuus-käsitteen moraalifilosofista tarkastelua. Teoksessa *Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen*. Toim. Vappu Karjalainen & Ilpo Vilkkumaa. Stakes. Saarijärvi, 41–51.
- Vehmas, Simo (2005): *Vammaisuus. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan*. Gaudeamus. Tampere.
- Velasquez, Manuel G. (2002): *Business ethics. Concepts and cases*. Prentice Hall. Pearson Education International. New Jersey.
- Wellington, Jerry & Szczerbinski, Marcin (2007): *Research methods for the social sciences*. Continuum. Wiltshire.
- Venäläinen, Raisa (1996): Tuettu työllistyminen. Teoksessa *Tuettu työllistyminen*. Toim. Raisa Venäläinen. Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäitiö. Saarijärvi, 29–50.
- Westmorland, M.G. & Williams, R. (2002): Employers and policy makers can make a difference to the employment of persons with disabilities. *Disability and Rehabilitation* 24, 802 - 809.
- Wheeler, David & Sillanpää, Maria (1997): *The stakeholder corporation. A blueprint for maximizing stakeholder value*. Pitman Publishing. London.
- Vihreä kirja yritysten sosiaalisen vastuun eurooppalaisten puitteiden edistämisestä. (2001) Euroopan yhteisöjen komissio. http://ec.europa.eu/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper_fi.pdf. Luettu 12.10.2008.
- Viitala, Riitta (2005): Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. *Inforviestintä*. Keuruu.
- Williams, Cynthia A. & Aguilera, Ruth V. (2008): Corporate social responsibility in a comparative perspective. Teoksessa *The Oxford handbook of corporate social responsibility*. Toim. Andrew Crane, Abigail McWilliams, Dirk Matten, Jeremy Moon & Donald S. Siegel. Oxford University Press. New York, 452–472.
- Wiman, Ronald (1995): Vain yksi maailma – meille kaikille. Teoksessa *Ihmisten arki ja yhteiskunnan muutos*. Toim. Riitta Särkelä & Petri Virtanen. Sosiaaliturvan keskusliitto. Helsinki, 9–22.
- Windsor, Duane (2006): Corporate social responsibility: Three key approaches. *Journal of Management Studies* 43, 93–114.
- Virtanen, Pekka, Saloniemi, Antti, Uitti, Jukka, Riikonen, Eila, Hietala, Riitta, Oksa, Panu & Viljanen, Matti (1997): Sairastaminen ja työllistyminen työkyvyn heikentyessä ja työttömyyden pitkittyessä. *Sosiologia* 34, 309–321.
- Virtanen, Petri (2005): *Houkutteleva työyhteisö*. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Witcher, Sally (2005): Mainstreaming equality: The implications for disabled people. *Social Policy & Society* 4, 55–64.
- Voipio, Timo (2000): Sosiaalinen pääoma ja köyhyyden vähentäminen. Teoksessa *Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia*. Toim. Jouko Kajanoja ja Jussi Simpura. Raportteja 252. Stakes. Helsinki, 101–137.
- Woodhams, Carol & Corby, Susan (2003): Defining disability in theory and practice: A critique of the British Disability Discrimination Act 1995. *Journal of Social Policy* 32, 159–178.
- Woolcock, Michael (2000): Sosiaalinen pääoma: menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Teoksessa *Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia*. Toim. Jouko Kajanoja & Jussi Simpura. Raportteja 252. Stakes. Saarijärvi, 25–56.
- Vuontisjärvi, Taru (2004): *Modernisation of the European social model and corporate social responsibility: A critical analysis of Finnish companies*. A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements of the University of Sunderland for the degree of doctor of philosophy. Julkaisematon moniste.
- Vuorinen, Marja, Liskola, Pirkko & Varanka, Marjatta (1995): *Fountain House – psykososiaalisen kuntoutuksen malli*. Teoksessa *Fountain House. Mielensterveyskuntoutujien klubitalo*. Toim. Marjatta Varanka. Vajaakuntoisten työllistämisen edistämissäitiö. Helsinki, 8–13.
- Wynne, Richard (2008): *Job retention and return to work in Europe: Findings of research and development activities*. Work Research Centre, Dublin. Luento Kansaneläkelaitoksen järjestämässä tilaisuudessa 8.10.2008. Helsinki. Julkaisematon moniste.
- Väyliä työhön. (2006) Tupo 2 –työryhmän muistio. Työhallinnon julkaisu 361. Työministeriö. http://mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj361.pdf. Luettu 3.10.2008.
- Väärälä, Reijo (1998a): Sosiaalinen pääoma ja sosiaalipolitiikka. Teoksessa *Sosiaalinen pääoma*. Toim. Jouko Kajanoja ja Jussi Simpura. Julkaisuja 24. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsinki, 57–70.

- Väärälä, Reijo (1998b): Sosiaalisten sopimusten muutos kaupunkien elämäntavan uhkana. Hyvinvointikatsaus 1, 48–51.
- Yhdenvertaisuuslaki. 21/2004.
- Ylipaavalniemi, Pasi (2001): Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen kokonaiskartoitus. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 6. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Ylipaavalniemi, Pasi (2005): Erytistytölyllistämisen yksiköt heikossa työmarkkina-asetmassa oleville henkilöille. Työllistämispalvelujen tilastollinen katsaus. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Vates-säätiö. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 27. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Ylipaavalniemi, Pasi, Sariola, Leena, Marniemi, Janne & Pekkala, Terho (2005): Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. VATES-säätiö. Kerava.
- Ylipaavalniemi, Pasi & Varanka, Marjatta (2002): Työllistävä sosiaalinen yritys – osaratkaisui työllistämisen ongelmiin. Työpoliittinen Aikakauskirja 45 (4), 57–68.
- Ylisassi, Hilikka (2002): Millainen on ammatillisesti syvennetyn kuntoutuksen tulevaisuus? Kuntoutus 25 (1), 21–36.
- Ylöstalo, Pekka (2003): Työolobarometri. Lokakuu 2002. Työpoliittinen tutkimus 250. Työministeriö. Helsinki.
- Yrityksen yhteiskuntavastuu. Mistä on kysymys? (2001) Teollisuus ja työnantajat. http://www.tt.fi/arkisto/getoriginal.pl?ft_cid=1398. Luettu 15.11.2002.
- Yrityksen yhteiskuntavastuu. Työvälineitä itsearviointiin ja oman toiminnan kehittämiseen. (2001) Teollisuus ja työnantajat. http://www.tt.fi/arkisto/getoriginal.pl?ft_cid=1406. Luettu 15.11.2002.
- Yritysten yhteiskuntavastuu – ohjeita. (2006) Suomen standardoimisliitto. Helsinki.
- Yrjö-Koskinen, Yrjö-Sakari (1874/2001): Työväenseikka I. (Alkuperäiset julkaisutiedot: Kirjallinen kuukauslehti 1, 81–89). Teoksessa Työväenkysymyksestä sosiaalipolitiikkaan. Yrjö-Koskisesta Heikki Warikseen. Toim. Risto Eräsaari & Keijo Rahkonen. Gaudeamus. Helsinki, 56–69.
- Zadek, Simon, Lingayah, Sanjiv & Forstater, Maya (1998): Social labels: Tools for ethical trade. Executive summary. European Commission. Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg.
- Österåker, Maria (2003): Invandrare, handikappade och långtidsarbetslösa som arbetskraft. Den österbottniska arbetsgivarens uppfattningar, erfarenheter och intressen. Publikation 107. Vasa universitet. Levón-institutet. Vasa.

LIITTEET

Liite 1. Taulukko tutkimustehtävistä, tutkimuskysymyksistä ja tutkimusmenetelmien valinnasta toteutuneen menetelmävalinnan mukaisessa järjestyksessä

<p>TUTKIMUSTEHTÄVÄ 1. SELVITTÄÄ TYÖNANTAJIEN NÄKEMYKSIÄ VAJAAKUNTOISTEN TYÖKYVYSTÄ JA TYÖKYVYN OSA-ALUEIDEN MERKITYKSESTÄ TYÖLLISTÄMISESSÄ</p>	
<p>Tutkimustehtävän operationalisointi tutkimuskysymyksiiksi:</p> <p>1a) Missä määrin työnantajat näkevät tärkeiksi työkyvyn osa-alueista</p> <ul style="list-style-type: none"> - toimintakyvyn (fyysinen, psyykinen, sosiaalinen) - osaamisen (tiedot, taidot) - muut yksilön voimavarat (motivaatio, työtyytyväisyys, arvot ja asenteet) - työhön liittyvät työkyvyn osatekijät (henkiset ja fyysiset vaatimukset, työyhteisö, työympäristö) <p>1b) Miten työnantajat näkevät vajaakuntoisten työttömien työkyvyn suhteessa työllistämiseen ja minkäläiseen käsitykseen vajaakuntoisuudesta ja työkyvystä työnantajien työllistämisenäkemukset perustuvat</p>	<p>Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttavia tekijöitä:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tavoitteena on tavoittaa työnantajien näkemyksiä sellaisenaan, mahdollisimman niukasti ennalta strukturoituna, etteivät tutkijan käsitykset ja esim. työkykyyn liittyvät jäsennykset suuntaisi tai rajaisi työnantajien omien näkemyksien esittämistä. Menetelmällä pyritään saamaan esille variaatiota työnantajien vajaakuntoisia työttömiä koskevissa työkykykäsityksissä sekä heidän näkemyksissään työnantajien sosiaalisesta vastuusta - Eläytymismenetelmä valitaan tutkimusmenetelmäksi, jotta saataisiin esille asianosaisten omia näkemyksiä ja tulkintoja mahdollisimman autenttisina ja ennalta määrittelemättöminä (ks. esim. Eskola 1997, 12). - Koska eläytymismenetelmällä voidaan tutkia yhden tilanteen eri variaatioita, menetelmä kiinnitetään tähän tutkimustehtävään. - Eläytymismenetelmällä kerätyt vastaukset toimivat myös orientaationa haastatteluun, joka on tarpeen toisen tutkimustehtävän kannalta. Haastattelussa voidaan syventää myös tähän tutkimustehtävään liittyviä kysymyksiä ja pyrkiä selvittämään vastaajan pohdintaa ja vaihtoehtoja hänen kirjallisen vastauksensa suhteen.
<p>TUTKIMUSTEHTÄVÄ 2. SELVITTÄÄ MITEN TYÖNANTAJAT NÄKEVÄT YRITYSTEN SOSIAALISEN VASTUUN VAJAAKUNTOISTEN TYÖLLISTÄMISESTÄ</p>	
<p>Tutkimustehtävän operationalisointi tutkimuskysymyksiiksi:</p> <p>2a) Onko työnantajilla heidän oman käsityksensä mukaan vastuuta ja</p> <p>2b) millä perusteilla työnantajat katsovat kantavansa vastuuta</p>	<p>Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttavia tekijöitä:</p> <p>On mahdollista, että eläytymismenetelmällä kerätystä aineistosta tulee esille vastuu rekrytointipäätöksen perusteluna, mutta välttämättä vastuukysymys ei tule mitenkään esille.</p> <p>On tarpeen suunnitella haastattelu, jossa voidaan käsitellä sosiaaliseen vastuuseen liittyviä tutkimuskysymyksiä ja samalla syventää ensimmäiseen tutkimustehtävään liittyviä teemoja.</p>
<p>TUTKIMUSMENETELMÄN VALINTA:</p> <p>Päädyttiin käyttämään eläytymismenetelmää, jonka kehyskertomukset ohjaavat vastaajia kuvaamaan vajaakuntoisten rekrytointiin liittyviä pohdintoja ja rekrytointipäätöstä, sekä teemahaastattelua, jonka tavoitteena on syventää kehyskertomusten vastauksissa käsiteltyjä asioita sekä käsitellä yritysten sosiaalisen vastuun tematiikkaa.</p>	

Liite 2. Kirje yrityksille

Joensuun yliopisto
Yhteiskuntapolitiikka-oppiaine
Tuula Kukkonen
PL 111, 80101 Joensuu
Puh. 040 353 9202
Sähköposti tuula.kukkonen@joensuu.fi

Maaliskuu 2008

YRITYSTEN TYÖLLISTÄMISEEN LIITTYVIÄ NÄKEMYKSIÄ SELVITTÄVÄ TUTKIMUS

Hyvä yrityksen edustaja,

Olemme puhelimitse keskustelleet mahdollisuudesta kuulla yrityksenne edustajaa otsikossa mainittuun tutkimukseen liittyen. Tutkimuksella halutaan selvittää työnantajien näkemyksiä työllistämiskysymyksissä. Tutkimuksessa yrityksen edustaja täyttää ensin kirjallisen osion (n. 20 min.), jonka jälkeen tutkija haastattelee yrityksen edustajaa (max. tunti).

Tutkimukseen osallistuneiden yritysten tietoja (kuten nimeä, toimialaa, sijaintipaikkakuntaa) ei tulla missään vaiheessa tuomaan esille. Aineistonkeruun aikana käytetyt yritysten yhteystiedot tuhotaan raportin valmistuttua.

Tutkimusta rahoittaa Työsuojelurahasto, joka rahoittaa työoloja parantavaa sekä työyhteisöjen toiminnan turvallisuutta ja tuottavuutta edistävää tutkimus-, kehitys- ja tiedotustoimintaa. Työsuojelurahaston hallituksessa ovat edustettuina Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja AKAVA.

Toivon yrityksenne osallistuvan tutkimukseen ja näin osaltaan vaikuttavan työnantajanäkökulman esilletuomiseen työllistämiskysymyksissä.

Yhteistyöterveisin
Tuula Kukkonen
YTL, tutkija



JOENSUUN
YLIOPISTO



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Liite 3. Kehyskertomukset

*Voit tarvittaessa jatkaa kirjoitustasi toiselle sivulle.
Huomaathan, että tapauskertomuksia on kaksi!*

TAPAUSKUVAUS 1

Henkilö X hakee työtä yritykseltänne. Hän on vajaakuntoinen. Yrityksessänne keskustellaan työnhakijan vajaakuntoisuuden merkityksestä. Päädytte ottamaan hänet töihin yrityksenne.

Kuvaile yrityksen sisällä hakijan vajaakuntoisuudesta käytyä keskustelua (mitä asioista arvioidaan, mitä pidetään tärkeänä) ja perusteluja, joilla rekrytointipäätös tehdään.

TAPAUSKUVAUS 2

Henkilö X hakee työtä yritykseltänne. Hän on vajaakuntoinen. Yrityksessänne keskustellaan työnhakijan vajaakuntoisuuden merkityksestä. Päädytte siihen, että ette ota häntä töihin yritykseenne.

Kuvaile yrityksen sisällä hakijan vajaakuntoisuudesta käytyä keskustelua (mitä asioista arvioidaan, mitä pidetään tärkeänä) ja päätöksen perusteluja.

Liite 4. Ohje kehyskertomuksiin vastaamisesta

Joensuun yliopisto
Yhteiskuntapolitiikka-oppiaine
Tuula Kukkonen
PL 111, 80101 Joensuu
Puh. 040 353 9202
Sähköposti tuula.kukkonen@joensuu.fi

YRITYSTEN TYÖLLISTÄMISEEN LIITTYVIÄ NÄKEMYKSIÄ SELVITTÄVÄ TUTKIMUS

Kirjallinen osio

Hyvä vastaaja,

Pyydän Sinua eläytymään seuraavilla sivuilla kuvattuihin kahteen rekrytointitilanteeseen ja kirjoittamaan vastauksesi tapauskuvausten perään.

Kirjoittaminen ei edellytä sitä, että sinulla olisi kokemusta vastaavanlaisesta tilanteesta.

Voit joko kirjoittaa tekstisi tietokoneella tai tulostaa paperit ja kirjoittaa käsin.

Pyydän, että otat vastauksesi mukaasi sopimaamme haastattelutilanteeseen.

Osallistumisestasi kiittäen
Tuula Kukkonen

Liite 5. Teemahaastattelun runko

TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

Haastattelut yrityksissä, haastattelu-teemoja

Tietoja yrityksestä

- työntekijämäärä
- henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenteesta
- tyypilliset työtehtävät minkälaisia
- paikallisuus, valtakunnallisuus, monikansallisuus
- oma tehtävä yrityksessä
- missä määrin liittyy rekrytointiin
- minkä verran yrityksessä tehdään rekrytointeja vuosittain

Kehyskertomuksista, tapauskuvauksista

- minkälaisia ajatuksia tapauskuvaukset herättivät
- miten mieltää käsitteen vajaakuntoinen (työvoimaviranomaisten vajaakuntoiseksi määrittelemä henkilö)
- minkälaisia vajaakuntoisia ajatteli kirjoittaessaan vastausta
- minkälaisia vaihtoehtoja oli vastausta kirjoittaessa (oliko kirjoittaessa mielessä jotain konkreettisia rekrytointitilanteita)
- millä perusteilla ajattelee että yritys voi työllistää vajaakuntoisia
- onko kokemusta vajaakuntoisista työntekijöistä (joko työllistetyistä tai jo työssä olevista)

Vajaakuntoisuus liittyy työkykyyn

- mitä työkykyyn kuuluu
- miten / mitkä työkyvyn puutteet vaikuttavat rekrytointiin, mitä punnitaan

Työllistämisodotukset, työvoimapolitiikka

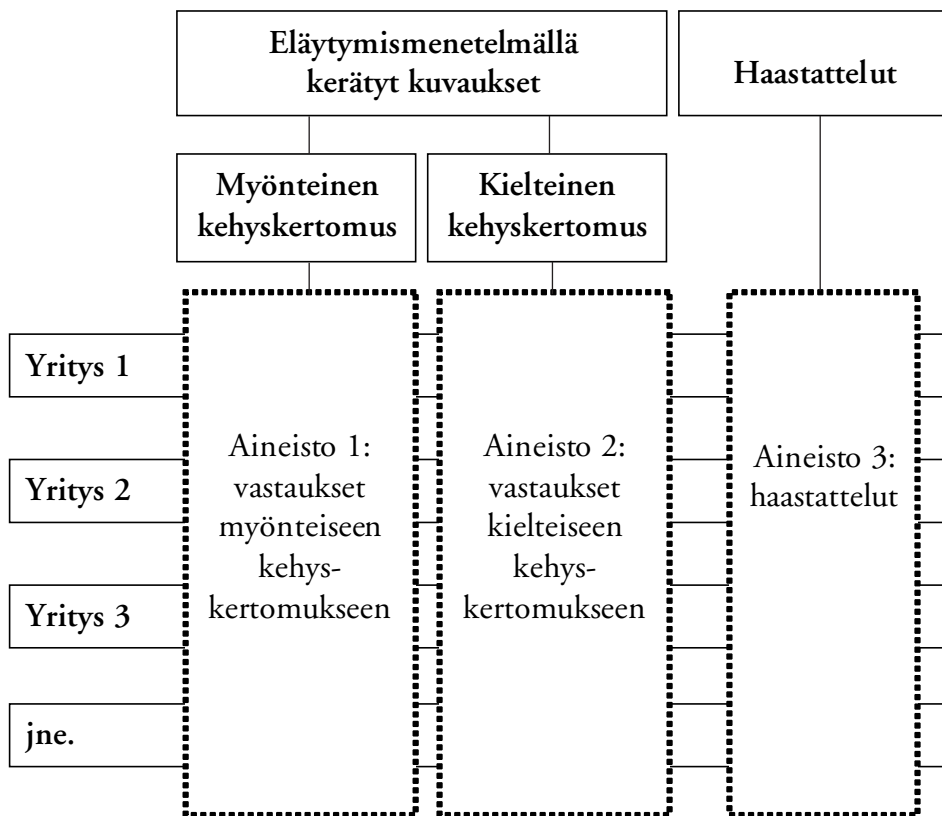
- mitä ajattelee yrityksiin kohdistuvista työllistämisodotuksista, liittyen esim. ns. vajaakuntoisiin henkilöihin
- mitä perusteita voi erottaa työllistämiselle

Yhteiskunnallinen vastuu, sosiaalinen vastuu

- minkälaisia odotuksia yhteiskunnallisesta vastuusta kohdistuu yrityksiin / yritykseen
- taloudellinen vastuu / ympäristövastuu / sosiaalinen vastuu: mitä asioita liittyy / kuuluu sosiaaliseen vastuuseen
- millä perusteilla yritys voi ottaa sosiaalista vastuuta (yleensä yhteiskuntavastuuta)
- millä edellytyksillä yritys on valmis ottamaan sosiaalista vastuuta esim. vajaakuntoisten työllistämisestä
- miten suhtautuminen työllistämiseen ja sosiaaliseen vastuuseen näkyy käytännössä työllistämisenä tms. toimintana

Mitä muuta teemoihin liittyvää haluaa tuoda lopuksi esille

Liite 6. Empiiriset aineistot aineistotyyppin mukaan



Liite 7. Aineiston luokitteluteemat

TUTKIMUSTEHTÄVÄ 1

yksilön toimintakyky (fyysinen, psyykinen, sosiaalinen)
yksilön osaaminen (tiedot, taidot)
yksilön voimavarat (motivaatio, työtyytyväisyys, arvot, asenteet)
työn sisältö ja vaatimukset / työn henkiset ja fyysiset vaatimukset
työyhteisö ja organisaatio
työympäristö / työolot, esim. työaika laitettu tähän
esimiestyö ja johtaminen
yksilön ominaisuuksien ja työn välinen tasapaino
työpaikan tukioorganisaatiot (mm. työterveyshuolto ja työsuojelu)
perhe ja lähiyhteisö (sukulaiset, ystävät, tuttavat)
yhteiskunta (infrastruktuuri, sosiaali-, terveys- ja työpolitiikka sekä palvelut)
työkyky / yleensä / miten kuvaavat haastatteluissa

TUTKIMUSTEHTÄVÄ 2

yriytysten yhteiskunnallinen vastuu
millä perusteilla katsovat kantavansa yhteiskunnallista vastuuta
(taloudelliset välittömät; taloudelliset välilliset / sidosryhmä; eettiset/sosiaaliset)
yriytysten sosiaalinen vastuu
millä perusteilla katsovat kantavansa sosiaalista vastuuta
(taloudelliset välittömät; taloudelliset välilliset / sidosryhmä; eettiset/sosiaaliset)
yriytysten vastuu vajaakuntoisten työllistämisestä
millä perusteilla katsovat kantavansa vastuuta vajaakuntoisten työllistämisestä
rekrytointiperusteet (välittömät taloudelliset, välilliset taloudelliset, eettiset/sosiaaliset
mitä nämä edellyttävät yrityksen näkökulmasta
kokemuksia vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisestä

AINEISTOSTA NOUSEVIA TEEMOJA

job retention ja ylipäättään työssä vajaakuntoistuminen
taloudellinen tuki tai muu tuki
muita ratkaisutapoja vajaakuntoisten työllistämiseen

Liite 8. Esimerkki temataulukosta yhden teeman osalta

	<p>Mitä kertovat yritysten yhteiskunnallista ja tarkemmin sosiaalista vastuuta koskevista näkemyksistään</p>	
	<p>Aineisto luokiteltu viitekehityksen perusteella tehdyn teemoittelun mukaisesti</p>	<p>AINEISTON TIIVISTÄMINEN KAKSI-VAIHEISESTI: Ensimmäinen vaihe: vastausten lyhentäminen; tavoitteena säilyttää kaikki informaatio Toinen vaihe: Yhteenvedojen tekeminen lyhennetyistä aineisto-otteista. Tämä vaihe sisältää jo tulkintaa esim. siinä, mitä asioita yhdistetään toisiinsa</p>
<p>Yritysten sosiaalinen vastuu</p>	<p>yr1h varmaan jos miettii että millä lailla tämmöistä sosiaalista vastuusta kannetaan niin alueen aika merkittävänä työnantajana se oma bisneksistä vastaaminen ja se sosiaalinen vastuu menee kyllä niin yks yhteen että jos ei pysty ylläpitämään kannattavaa ja nykyisellään todella viimeisen päälle kannattavaa liiketoimintaa niin et ole kyllä kauan myöskään alueen merkittävä työllistäjä että tavallaan ne on aika karusti yhtä kuin, että oikeastaan aluevaikutus on kaikkein suurin, ehdottomasti kaikkein merkittävin että tarjoaa työpaikkoja ja sitä kautta tällä alueella on veronmaksajia ja asukkaita jne.. mutta sitten sen päälle jos miettii niin on sitten näitä jatkuvasti olemassa olevia nuorten liikunta ja urheilu, tämän-tyyppisten tapahtumien, mitä monet tämän alueen yritykset kimpassa ylläpitävät ja sitte jos on jotain semmoista tapauskohtaista niissä ollaan hyvin paljon tyyliin (sana poistettu, viittaa tiettyyn tapahtumaan -tk)-tapahtuma, taitajakilpailut ammatillisessa koulutuksessa jotka ovat aika ajoin esillä ja joita ois varmaan aika hankala ilman yritysmaailman tukea toteuttaa.. sitten oppilaitosten kanssa semmonen aika pitkäaikainen yhteistyöjuttu on oikeastaan kaikilla kouluasteilla.. ihan se että --- harjoittelupaikka- ja opinnäytetyö, se on varmaan yks semmonen keskeinen osa-alue missä nimenomaan yrityksen sisälläkin käydään sitä keskustelua että tämä on tämmöistä meidän vastuun kantamista ja meidän pitää näitä tarjota</p> <p>yr1h yr1h varmaan erilaisten jotain myönteistä hyvää asiaa tukevien hankkeiden tai tapahtumien rahalliseen tukemiseen, pääasiassa se on sitä. kun joku kehitetään jotain työelämään, työyhteisöön liittyvää tai on joku nuoriin tai lapsiin tai kulttuurin hyödyntämiseen yritys-elämässä tai mitä tahansa tämmöistä mitkä jo heti korvakuulolta on semmoisia että jos miettii että onko tuo paha asia vai onko tuo myönteinen asia, niin ne on myönteisiä asioita, halutaan kehittää, edistää jotakin ja etsitään sille rahoitusta, se on se tyypillisin</p> <p>yr1h työvoiman saatavuuteen, alan kiinnostavuuteen ja oikeaan mielikuvaan ja tämmöiseen liittyviä. ja sitten yksi iso on, se oikeastaan kohdistuu henkilöstöön sisällä, oman henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen joka taas sitten liittyy siihen työkykyyn myös</p>	<p>Tiivistetyt aineisto-otteet: haastattelu -sosiaalista vastuuta omasta liiketoiminnasta vastaaminen, kannattava toiminta, työllistäminen -hyvä työnantaja paikkakunnalla -turvallinen ja vakaa toimeentulo -aluevaikutus suurin sosiaalinen vastuu, työpaikkojen tarjoaminen, veronmaksajia jne. -nuorten liikunta ja urheilu -alueelliset tapahtumat, alan tapahtumat -oppilaitosyhteistyö -erilaiset jotain hyvää asiaa tukevat hankkeet ja tapahtumat, niiden rahallinen tukeminen (liittyvät työelämään, työyhteisöön, nuoriin, lapsiin, kulttuuriin) -työvoiman saatavuus, alan kiinnostavuus, mielikuva alasta -henkilöstöön kohdistuva, hyvinvoinnin, työkyvyn tukeminen, työterveyshuolto, harrastusten tukeminen, henkilöstökoulutus, työkierto, osaamisen kautta hallinta tehtäviin -tulevaisuudessa työvoimapula, sitten tarve sitouttaa ihmisiä, yrityksen kiinnostavuus” -avoimuus, ihmiset ja yhteisöt, viranomaiset, pääsevät tutustumaan -kesätöiden tarjoaminen opiskelijoille</p>

<p>yr1h jos miettii niin tällöisiä henkilöstöpalveluja, se työterveyshuolto, se on merkityksellinen niin että se on selkeästi kattavampi mitä laki vaatii. sitten tällöiset liikunta... sitten osaamisen ylläpitäminen, henkilöstökoulutus,</p> <p>tietysti sitä osaamista ylläpidetään myös sillä työkierrolla mutta kaiken kaikkiaan se koulutus, että on mahdollista päivittää osaamistaan joko ennakoiden tulevia työtehtäviä tai sitten muutos tapahtuu tai on tapahtumassa nykyisissä työtehtävissä, se on aika iso juttu, jos ajattelee psykologian työkykyä niin se että sulla on hallinta, sen osaamisen kautta hallinta nykyiseen työtehtävään ja toisaalta varmuutta siitä että se ei ole se ainoa mitä voit täällä tehdä vaan pystyt kehittämään ja hankkimaan osaamista, luulen että se on aika iso työkykytekijä... nostaisin kyllä sen osaamisen kehittämisen ja kehityskeskustelukäytännöt ohi sen vapaa-ajan tukemisen... ihmiset arvostaa hyvin paljon sitä vapaa-ajan harrastusten tukemista... yr3h no se sosiaalinen vastuu taas, senkin mielellään yrityksen puolesta näkee sillä että tietenkin, melkein yritys kuin yritys niin se oma henkilöstö ja sen jaksaminen on se ykkösasia, on kuitenkin se tärkein voimavara lähes aina, näin se on täälläkin ja näin se oli edellisessäkin elämässä, ja siihen se panostaminen ja semmosen tietynlaisen sosiaalisen vastuun kantaminen on se mikä ensimmäisenä tulee mieleen</p> <p>...no esim. työkyvyn edistäminen tällöinen vapaa-aikatoimintojen tukeminen, tällöiset asiat, sitten tässä esimiestyössä varmasti se alaistensa kuunteleminen ja sillä tavalla herkällä korvalla että pystys reagoimaan jos tulee jotakin muutoksia tai hankalia tilanteita ettei päästäs kovin pahaksi koska monta kertaa sitten ne sairauskierreet ja muut ne on aika pahojakin, ja toki tässäkin tulee se euro taas konsultiksi koska sitten aika lailla tarkkaan yrityksissä seurataan sairaspoissaoloja ja muuta, toki siitä tulee kustannuksiakin mutta sehän on aika lailla hyvä mittari kertomaan siitä henkilöstön hyvinvoinnista</p> <p>... mutta sitten tämä sosiaalinen vastuu tämän yrityksen ulkopuolella, niin sehän on hankalasti hahmotettava asia, että onko se jotakin virkistystoimintaa jonnekin urheiluseuroihin, junioritoimintaa, tällöisiä asioita ... mutta aika vähästä hän se väkisin on</p> <p>... tää on vaan niin pirun kova maailma että kaikkea mitataan euroilla ja aina mietitään se panos tuotos, mitä tästä saadaan ja ehkä nyt ei olla vielä siinä tilanteessa missä varmaan tuossa joskus ollaan että työvoimapula on kova ja silloin täytyy yritysten hyvin pitkällä tähtäimellä tavallaan sitouttaa ihmisiä, opiskeluvaiheessa, ehkä jo aikaisemminkin, ehkä siellä tulee sitten tällöisiä, nämä on tietenkin aivan itsekkeitä asioita mutta luulen että silloin yritykset joutuu vähän laajemmin katsomaan tätäkin sosiaalista vastuuta sen yrityksen ulkopuolelle. vaikka sillä oiskin se itsekäs ajatus että tätä kautta me saadaan yrityksen kiinnostavuus hyväksi ja saadaan ihmisiä hakeutumaan töihin kyllä se menee minusta helposti tuonne nuorison puoleen, koulujen kanssa käytävään yhteistyöhön, tällöisiin, mitä nyt on oikeestaan liikkeellä tällöisiä pestuutilaisuuksia missä kerrotaan, ja mahdollisesti tuetaan ja otetaan ekskursioita vastaan ja näin pois päin, sitä hän se oikeestaan tarkoittaa</p> <p>n mutta ehkä se on kuitenkin positiivinen ajatusena</p> <p>...</p> <p>yr4h jos puhutaan tästä sosiaalisesta vastuusta, pystyn ajattelemaan sitä ainoastaan meidän yrityksen näkökulmasta joka liittyy aika paljon työtehtävien säilyttämiseen (paikkakunnan nimi poistettu -tk), että pystymme tarjoamaan työpaikan sadalle ihmiselle ja yritämme kynsin ja hampain</p>	<p>YHTEENVETO</p> <p>Sosiaalisen vastuuna yritykset tuovat esille vastuun liiketoiminnan kannattavuudesta ja sitä kautta työpaikoista ja sitä kautta alueen verotuloista.</p> <p>Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen (työterveyshuolto, harrastukset, osaamisen kehittämisen)</p> <p>Nuorten harrastusten tukeminen sekä kesätöiden tarjoaminen</p> <p>Oppilaitosyhteistyö</p> <p>Alueelliset tapahtumat</p> <p>Työvoiman saatavuus, mielikuva alasta</p> <p>Avoimuus suhteessa lähiympäristöön</p>
---	--

	<p>pitää kiinni näistä sadasta tehtävästä, sosiaalinen vastuu tarkoittaa aika paljon sitä että yritämme olla paras työnantaja paikkakunnalla ja tarjota vakaan toimeentulon ja sitten myöskin turvallisen... jos puhutaan tästä sosiaalisesta vastuusta, pystyn ajattelemaan sitä ainoastaan meidän yrityksen näkökulmasta joka liittyy aika paljon työtehtävien säilyttämiseen (paikkakunnan nimi poistettu -tk), että pystymme tarjoamaan työpaikan sadalle ihmiselle ja yritämme kynsin ja hampain pitää kiinni näistä sadasta tehtävästä, sosiaalinen vastuu tarkoittaa aika paljon sitä että yritämme olla paras työnantaja paikkakunnalla ja tarjota vakaan toimeentulon ja sitten myöskin turvallisen yr4h kyllä ainakin niin että otamme mielellämme vastaan ihmisiä tutustumaan tänne, erilaiset yhteisöt tai asiaa hoitavat viranomaiset tulevat käymään ja arvioivat tarvetta ja tilannetta mikä mahdollisuus meillä on vastata esim. vajaakuntoisten työllistämiseen, minkälaisia harjoittelupaikkoja tai pysyviä työpaikkoja meillä on mahdollisuus tarjota... kyllä lähtee aika pitkälle halukkuudesta tulla tutustumaan tai ottaa selvää että valitettavasti emme ole kovin paljon ulkopuolella voineet olla aktiivisia siinä, kun päätehtävämme on valmistaa näitä tuotteita ja meidän velvollisuus on löytää ihmiset näiden tuotteiden valmistamiseen, sitten näihin muihin haasteisiin vastaamisessa on oltu aika pitkälle reaktiivisia</p> <p>yr5h sosiaalista vastuutahan on sekin että täällä on tuottavaa toimintaa, yleensä ollaan olemassa, se on sille semmonen perusta kuitenkin josta taas kumpuaa nuo kaikki muu, jos se ei oo kunnossa niin sitte kaikki muukin on aika paljon vähäempää</p> <p>YR6H varmaan se on sitä sosiaalista vastuuta ja sitten tämmönen tehdas miten pitää työntekijöistään huolta ... ylipäänsä että työtä on, ei tarvii joka aamu mieltii sitä että onkohan yritystä on olemassa ja saako ite jokainen täällä toimeentulonsa tehtyä siinä puitteissa</p> <p>yr7h tietysti onhan se semmosta tietynlaista sosiaalista vastuusta se että omista työntekijöistä, omasta henkilöstöstä huolen pitoon että järjestään kaikennäköisiä mahdollisuuksia sitten pitää esimerkiksi kunnosta huolta tai muuta tämän tyyppistä, eikä nämä oo sosiaalista vastuuta, se että pitäskö osallistua jonkun urheilukentän rakentamiseen kun se yritys sitten maksaa verot kunnalle niin näkisin sen että ei se enää sitten yritykselle kuulu vaan kyllähän se kuuluu yhteiskunnalle</p> <p>yr8h minä omasta mielestäni kannan sitä sosiaalista vastuuta sillä että otan kesätyöntekijöitä, opiskelijoita harjoittelemaan tämän työn tekemistä, näkee mitä se on ja saa kokemusta. minä en nää kyllä sos vastuuksi esim. sitä että tänne väkisin otettais vajaakuntoisia töihin, ruvetta järjestämään</p> <p>yr10h toiminnan uudelleorganisointi, yt- neuvottelut ja tehostamiset ja tällaiset on tämmönen vakiokaava mikä niinku loppukädessä kuitenkin aina vaikuttaa ihmisiin, niin onhan se iso asia ja tuota, niin en tiedä mistä niitä sikiäis niin viisaita johtajia että nää markkinoiden ja omistajien vaatimukset ja kuitenkin tämmönen työpaikkoja säilyttävä tavote että ne yhtä aikaa toteutuis, mä en niinku osaa ajatella että kun mun mielestä jokainen joka on millään tavalla niiden asioiden kanssa tekemisissä, niin ottaa henkilökohtaista vastuuta siitä että aina niihin kohtiin mihin voi vaikuttaa niin vaikuttaa</p>	
--	---	--

Liite 9. Ote variaatioanalyysin teemataulukosta

	<p>Mitä kertovat vajaakuntoisten työkyvystä tämän osa-alueen suhteen</p> <p>Mikä merkitys tällä osa-alueella on työllistämiselle (tiivistetyt aineisto-otteet analyysivaiheesta 1)</p>	<p>Variaatio myönteisen ja kielteisen kehyskertomuksen välillä & eläytymismenetelmän ja haastattelun välillä; eri aineistojen erot ja merkitykset (sisältöjä käytetty vaiheen 3 taulukossa)</p>	<p>Menetelmällisiä johtopäätöksiä variaation merkityksestä & kahden menetelmän yhdistämisestä (käytetty aineistonkeruumenetelmien arvioinnissa)</p>
<p>Työn sisältö ja vaatimukset / työn henkiset ja fyysiset vaatimukset</p>	<p><u>Vastauksissa myönteiseen kehyskertomukseen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - fyysiset turvallisuusnäkökohdat: koneiden kanssa toimiminen, tuotantoalueella liikkuminen / edellyttävät hyvää havainnointikykyä ja motoriikan hallintaa - työnkuvan muotoilu - työtehtävät raskaita / ei voi teettää vajaakuntoisilla - työtehtävien vähimmäisvaatimukset / tehtävien muutokset - fyysisen jaksamisen vaatimus - vuorotyö - fyysisesti kevyemmät mutta vaativat toimihenkilö-/esimiestehtävät - työturvallisuusasioiden korostuminen / varmistettava ettei vajaakuntoisuuden takia altistu vaaratekijöille työssä <p><u>Vastauksissa kielteiseen kehyskertomukseen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - tehtävät eivät luonnostaan vajaakuntoiselle sopivia / vaatii työn räätälöintiä / panos/tuotos-epätasapaino - tehokkuusvaatimukset / voidaanko poiketa vajaakuntoisen työntekijän kohdalla <p><u>Haastattelussa</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - henkinen paineensietokyky korostuu tietyissä tehtävissä - suorituspaine jaksoittain - vuorotyö - matkustelu - vuorovaikutusasiat - nopeasti käsiteltävä asioita - koulutustehtävät - tehtävät eivät välttämättä sellaisenaan vajaakuntoiselle sopivia, esim. avustavia tehtäviä ei juuri ole / joutuisi räätälöimään tehtäviä aika paljon - suoritusvaatimukset ja kilpailukyky, pystyttävä olemaan alansa parhaita / suojatyöpaikkoja ei ole olemassa - asiakaskontaktit puhelimen välityksellä / ei aistivammoja - ohjaaminen kuulovammaisen, viittomakieltä ei osata - työn fyysisyys / liikuntaesteinen mahdoton - vaaralliset laitteet, väliin puristumisvaara, sahat / kova riski - tiimityö / miten saa apua jos ei pysty kommunikoimaan - fyysisen jaksamisen vaatimukset, oltava kunnossa - staattinen työ / selkävaivat - stressitekijät 	<p>Myönteiseen kehyskertomukseen vastauksissa tulevat esille fyysisen jaksamisen kysymykset.</p> <p>Kielteiseen kehyskertomukseen vastauksissa tulevat esille työn räätälöinti sekä vajaakuntoisen rekrytoinnin taloudelliset kustannukset ja niiden suhde hänen työpanoksensa tuottoon</p> <p>Haastattelussa eritellään tarkemmin työn vaatimuksia, myös suhteessa työkykyyn</p>	<p>Haastattelun merkitys tarkentavana</p> <p>Kielteiseen kehyskertomukseen vastauksissa tuodaan esille vajaakuntoisen rekrytoinnin kustannuksia ja muita hankaluuksia, ei peili myönteiselle kertomukselle</p>

Liite 10. Viitekehuksesta nousseet analyysikysymykset

Missä määrin vajaakuntoisuus nähdään yksilön ja missä määrin ympäristön ominaisuutena (yksilö- ja ympäristö (tai yhteisö) –lähtöiset tulkinnat)

Missä määrin näkemykset työkyvystä painottuvat jatkumolla, jonka toisessa ääripäässä on yksilön toimintakyky ja toisessa ääripäässä systeeminen tarkastelu

Vajaakuntoisuutta ja työkykyä koskevien näkemysten merkitys työllistymisen tukemista koskeville käsityksille ja toiminnalle

Minkälaisia kynnyksiä yritysten näkökulmasta voidaan tunnistaa vajaakuntoisten siirtymisessä työttömyydestä tai välityömarkkinoilta avoimille työmarkkinoille

Tuleeko esille vajaakuntoisten työllistämisen ja työssä pysyttämisen kytkentöjä

Minkälaisia perusteluja yritysten edustajat esittävät yritysten yhteiskunnalliselle vastuulle tai siitä kieltäytymiselle sekä minkälaisia rekrytointiperusteluja he esittävät vajaakuntoisten työllistämisen tai siitä kieltäytymisen perusteluna

Näkökulmana talous

- taloudelliset argumentit perusteluna kielteiselle suhtautumiselle
- taloudelliset argumentit perusteluna vastuulle; välitön taloudellinen hyöty
 - lyhyellä tähtäimellä taloudellisesti kannattava rekrytointi
 - osaamisen perusteella tapahtuva rekrytointi
 - mahdollinen työkyvyn ongelma huomioidaan esim. työympäristön järjestelyillä
- välillisesti taloudelliset argumentit perusteluna vastuulle (sidosryhmänäkökulma)
 - syrjimätön rekrytointipolitiikka voi tuottaa yritykselle taloudellista hyötyä muuta kautta kuin henkilön työpanoksen tuottavuuden kautta
 - taloudellinen hyöty voi merkitä esim. imagohyötyä ja siten markkina-aseman parantumista

Eettinen / sosiaalinen näkökulma

- sosiaaliset perustelut; ei taloudelliset perustelut
- rekrytoidaan henkilöitä, joiden rekrytointi ei ole yritykselle taloudellisesti kannattavaa lyhyellä eikä välttämättä myöskään pidemmällä tähtäimellä
- esim. rekrytointi ei tuota imagohyötyä siinä määrin että se kompensoisi erityisjärjestelyistä aiheutuvia kustannuksia

Liite 11. Ote tulkintataulukosta

	<p>TULKINTA ANALYYSIKYSYMYSTEN AVULLA</p> <p>Perustelut yhteiskunnalliselle vastuulle yleensä ja erityisesti sosiaaliselle vastuulle vajaakuntoisten työllistämistä:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Talous a) taloudelliset argumentit perusteluna kielteiselle suhtautumiselle b) taloudelliset argumentit perusteluna vastuulle; välitön taloudellinen hyöty c) taloudelliset argumentit perusteluna vastuulle; välillinen taloudellinen hyöty; sidosrymänäkökulma - Eettinen / sosiaalinen näkökulma d) sosiaaliset tai eettiset, ei-taloudelliset argumentit perusteluna vastuulle 	
<p>Aineiston luokittelu viite-kehityksen perusteella</p>	<p>YHTEENVEDOT</p> <p>siirretty suoraan vaiheesta 1</p> <p>lisäksi variaatioanalyysistä tiivistyksiä myös tässä</p> <p>huom. tässä jo tulkintaa (ks. teksti)</p>	<p>JOHTOPÄÄTÖKSET:</p> <p>miten tätä tulkitsen, mitä mielestäni sanomisellaan (ja sanomatta jättämisellään)</p> <p>kertovat + muita huomioita, mahdollisesti tässä yhteydessä kehkeytyviä teemoja tms.</p> <p>YHTEENVEDOISTA JA JOHTOPÄÄTÖKSISTÄ NOUSEVAT UUDET KYSYMYKSET:</p> <p>kun johtopäätökset ovat nuo, mitä silloin jätetään sanomatta, mitä kerrotaan sillä että ei kerrota jotain?</p> <p>PALUU AINEISTOON:</p> <p>TULEEKO TÄSMENNYKSIÄ, LISÄYKSIÄ, MUUTOKSIA JOHTOPÄÄTÖKSIIN</p>
<p>Yritysten sosiaalinen vastuu</p>	<p>Sosiaalisena vastuuna yritykset tuovat esille vastuun liiketoiminnan kannattavuudesta ja sitä kautta työpaikoista ja sitä kautta alueen verotuloista.</p> <p>Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen (työterveyshuolto, harrastukset, osaamisen kehittäminen)</p> <p>Nuorten harrastusten tukeminen sekä kesätöiden tarjoaminen</p> <p>Oppilaitosyhteistyö</p> <p>Alueelliset tapahtumat</p> <p>Työvoiman saatavuus, mielikuva alasta</p> <p>Avoimuus suhteessa lähiympäristöön</p>	<p>Sosiaalinen vastuu kytkeytyy taloudellisesti kannattavaan toimintaan ja työpaikkojen säilyttämiseen.</p> <p>Yrityksen sisäinen vastuu liittyy henkilöstön työhyvinvoinnista ja osaamisesta huolehtimiseen.</p> <p>Suhteessa toimintaympäristöön vastuu liittyy lähinnä taloudelliseen tukeen.</p>

JOENSUUN YLIOPISTON YHTEISKUNTATIETEELLISIÄ JULKAISUJA UNIVERSITY OF JOENSUU, PUBLICATIONS IN SOCIAL SCIENCES

1. Hautamäki, Jarkko. Peruskoululaisten loogisen ajattelun mittaamisesta ja esiintymisestä. English abstract: The Measurement and Distribution of Piagetian Stages of Thinking in Finnish Comprehensive School. Joensuu 1984. 157 s.
2. Nyblom, Jukka. Comparisons of Tests for the Presence of Random Walk Coefficients in Two Simple Linear Models. Joensuu 1984. 18 pp.
3. Vartiainen, Perttu. Maantieteen konstituoitumisesta ihmistieteenä. English abstract: On the Constitution of Geography as a Human Science. Joensuu 1984. 590 s.
4. Saariluoma, Pertti. Essays on the Foundations of Cognitive Psychology. Joensuu 1985. 129 pp.
5. Eskelinen, Heikki. Sijainti ja tuotantorakenne riippuvuuksineen. Tutkimuksia aluetaloudellisesta integraatiosta. English abstract: Interdependencies in Location and Production Structure. Joensuu 1985. 73 s.
6. Hilpelä, Jyrki. Filosofia kritiikkinä. English abstract: Philosophy as Criticism. Joensuu 1986. 205 s.
7. Karjalainen, Pauli. Geodiversity as a Lived World: On the Geography of Existence. Joensuu 1986. 190 pp.
8. Paasi, Anssi. Neljä maakuntaa. Maantieteellinen tutkimus aluetietoisuuden kehittymisestä. English abstract: Four Provinces in Finland. A Geographical Study of the Development of Regional Consciousness. Joensuu 1986. 345 s.
9. Paasi, Anssi. The Institutionalization of Regions. Theory and Comparative Case Studies. Joensuu 1986. 36 pp.
10. Rätty, Hannu. Uhka vai uhri. Tutkimus mielisairauteen asennoitumisesta. English abstract: Threat or Victim. A Study of Attitudes toward Mental Illness. Joensuu 1987. 142 s.
11. Sabour, M'hammed. Homo Academicus Arabicus. Joensuu 1988. 329 pp.
12. Rannikko, Pertti. Metsätyö-pienviljelykylä. Tutkimus erään yhdyskuntatyypin noususta ja tuhosta. Joensuu 1989. 114 s.
13. Ahponen, Pirkkoliisa. Kulttuuripolitiikka ja sen representaatiot. Tutkimus ylevän maallis-tumista. Joensuu 1991. 311 s.
14. Sabour, M'hammed (ed.). Liberté, Egalité, Fraternité. Bicentenaire de la Grande Révolution Française. Joensuu 1992. 246 s.
15. Häyrynen, Yrjö-Paavo & Perho, Hannu & Kuittinen, Matti & Silvonen, Jussi. Ilmapiirit, kentät ja kulttuurit. Suomen korkeakoulutus 1973-1989. Joensuu 1992. 151 s.
16. Turunen, Panu. Der unbefangene Blick: Mach, Husserl und die ursprüngliche Anschauung. Joensuu 1993. 169 s.
17. Koski, Leena. Tieteen tahtomana, yliopiston tekemänä. Yliopiston sisäiset symboliset järjestykset. Joensuu 1993. 201 s.
18. Pirttilä, Ilkka. Me ja maailman mallit. Tiedonsosiologian ydintä etsimässä. Joensuu 1993. 244 s.
19. Mjelde, Liv. Apprenticeship. From Practice to Theory and Back Again. Joensuu 1993. 308 pp.
20. Leiman, Mikael. Integrating the Vygotskian Theory of Sign-mediated Activity and the British Object Relations Theory. Joensuu 1994. 70 pp.
21. Puuronen, Vesa. Nuoret maailmansa tuottajina? Tutkimus nuorisososiologian metodologista ja nuorten keskusteluista. Joensuu 1995. 186 s.
22. Niemeläinen, Heikki. Essays on Labor Supply, Wage Formation and the Trade Union Fee. Joensuu 1995. 97 pp.
23. Hölttä, Seppo. Towards Self-regulative University. Joensuu 1995. 278 pp.
24. Kortelainen, Jarmo. Tehdasyhdyskunta talouden ja ympäristötietoisuuden murrosvaiheissa. Joensuu 1996. 155 s.
25. Hong, Jianzhong. Development of Verbal and Non-verbal Thinking. A Review and Re-analysis of Studies in Children of Six Nationalities on the Qinghai Plateau. Joensuu 1996. 159 pp.
26. Kekäle, Jouni. Leadership Cultures in Academic Department. Joensuu 1997. 253 pp.
27. Tammi, Timo. Essays on the Rationality of Experimentation in Economics. The Case of Preference Reversal Research. Joensuu 1997. 194 pp.

28. Moisseinen, Eija. Contingent Valuation. The Case of the Saimaa Seal. Joensuu 1997. 208 pp.
29. Jolkkonen, Arja. Paikan vaihto. Tutkimus irtisanomisuhan alaisten naisten työmarkkinastrategioista ja paikallisista työmarkkinoista. Joensuu 1998. 328 s.
30. Oksa, Jukka. Syrjäkylä muutoksessa. Joensuu 1998. 300 s.
31. Rätty, Tarmo. Efficient Facets, Influential Observations and Revisions of the Best Practice Boundary for DEA. Joensuu 1998. 141 pp.
32. Ilmonen, Kari. Kulttuuri alueen käyttövarana. Kulttuuripolitiikan hallitsevat ja marginaaliset diskurssit Keski-Pohjanmaalla. Joensuu 1998. 287 s.
33. Varis, Eira. Syrjäkylien murros Venäjän Karjalassa ja Unkarissa. Tutkimus post-sosialistisen maaseudun restrukturaatiosta ja resurssiyhdyskuntien selviytymisestä. Joensuu 1998. 286 s.
34. Vähämöttönen, Timo. Reframing Career Counselling in Terms of Counsellor-Client Negotiations. An Interpretive Study of Career Counselling Concepts and Practice. Joensuu 1998. 183 pp.
35. Komulainen, Katri. Kotihiiriä ja ihmisiä. Retorinen minä naisten koulutusta koskevissa elämäntekemyksissä. Joensuu 1998. 312 s.
36. Pyy, Ilkka. Paikallisvaltion loppu? Hyvinvointivaltion murros syrjäisessä kunnassa. Joensuu 1998. 287 s.
37. Susag, Chris. Finnish American Ethnicity as Measured by Collective Self Esteem. Joensuu 1999. 182 pp.
38. Aaltonen, Elli. Sosiaalitoimen johtaminen - byrokraatiaa vai tulosjohtamista? Tutkimus sosiaalitoimen johtamisesta Suomessa 1950-luvulta 1990-luvun puoliväliin. English abstract: Management within Municipal Social Administration - Bureaucracy or Managing for Results? A Study of the Management of Municipal Social Administration in Finland from the 1950's to the mid 1990's. Joensuu 1999. 201 s.
39. Korhonen, Merja. Isyyden muutos. Keski-ikäisten miesten lapsuuskokemukset ja oma vanhemmuus. English abstract: The Change in Fatherhood. The Childhood Experiences of Middle-aged Men and Their Own Parenthood. Joensuu 1999. 292 s.
40. Tedre, Silva. Hoivan sanattomat sopimukset. Tutkimus vanhusten kotipalvelun työntekijöiden työstä. English abstract: The Unspoken Contracts in Social Care. A Case Study of Paid Workers in Finnish Municipal Home Help Services for the Elderly. Joensuu 1999. 188 s.
41. Kurvinen, Arja. Tilinteon aika. Tutkimus pankista työnsä menettävien naisten identiteetin uudelleen arvioinneista. Joensuu 1999. 357 s.
42. Koivuluhta, Merja. Ammatti-intressit ja ura. Pohjoiskarjalaisen ammattikoulutetun ikäluokan seuranta 1975-1991. English summary: Vocational Interests and Career. A Follow-up of a Vocationally Trained North Karelian Age Cohort from 1975-1991. Joensuu 1999. 381 s.
43. Westman, Anna Liisa. Under the Northern Lights. The Reflection of Gender on the Career of Women Managers in Finnish Municipalities. Tiivistelmä/Finnish abstract: Revontulpen alla. Sukupuolen heijastumia naisten uraan ja työhön Suomen kunnissa. Tutkimus naisten urakehityksestä ja työstä johtajina Suomen kunnissa. Joensuu 2000. 460 pp.
44. Puhakka, Antero. Hoitoonohjaus hoitoon ohjatun silmin - subjektiivinen totuus ja sen tulkinta. English abstract: Referral to Treatment from the Point of View of the Referred: Interpreting Subjective Truth. Joensuu 2000. 264 s.
45. Puustinen, Raimo. Sign, Symptom and Interpretation. Medical Consultation in the Light of Mikhail Bakhtin's Semiotics. Tiivistelmä/Finnish abstract: Merkki, oire ja tulkinta. - lääkärin vastaanotto Mihail Bahtinin semiotiikan valossa. Joensuu 2000. 79 pp.
46. Silvonen, Jussi. ”Tässä muuten hienossa näytelmässä.” – Työhön-ryhmät työttömän roolimutoksen tukijoina laadullisen analyysin valossa. English abstract: “In this otherwise so great play ...”. JOBS groups in Finland as supporter of the change in the job-seeker role of the unemployed. Joensuu 2000. 267 s.
47. Komonen, Katja. Koulutusyhteiskunnan marginaalissa? Ammatillisen koulutuksen keskeyttäneiden nuorten yhteiskunnallinen osallisuus. English summary: In the margin of an education society? the social inclusion of adolescents who drop out of vocational education. Joensuu 2001. 304 s.
48. Leskinen, Pekka. Statistical methods for measuring preferences. Joensuu 2001. 113 pp.

49. Motola, Michael. Social Habitus and The Impact of Socio-cultural Factors on Vocational Behavior of Adolescents. A cross-national comparison of French and Finnish students. Tiivistelmä/Finnish abstract: Sosiaalinen habitus ja sosiokulttuuristen tekijöiden vaikutus nuorten ammatilliseen käyttäytymiseen. Suomalaisten ja ranskalaisten opiskelijoiden vertailu. Joensuu 2001. 327 pp.
50. Lehtola, Ilkka. Palvelujen muutos ja syrjäkyläläisten arki. English abstract: Change of Services and Everyday Life in a Remote Village. Joensuu 2001. 233 s.
51. Vapaavuori, Jukka. Dialoginen muutos ryhmäkeskusteluissa: työyhteisön jumi konsultaation kohteena. English abstract: Dialogical change in staff group discussions: the 'snag' as target of consultation. Joensuu 2001. 214 s.
52. Kuittinen, Matti. Defensiivinen käyttäytyminen yhteistyön ja kommunikaation esteenä. Pienyrityksen tapaustutkimus. English abstract: Organisational defensive routines as obstacles of learning and communication: Case of a Family Company in Crisis. Joensuu 2001. 185 s.
53. Karttunen, Sari. Taiteilijan määrittely: refleksiivisyyden esteitä ja edellytyksiä taidepoliittisessa tutkimuksessa. English abstract: Defining an Artist: Obstacles and Requisites for Reflexivity in Art-Political Research. Joensuu 2002. 105 s.
54. Saqib, Omar Farooq. Currency Crises in Emerging Economies: Essays in International Macroeconomics. Joensuu 2002. 145 + VIII pp.
55. Oker-Blom, Max. Bakom rätten. En rättsekonomisk argumentationsmodell. Joensuu 2002. 311 s.
56. Sireni, Maarit. Tilansa tekijät. Tutkimus emännydestä ja maatilasta naisen paikkana. English abstract: Gendered Identities and Place. A Study of Female Farmers. Joensuu 2002. 320 s.
57. Häyrynen, Simo. Kansakunnan ja maakunnan välissä. Pohjois-Karjalan alueyhteisön rakentuminen kulttuuripoliittisen edunvalvonnan keskus/periferia -suhteessa. English abstract: Between the Nation and Province. Constructing the regional community of North Karelia in the centre/periphery relation of cultural policy. Joensuu 2002. 314 s.
58. Kasanen, Kati. Lasten kykykäsitukset koulussa. English abstract: School Children's Notions of Ability. Joensuu 2003. 165 s.
59. Gasso, Chaltu Deressa. Breaking the Silence: Conceptions of Adolescents on Sexual Health Issues in Modernising Development Society: The Case of Nakamte High School, Ethiopia. Tiivistelmä/Finnish abstract: Hiljaisuutta murtamassa. Nuorten käsitykset seksuaalisuudesta ja ehkäisystä modernisoituvassa kehitysmaassa: tapaustutkimus Nakamten lukiosta, Etiopiasta. Joensuu 2003, 188 pp.
60. Huusko, Liisa. Sopiva tiimi. English abstract: A Suitable Team. Joensuu 2003. 302 s.
61. Moore, Erja. Pitkä opintie. Aikuisiällä suoritettu yliopistotutkinto ja koulutuksellisen elämäntulon muutos. English abstract: Long Study Paths. Studying for a Degree at Adult Age and Change in Educational Life Course. Joensuu 2003. 212 s.
62. Kerkkänen, Paavo. Huumorintaju ja terveys itäsuomalaisten poliisien työssä 1995-1998. English abstract: Sense of Humor and Health of Finnish Policemen 1995-1998. Joensuu 2003, 190 s.
63. Hurskainen, Aimo. Hallintopäätöksen perustelemisesta. English abstract: On the importance of the presentation of reasons. Joensuu 2003, 374 s.
64. Lin, Chijien. Geberating Forest Stands with Spatio-Temporal Dependencies. Tiivistelmä/Finnish abstract: Tila-aika -riippuvien metsiköiden generointi. Joensuu 2003. 119 pp.
65. Muurinen, Raimo. Yksilöllisten kiinnostusten suora ja epäsuora mittaaminen GRIDillä. Kellyn teorian sovellus ammatinvalinnanohjauksessa. English abstract: Direct and indirect measurement of individual vocational interest using GRID: Applying Kelly's theory to career counseling. Joensuu 2004. 146 s.
66. Viitanen, Jari. Essays on Intemporal Consumption Behavior in Finland. Tiivistelmä: Esseitä intertemporaalisesta kulutusikäytymisestä Suomessa. Joensuu 2004. 184 s.
67. Nevalainen, Jaana. Tilapelin tiedonpolitiikat. English abstract: The "space game" and the politics of knowledge: battling over changes in the urban centre. Joensuu 2004. 330 s.
68. Kovero, Seppo. "Puhdas, soveltava ja empiirinen". Ferdinand Tönniesin "erityisen sosiologian" järjestelmä. Mies, teoria ja tulkinnat. English abstract: "Pure, applied and empirical". Ferdinand Tönnies' system of sociology proper. Man, theory and interpretations. Joensuu 2004. 342 s.

69. Keinänen, Anssi. Tilastollinen analyysi rikostaloustieteessä: teoria ja käytäntö. English abstract. Statistical analysis of crime: theory and practise. Joensuu 2004. 279 s.
70. Palviainen, Simo. Uusi sopimuksellisuus ympäristöpolitiikan välineenä. Toimintatutkimus ympäristöhallinnon ja maaseudun kohtaamisesta. English abstract: The New Contractualization as an Environmental Policy Tool. An action research study about the Confrontation between Environmental Administration and Rural People. Joensuu 2004. 183 s.
71. Kotilainen, Juha. Boundaries for Ecological Modernisation. Scale, Place, Environment and the Forest Industry in the Russian-Finnish Borderlands. Tiivistelmä/Finnish abstract: Ekologisen modernisaation rajat. Skaala, paikka, ympäristö ja metsäteollisuus Luoteis-Venäjän rajaseudulla. Joensuu 2004. 188 pp.
72. Niutanen, Ville. Industrial Ecosystem Case Studies. The Potential of Material and Energy. Flow Roundput in Regional Waste Management. Tiivistelmä/ Finnish abstract: Teollisen ekosysteemin tapaustutkimuksia. Materiaalin ja energian kiertokulkumallin potentiaali alueellisessa jätehuollossa. Joensuu 2005. 176 pp.
73. Nyman, Jopi. Imagining Englishness. Essays on the Representation of National Identity in Modern British Culture. Joensuu 2005. 258 pp.
74. Siponen, Mikko T. Use of Universalizability Thesis in Computer Ethics: A Pragmatic Perspective. Joensuu 2005. 160 s.
75. Tonder, Mika. Anatomy of an Environmental Conflict. A Case Study of the Conservation of the Saimaa Ringed Seal. Joensuu 2005. 205 pp.
76. Roslakka, Juha. Luomutuotanto ja innovaation omaksuminen. Luonnonmukaisen tuotannon omaksumiseen Pohjois-Karjalassa vaikuttaneet sosiaaliset, spatiaaliset ja taloudelliset tekijät. English abstract: "Organic farming and the adoption of innovation. Social, spatial and economic factors contributing the farmers' decisions about the adoption of organic farming in North Karelia". Joensuu 2005. 136 s.
77. Soilevuo Grønnerød, Jarna. Miesten kesken, naisen silmin. Tutkijanaisen naistutkimuksia miesten välisistä suhteista. English abstract: "On relationships between men. Perspectives from women's studies and a woman researcher". Joensuu 2005. 143 s.
78. Kejonen, Martti. Kohtaavathan suorakin avaruudessa". Tapaustutkimus teollisen työpaikan henkilöstöryhmien puhetavoista. Joensuu 2006. 335 s.
79. Kupiainen, Heikki. Savotta-Suomen synty, kukoistus ja hajoaminen. Talonpoikaisen maanomistuksen muutos ja elinkeinot Savossa ja Pohjois-Karjalassa 1850-2000. Joensuu 2007. 401 s.
80. Noongo, Emma Ndaendelao. The Implementation of Geographic Information Systems in Namibia. Joensuu 2007. 252 pp.
81. Puhakka, Riikka. Kansallispuistot murroksessa. Tutkimus luonnonsuojelun ja matkailun tavoitteiden kohtaamisesta. Joensuu 2007. 305 s.
82. Vepsäläinen, Mia. Tarjolla Saimaan Vebetsiat. Savonlinna ja Varkausesimerkkeinä paikkakuvausten kutoutumisesta ylipaikallisen ja paikallisen historiallisiksi kudelmiksi. Joensuu 2007. 208 s.
83. Hippi, Kari. Projektit päihdevalistuksen peileinä. STM:n ja RAY:n rahoittamien päihdevalistusprojektisuunnitelmien kehitys 1992-2001. Joensuu 2007. 192 s.
84. Tikka, Tiina. Taitavaksi hoitajaksi, arvostetuksi kasvattajaksi – ammatillinen sosiaalisuus perhepäivähoitajan työssä. Joensuu 2007. 215 s.
85. Mononen, Tuija. Luomun verkostot – tutkimus suomalaisen luomutuotannon toimijaverkostojen muutoksesta. Joensuu. 2008. 177 s.
86. Raitio, Kaisa. "You can't please everyone" – Conflict Management Practices, Frames and Institutions in Finnish State Forests. Joensuu 2008. 277 p.
87. Sevänen, Erkki. The Modern and Contemporary Sphere of Art and its Place in Societal-Cultural Reality in the Light of System-Theoretical and Systemic Sociology. A Study of a Sociological Research Tradition and its Art-Theoretical Contribution. Joensuu 2008. 272 p.
88. Konttinen, Lea, Laatu paikallisessa tuotannossa: laatuajattelun spatiaalinen diffuusio ja innovaatioverkosto primaarituotannossa Pohjoiskarjalassa. Joensuu 2008. 236 s.
89. Syrjäläinen, Antti. Miksi siksi loikkariksi? – Huippu-urheilijoiden loikkaukset TUL:sta SVUL:oon 1919-1939. Joensuu 2008. 161 s.

90. Toukomies, Timo. Nationalismin ja sodan uhkakuvat. Arnold J. Toynbee 1900-luvun kansainvälisten suhteiden tulkitsijana. Joensuu 2008. 254 s.
91. Karkinen, Katri. Sitkeä sissi – turkistarhaaja yhteiskunnan muutoksessa. Joensuu 2009. 154 s.
92. Mustonen, Tero. Karhun väen ajast-aikojen avartuva avara - Tutkimus kolmen euraasian luontaistalousyhteisön paikallisesta tiedosta pohjoisen ilmastomuutoksen kehityksessä. Joensuu 2009. 289 s.
93. Tarkiainen, Ari. From welfare to innovation STI – Policies under the spotlight. Joensuu 2009. 274 s.
94. Ratamäki, Outi. Yhteiskunnallinen kestävyys ja hallinta suomalaisessa susipolitiikassa. Joensuu 2009. 173 s.
95. Pehkonen, Samu. Maan kuvailemisen taito: harjoituksia etnometodologisesta maantieteestä. Joensuu 2009. 230 s.
96. Happonen, Päivi. Kaksi todellisuutta? Kirkonkirjat ja henkikirjat Sortavalan kaupungin väestöllisen profiilin kuvaajina 1800-luvun alusta vuoteen 1940. Joensuu 2009. 183 s.
97. Sormunen, Esa. Sivistäviä seuroja, repiviä riitoja, vahvoja vaikuttajia. Kansalaisyhteiskunta Polvijärvellä 1900–1933. 284 s.
98. Okkonen, Lasse. Systems evolution of waste and by-product management and bioenergy production. 166 s.
99. Spies, Mattias. Oil extraction in extreme remoteness the organization of work and long-distance commuting in Russia's northern resource peripherie. 158 s.
100. Pukero, Päivi. Epämääräisestä elämästä kruunun haltuun. Irtolaisuuden ja huono-osaisuuden kontrolli Itä-Suomessa 1860–1885. 187 s.
101. Eisto, Ilkka. Kylläpä kestää: Paikallisesti kestävä kehityksen ja ympäristölähtöisen kehittämistoiminnan suhde harvaanasutulla maaseudulla. 202 s.
102. Kukkonen, Tuula. Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. 176 s.