

Sosiaalisesta yrittäjyydestä eteenpäin

Työpankkitoiminnan sosiologis-analyttista tarkastelua

Juha Klemelä

Sosiaalisista yrityksistä työpankkeihin

Suomessa aloitettiin kuutisen vuotta sitten työpankkikokeilu (esim. STM 2012, 4; Kuusi 2015). Työpankkien tavoite on saada heikossa työmarkkina-asemassa olevia työllistettyä avoimille työmarkkinoille (Työpankki 2015a). Kohderyhmänä ovat osatyökykyiset, pitkäaikaistyöttömät sekä nuoret, joilla ei ole perustutkintoa (Työpankki 2015b). Tavoitteen saavuttamiseksi työpankeista on kehitetty ja kehitetään yhä varsin kekseliästä yritysorganisaation muotoa, jonka avulla pyritään ratkaisemaan ongelmia, joita työllistämisen ja työllistymisen välineisiin, edellytyksiin, motiiveihin ja vaikutuksiin liittyy.

Työpankeista ja työpankkikokeilusta ei näyttäisi vielä olevan olemassa lainkaan teoreettista tutkimusta — ei teoreettista eikä empiiristä. Siten tarve kohteen tutkimiselle on ilmeinen.

Tässä katsauksessa kerron ensin, mitä työpankkitoiminta on ja miten pankit toimivat. Sen jälkeen tarkastelen pankkitoiminnan ”hyvyyttä” vertaamalla työpankkeja *sosiaaliin yrityksiin* Talcott Parsonsien funktionalistisella analyysikehikolla (AGIL-malli). Sosiaalisella yrityksellä tarkoitetaan Suomessa aivan tietyn tyyppistä *yhteiskunnallista yritystä*: sellaista, jonka toiminnassa korostuu työllistämistavoite. Sosiaalisista yrityksistä on säädetty lailla (ks. FINLEX).

Taustaa nykyisyyttä kauempaa

Sosiaali- ja terveysministeri Liisa Hyssälä totesi 25.8.2008 sanomalehti Kalevan verkkosivuilla, että ”työpankki on parannettu painos sosiaalisista yrityksistä” (Ervasti 2008). Nykyisten työpankkien voi tämän mukaisesti ajatella olevan tietyllä tavalla sosiaalisten yritysten sukulaisia ja perillisiä. Työpankkikokeilu alkoi vaiheessa, jossa sosiaalisten yritysten laki oli ollut voimassa muutamana vuoden, mutta ei näyttänyt tuottavan toivottuja tuloksia. Työpankit korjaavat joitakin niistä puutteista, joita sosiaalisten yritysten toimintamallissa on.

Työpankkikokeilun alku yhdistetään SATA-eli sosiaaliturvauudistuskomitean työskenteleeseen (ks. STM 2009, 72), ja kokeilu aloitettiin vuoden 2009 alkupuolella (esim. STM 2012, 4). Vuonna 2011 kokeilun laajentaminen valtakunnalliseksi kirjattiin pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmaan (Valtioneuvoston kanslia 2011, 47, 82). Sosiaali- ja terveysministeriö teki 21.11.2011 asettamispäätöksen kokeilun valtakunnallistamiseksi kaudelle 1.12.2011–31.12.2015 (STM 2011a).

Mielenkiintoista on, että työpankki-nimisestä työllistämistointa oli esitetty kokeiltavaksi jo kymmenen vuotta aiemmin (ks. Marjanen 1999; Vilkkumaa 2012). Matti Marjasen vuonna 1999 ilmestyneessä raportissa Työpankki – *vaikeimmin työllistettävien työttömien työl-*

listämismalli esitetty toimintatapa sisältää joi-takin samoja piirteitä, kuin vuonna 2009 alkaneeen kokeilun malli, mutta samasta asiasta ei kuitenkaan ole kyse.

Nykyisen kokeilun käynnistyessä työpankkiyrittäjiä oli seitsemän. Niiden joukossa oli ”yhdistyksiä, säätiö, verkostoja ja sosiaalisia yrityksiä”. Kokeilun jatkuessa vuosina 2010 ja 2011 mukana oli neljä yritystä: kaikki vuoden 2009 kokeilun sosiaaliset yritykset. (Esim. STM 2012, 4–5.) Tiivistäminen sosiaaliin *yrityksiin* perustui raporteista päätellen siihen, että haluttiin painottaa liiketoimintänäkökohtaa (STM 2010, 16; STM 2011b, 7; STM 2012, 5).

Tammikuussa 2015 kokeiluun osallistuu 15 työpankkiyritystä. Yritykset ovat Bovalius-Palvelut Oy, Diadome Oy, Finvacon Oy, Innolink Direct Oy, Juhta Oy, Kannonkosken Oiva Oy, Kevama Oy, Lubor Oy, Lubor Palvelut Oy, Mikemet Oy, Silta Monitori Oy, Suomen Valmennustalo Oy, TIMrent Oy, Työhönvalmennus Valma Oy ja Woodfox Oy. Yritykset sijaitsevat eteläisessä ja keskisessä Suomessa. (Työpankki 2015d.) Pohjoisessa ylärajana on linja Vaasasta Seinäjoen, Kannonkosken ja Kuopion kautta Joensuuhun (Työpankki 2015d), mutta Lubor on laajentamassa toimintaansa muun muassa Oulun alueelle (Työpankki 2015c). Kaikki tällä hetkellä kokeilussa mukana olevista yrityksistä eivät ole sosiaalisia yrityksiä (Kuusi 2015).

Työpankkien keskustyöpankki toimii Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omniassa (ks. STM 2013; Työpankki 2015d). STM:n vuonna 2012 julkaistussa työpankkikokeiluraportissa keskustyöpankki on vasta suunnitteluvaiheessa, mutta sen tehtäväksi hahmotellaan työpankkien toiminnan kaikkinaisen koordinointi ja kehittäminen sekä yhteistyö viranomaisten kanssa (STM 2012, 16).

Pankkitoiminnan logiikka

Työpankit työllistävät harjoittamalla omaa liiketoimintaa, alihankintatoilla sekä vuok-

raamalla työntekijöitään ulkopuolisille asiakasyrityksille. Lisäksi ne voivat organisoida valmennus- ja koulutustoimintaa. (Työpankki 2015b.) Suurin osa työpankeista tarjoaa joko nyt tai tulevaisuudessa myös oppisopimuspalveluja (Vehman 2015; Työpankki 2015c). Työpankit ovat siis sekä työvoima-, sosiaali- että koulutuspoliittisia toimijoita.

Työpankin toiminnan moniulotteisuus näkyy sen työllistämistyön prosessikuvauksesta. Työntekijää etsivä työpankkiyritys etsii sopivan työntekijän esimerkiksi työpajan tai TE-toimiston kautta ja hakee hänelle palkkatukea. Työntekijä aloittaa työsuhteen työpankin omassa tuotannossa tai työpankin tekemissä alihankintatoissa, mutta sitä ennen hän voi olla työharjoittelussa tai -kokeilussa tai häntä voidaan kouluttaa. Kun työpankkiyritys on varmistunut siitä, että työntekijän voi edelleensijoittaa¹, työntekijä voidaan vuokrata ulkopuolisen yrityksen palvelukseen. Ulkopuolinen yritys saa määrääjän jälkeen palkata jo tutuksi tulleen vuokratyöntekijän omaksi työntekijäkseen. (STM 2012, 8.) Työpankkiyritys voi saada palkkion onnistuneesta työllistämisestä (Työpankki 2015b). Tällaista työllistämishonusta maksettiin ensi kerran vuonna 2011 (STM 2012, 13).

Työpankkien toiminnassa on merkittävä lähtökohtaero ”kaupalliseen” työvoimanvuokraukseen nähden. Perinteisen vuokrausfirman intressinä lienee pitää työntekijät omilla palkkalistoillaan. Työpankkiyritykset päinvastoin tähtäävät siihen, että työntekijät työllistyvät avoimelle sektorille (esim. STM 2012, 4–5). Tosin edelleensijoitetulla työpankin työntekijällä ajatellaan olevan tapauskohtainen sijoitusaika, jonka jälkeen työntekijän palkkaaminen edelleensijoitusyritykseen vasta käy (esim. STM 2012, 7). Tilanteen selvittäminen vaatisi käytäntöjen empiiristä tutkimista — jolleivät käytännöt sitten ole liikesalaisuuksia.

1 Työpankit muistuttavat avoimen sektorin työvoimanvuokrausyrityksiä siinä, että työpankit vuokraavat työntekijöitään yrityksille. Tätä ”palkkatuetun työvoiman vuokraamista” kutsutaan *edelleensijoittamiseksi*. (Esim. STM 2012, 4.)

Työpankin edelleensijoitetulle työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen mukainen palkka (esim. STM 2012, 7). Jos edelleensijoitus ei ole mahdollista, työntekijälle pyritään järjestämään työtä työpankin omissa työtehtävissä, joka voi olla esimerkiksi alihankintaa (esim. STM 2012, 6). Jos tämäkään ei onnistu, työntekijä voi olla koulutuksessa, harjoittelussa tai työelämävalmennuksessa säädetyn mukaisin rahallisin etuuksin, tai sitten hän on työttömyyspäivärahalla (esim. STM 2012, 7). Työpankkikään ei voi taata työtä.

Työpankkiyrityksille on asetettu joukko toiminnan luonteeseen ja laatuun liittyviä kriteerejä. Jos katsotaan sosiaali- ja terveystieteiden viimeisintä raporttia kokeilun tilanteesta vuonna 2011, tärkeimpiä määrällisiä vaateita ovat: liikevaihdon pitää olla vähintään 350 000 euroa, työntekijöistä vähintään 30 % täytyy olla vajaakuntoisia tai pitkäaikaisyöttömiä, oman tuotannon ja / tai alihankinnan osuuden pitää olla 20 % tai yli ja julkinen tuki saa olla korkeintaan 50 % liikevaihdosta (STM 2012, 15). Räisäsen (2013, 11) mukaan on tärkeää, että myös negatiivisia kriteerejä on asetettu: esimerkiksi palvelujen ja tuotteiden alihinnoittelu ei ole suotavaa ja vain sellaisia työntekijöitä palkataan, joilla on edellytyksiä päästä avoimen sektorin töihin (ks. myös STM 2012, 14).

Työpankkien vetäjien – ”pankinjohtajien” – on tehtävässä menestyäkseen pystyttävä monenlaisiin asioihin. Yksi työpankin kantava idea on, että työvoimaa pankilta vuokraavan asiakkaan riskiä pienennetään (esim. STM 2012, 5). Asiakkaan ei tarvitse sitoutua työntekijään, mutta työpankin pitää – mahdolliset riskit ovat siis työpankillä (STM 2011a, 2) (ja sitä kautta osin yhteiskunnalla), ja työpankin toimijoiden on kyettävä hallitsemaan ne. Toinen asiakkaalle tuleva etu on vaivannäön ja tiedontarpeen väheneminen. Työpankin vetäjän on tunnettava palkkatuen hakuun ynnä muuhun ”byrokraatiaan” liittyvät toimet ja myös selvidyttävä niistä. Tiedettävien kokonaisuuksien joukkoon kuuluvat myös oppisopimukset (Vehman 2015; Työpankki 2015c).

Normaaliin yrittämiseen liittyvien henkilöstöhallinnollisten, taloushallinnollisten sekä toiminnallisten ja verkostoihin liittyvien tehtävien lisäksi työpankkiyrittäjän pitää selviytyä työllisyyspoliittisista käytännöistä ja osallistua koulutuspoliittisiin toimiin.

Työpankeilla on monet kasvot. Itselleen työpankkiyritykset ovat työvoimaa vuokraavia liikeyrityksiä, joiden tavoitteet eivät ole pelkästään taloudelliset. Ne kantavat myös työllisyys-, sosiaali- ja koulutuspoliittista vastuuta ja palvelevat siten yhteiskuntaa. Asiakkailleen, eli vuokratyövoimaa ostaville yrityksille, ne ovat paitsi työpanoksen vuokraajia, myös työvoiman välittäjiä ja yhteiskuntavastuusignaalin kauppiaita. Työntekijöiden näkökulmasta työpankkien on tarkoitus toimia eräänlaisina työmarkkinakätilöinä.

Näkökulmasta riippuen työpankkiyritykset, kuten sosiaaliset yrityksetkin, suorittavat monia erilaisia tehtäviä. Tarkastelen seuraavaksi analyttisesti, selviytyvätkö työpankit niistä sosiaalisia yrityksiä tehokkaammin ja tuloksellisemmin.

Työpankkien toimivuuden arviointi Parsonsinkin funktionalistisella analyysikehikolla

Vaikka historia ei sellaisenaan kulkisikaan suoraan sosiaalisista yrityksistä nykyiseen työpankkikokeiluun, on kuitenkin mielekäs verrata työpankkeja ja sosiaalisia yrityksiä toimintatapoina. Voi ajatella, että niiden välillä on eräänlainen kehitysjatkuo, kuten jo aiemmin siteeraamastani sosiaali- ja terveystieteiden Hyssälän kommentistakin ilmeni. Systemaattisen vertailun avulla voidaan valaista oletetun kehityksen sisältöä.

Sosiaalisen yrityksen ja työpankin vertailun välineenä käytän Talcott Parsonsinkin funktionalistista analyysikehikkoa, AGIL-nelikenttä. AGIL-nelikenttä ”on biologisesta tutkimuksesta vaikutteita saanut tapa kuvata neljää tehtävää, joista jokaisen järjestelmän on jollain tavalla huolehdittava kyetäkseen jatkamaan

toimintaansa” (Heiskala 1994, 97). AGIL-nelikenttämalli on jo varsin iäkäs konstruktio, mutta pidän sitä yhä käyttökelpoisena.

Parsonsin malli voidaan yleisessä muodossaan esittää taulukon 1 mukaisesti. Kukin kentän soluista – sopeutuminen (*adaptation*; A), päämääränasettelu (*goal attainment*; G), integraatio (*integration*; I) ja mallinmuodostus (*latency tai pattern maintenance*; L) – tarkoittaa yhtä järjestelmän elinkelpoisuustehtävää. (Heiskala 1994, 97–99; Rocher 1974, 40–43; 60–61.)

AGIL-mallia voidaan soveltaa erilaisiin järjestelmätasoihin (Heiskala 1994, 100). Kolme erilaista järjestelmätasoa ovat mielenkiintoisia vertaillaessa työpankkia ja sosiaalista yritystä: yhteiskunta, yritys (eli organisaatio) ja yksilö (ks. STM 2011a, 1–2, niistä tahoista, jotka työpankkikokeilusta voivat hyötyä). Rocherin mukaan (1974, 60–62) yhteiskunnan tasolla sopeutuminen viittaa talouteen, päämääränasettelu ”päätoksentekoneistoon” (engl. *polity*) yleisesti, integraatio yhteisöllisyyteen (engl. *societal community*; Heiskala 1994, 98–99 puhuu normeista) ja mallinmuodostus sosialisointiin (Heiskala 1994, 98–99: arvoihin). Vastaavat funktiot voi johtaa analogisesti yrityksen (vrt. Heiskala 1994, 100) ja yksilön (vrt. Rocher 1974, 100: persoonallisuus toimintajärjestelmänä) tasoille.

Olen jo aiemmin (Klemelä 2014) tarkastellut AGIL-mallin avulla sosiaalista yrittäjyyttä. Analyysissä löytyi ongelmia kaikkien Parsonsin mallin sisältämien, elinkelpoisuutta kuvaavien funktioiden alueilta ja kaikilta tarkastelutasoilta. Ongelmat olivat *monifunktioisia* ja *monitasoisia*. Havaittiin myös, että on-

gelmat voivat olla *funktioiden välillä* ja *sisällä* sekä *tasojen välillä* ja *sisällä*, ja että ongelmat voivat olla *toistensa johdannaisia*. (Klemelä 2014, 213–214.) Tässä katsauksessa tarkastelen edellä mainittuja kolmea tasoa (yhteiskunta, yritys ja yksilöt) sekä sosiaalisen yrityksen että työpankin toimintatapojen näkökulmasta. Tutkin, missä suhteessa toimintamallit eroavat AGIL-nelikentän avulla suoritettussa vertailussa ja pohdin, onko työpankista sosiaalisen yrityksen toiminnassa havaittuja ongelmien ratkaisijaksi.

Yhteiskunnan tason funktiot

Sosiaaliset yritykset toteuttavat yhteiskunnan taloudellista sopeutumiskäytäntöä tavaroiden tai palvelusten omalla tuotannolla. Osana työvoimaa tuotannossa käytetään heikossa työmarkkina-asemassa olevia työllistettyjä, eli heidät integroidaan välityömarkkinoille palkkatukijakson mittaiseksi ajaksi. *Periaatteessa* sosiaalisten yritysten tarkoituksena on integroida työllistettyjään myös avoimille työmarkkinoille. (Klemelä 2014, 208, 211–215.)

Sosiaalisia yrityksiä koskeva keskustelu polveilee ja taloudelliset ja sosiaaliset päämäärät tuntuvat jäävän toisilleen etäisiksi. Lisäksi yhteiskunnan lainsäädännöllä ja käytännöllä suorittama ohjaus on ollut ailahtelevaa. Seurauksena on ollut, että sosiaalisen yritystoiminnan päämäärät ovat jääneet epäselviksi ja mallinmuodostus puolitiehen. Empiirisesti sosiaalisten yritysten toimintamallin suosio on jäänyt odotettu pienemmäksi. (Klemelä 2014, 208, 210, 212–213.)

Taulukko 1. AGIL-nelikenttä yleisen toiminnan teorian tasolla

SOPEUTUMINEN (A)	PÄÄMÄÄRÄNASETTELU (G)
MALLINMUODOSTUS (L)	INTEGRAATIO (I)

Lähteet: Heiskala 1994, 98–99; Rocher 1974, 60–61

Työpankkimalli on *kokeilu*. Sille on asetettu tiettyjä tavoitteita ja niiden toteutumista seurataan ja toimintaa kehitetään saadun palautteen mukaan ja aktiivisesti. Sosiaalisen yrittäjyyden ”ohjaus” taas pohjautuu vain lakiin ja käytäntöihin ja on siksi passiivisempaa.

Avoimelle sektorille palkkaaminen ei työpankeissa jää vain periaatteeksi. Se pyritään oikeasti ja päämäärätietoisesti toteuttamaan käyttäen vuokratyötä ”sisäänheittomekanismina”. Työpankkitoimintaa myös laajennetaan aktiivisesti ja siten yritetään lisätä sen merkitystä yhteiskunnalliselle integraatiolle ja sopeutumiselle. Juuri sopeutumisesta ja sen edellytysten oletetusta paranemisesta on kyse, kun STM:n *Työpankkikokeilun laajentaminen* valtakunnalliseksi -asettamispäätöksessä sanotaan, että työpankkitoiminnan tuloksena ”kansantalouden toiminta tehostuu, kun ’kolmas sektori’ työllistää [...] nykyistä kustannustehokkaammin pienemmillä julkisilla tuilla ja ansaitsee enemmän tuloja elinkeinotoiminnasta” (STM 2011a, 1–2).

Sekä sopeutumis- että integraatiofunktion vahvistaminen onnistuu työpankin toimintamallissa yhtä aikaa. Sosiaaliseen yritykseen verrattuna työpankkimalli vähentää *funktioiden välistä* käytännön ristiriitaa ja lievittää siten myös ajatusta niiden periaatteellisesta vastakkaisuudesta ja helpottaa mallinmuodostusta ja päämäärien asettelua. Myös *ongelmien johtuminen* toisistaan – tässä tapauksessa yhteiskunnan *järjestelmätason sisällä* – siis lievenee.

Työpankkiin pyritään valitsemaan vain avoimelle sektorille työllistymään motivoituneita työntekijöitä, mikä alleviivaa yhteiskunnassa yksilön omaa vastuullisuutta. Oman vastuun korostaminen liittyy parsonsilaiseen mallinmuodostukseen. Mallinmuodostukseen liittyvät myös symboliseikat (ks. Rocher 1974, 42). Sosiaalisen yrittäjyyden käsitteessä on se ongelma, että se sekoittuu *yhteiskunnallisen yrittäjyyden* käsitteen kanssa. Lisäksi kaikkinaisen ”sosiaalisesta” puhuminen tuntuu aiheuttavan taloudellisissa toimijoissa puista-

tusta. (Klemelä 2014, 210–211.) Työpankkiniimitys näyttäisi ratkaisevan molemmat ongelmat.

Funktiot yrityksen ja yrittäjän toiminnassa

Yrityksen ja yrittäjätoimijan tasolla sosiaalisen ja taloudellisen, siis integrointitehtävän ja sopeutumistehtävän, yhdistäminen tuottaa sosiaalisessa yritystoiminnassa vaikeuksia. Vaikeuksia tuottaa myös se, että työntekijää pitäisi integroida sekä sosiaaliseen yritykseen että avoimille työmarkkinoille. Nämä seikat hankaloittavat johtamista eli sosiaalisen yrityksen päämäärien asettelua. (Klemelä 2014, 211–212.) Ristiriitoja on *funktioiden välillä* ja *sisällä* sekä *tasojen välillä* ja *sisällä*. Työpankkiyrityksen toimintamallissa taloudellinen ja sosiaalinen tuodaan mietitysti yhteen: työvoiman vuokraaminen tuottaa tuloja työpankille ja integroi työntekijää avoimille työmarkkinoille, eli yrityksen taloudellisen menestyksen tavoittelu ei prosessina ole dysfunktionaalista työpankkiyrityksen integraation kannalta, eikä integraatio taloudellisen menestyksen. Jos ja kun avoimen sektorin työ nähdään eksplisiittisesti ja päämäärätietoisesti työpankkiin työllistyvän tavoitteena, ei myöskään avoimelle sektorille integroiminen ole ainakaan periaatteessa ristiriidassa työpankkifirmaan integroimisen kanssa. Johtamisen ongelmat ovat näissä suhteissa pienemmät kuin pelkästään sosiaalisen yrityksen toimintaperiaatteella toimivassa yrityksessä. Niin *funktioiden väliset* kuin *sisäisetkin* ja *tasojen väliset* ja *sisäiset* ongelmat vähenevät, samoin vähenee ongelmien *toisistaan johtuminen*.

Työpankin hoitaminen ei kuitenkaan ole helppo tehtävä, kuten jo edellä todettiin. Työssä tietenkin auttaa keskustyöpankin olemassaolo. Koordinoinnin, kehittämisen ja viiranomaisyhteistyön lisäksi keskustyöpankin toimiin kuuluvat suunnitelman mukaan myös koulutus ja verkostotapaamiset (STM 2012, 16), joten keskustyöpankin tehtävänä on aut-

taa työpankin toimijoita integroitumaan ”työpankkisosiaalisuuteen” – ainakin niin kauan kuin työpankkikokeilu kestää.

Työpankin työllistämisen- ja edelleensijoitusprosessi vaikutti toimivalta, kun sitä tarkasteltiin edellä, luvussa *Pankkitoiminnan logiikka*. Sosiaalisten yritysten tapaan työpankkitoiminnassa voi tarkemmin tutkittuna *kuitenkin* olla yhä olla pulmana, että onnistuessaan integroidaan työntekijöitä avoimille työmarkkinoille, eli saavuttaessaan prosessinsa tavoitteen, yritys vaarantaa taloutensa. Hyvien ja tuottavien uusien työntekijöiden saaminen on *aina* ongelma ja kustannuserä yritykselle kuin yritykselle – niin asiakasyritykselle kuin työpankillekin. Jo sosiaalisten yritysten toimintaa arvioitaessa peräänkuulutettiin rekrytoinnin tehostamista (Grönberg & Kostilainen 2012, 56), joten ongelma ei tule yllätyksenä. Pystyykö työllistämisen bonus lieventämään työntekijöistä luopumisen ongelmaa tarpeeksi? Tämäkin on asia, joka kaipaisi empiiristä selvitystyötä.

Työpankkien taloudellisen sopeutumisen kannalta on tärkeää, että pankkien toiminnan kehitystyössä on asetettu varsin täsmällisiä kriteerejä pankkien toiminnan reunaehdoiksi. Työpankkitoiminnan laajentumisen tueksi on suunniteltu myös konseptikäsikirjaa (STM 2011b, 20; STM 2012, 15). Kyse on parsonsilaisittain ajatellen mallinmuodostuksesta.

Työpankkiyrittäjän näkökulman lisäksi myös asiakkaan eli edelleensijoitustoimijan tai -organisaation näkökulma nousee nyt konkreettisesti ja eri tavalla esiin kuin sosiaalista yrittäjyyttä tarkastellessa (ks. Klemelä 2014). Edelleensijoitusfirma kohtaa työllistettävän palkkaamiseen liittyvän taloudellisen riskin. Edelleensijoitusfirman taloudelliseen sopeutumiseen liittyvää riskiä vähentää kuitenkin oleellisesti, että työsuhde on ainakin aluksi tilapäinen ja työntekijän motivoituneisuus jo työpankkiin palkattaessa on varmistettu. Motivoituneisuus helpottaa lisäksi työntekijöiden oppimista edelleensijoitusorganisaation ”tavoille”, toisin sanoen se helpottaa asiakasorganisaation paronsilaisista mallinmuodostusta. Myös edelleensijoitustoimijan on

luontevaa ottaa ”päämääräkseen” integroiva työllistäminen, jos ja kun se saadaan kontrolloidulla riskillä hyödyttämään yrityksen taloudellista sopeutumista.

Työllistetyn asema

Työpankkitoiminnan mallinmuodostusosiosialisaatio ulottuu myös työllistetyn tasolle. Työpankkiajattelu korostaa sosiaalista yritystä enemmän työntekijästä itsestään lähtevää motivaatiota ja vastuuta. Toisaalta työpankkikin kunnioittaa heikossa työmarkkinatilanteessa olevaa työntekijää pyrkien siihen, että jos vuokratyötä ei ole, työntekijä voi tehdä pankin omia töitä, ja työehtosopimusten mukaisella palkalla (ks. STM 2012, 7–8). Pankki tukee näin työntekijän taloudellista sopeutumista. Tässä ei kylläkään pelkkä hyvä tahto riitä. Jo Grönbergin ja Kostilainen (2012, 37, 56–57, 61) tutkimus sosiaalisista yrityksistä toi pulmallisina asioina tarkastelun kohteeksi sellaiset aiheet, kuin palkkatulon ja etuuskien yhdistäminen, säädösten soveltaminen viranomaistaholla, säädösten muutosten ennakointi ja palkkatuen kesto. Empiirisen tutkimuksen paikka olisi taas sen selvittämisessä, miten edelleensijoitetuille työntekijöille käy palkkatuen päättyessä.

Sosiaalisissa yrityksissä työntekijän integroituminen toimimaan yrityksen hyväksi törmää ristiriitaan, koska yrityksen *periaatteellisen* tavoite on saada hänet *pois* yrityksestä ja avoimelle sektorille (Klemelä 2014, 212–213). Työpankkijärjestelyssä avoimelle sektorille työllistäminen on *käytännön* tavoite. Tämä poistaa työntekijän kohtaaman funktion sisäisen ristiriidan. Lojaalius asiakasyritykselle on myös lojaaliutta työpankille. Kahden todellisuuden – työllistettynä olemisen ja avoimen sektorin työn mahdollisuuden – ristiaalokossa luoviminen ei kuitenkaan ole henkisesti helppoa. Sosiaalisten yritysten kohdalla Grönberg ja Kostilainen (2012, 38, 56–57) nostivat yhdeksi kehittämissuosituksiksi työvalmentajien saatavuuden tukemisen.

Kokoava analyysi funktioista

Sosiaalisten yritysten ja työpankkien vertailun tarkoituksena oli selvittää, onko työpankkimallin avulla onnistuttu ratkaisemaan niitä ongelmia ja ristiriitoja, joita sosiaalisessa yritystoiminnassa on. Selvittämisen tuloksen perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä siitä, onko työpankkimalli hyvä järjestelmä täydentämään sosiaalista yrittäjyyttä tai jopa osin korvaamaan sitä.

Nykyisessä hallitusohjelmassa todetaan, että sosiaalisten yritysten lainsäädännön uudistustarve tullaan arvioimaan (Valtioneuvoston kanslia 2011, 47; ks. myös Valtioneuvosto 2014, 1), joten asia on ajankohtainen. Vuoden 2014 loppupuolella YLE:n uutisten netisivuillakin kommentoitiin työ- ja elinkeinoministeriössä käytyä pohdintaa muun muassa siitä, pitäisikö koko sosiaalisten yritysten järjestelmä lakkauttaa (Kilpeläinen 2014).

Sosiaaliseen yrittäjyyteen verrattuna työpankkimalli onnistuu lievittämään taloudellisen ja sosiaalisen eli kahden *funktion välistä* yhteensovittamisen ongelmaa tai ristiriitaa *sekä yhteiskunnan että työpankkiyrityksen tarkastelutasoilla*. Lisäksi se konkretisoi edelleensijoitustoimijoiden eli *asiakasyritysten* osallistumisen. Yhteiskunnan tasolla työntekijöiden integraatiota avoimille työmarkkinoille helpotetaan ja samalla työvoimaresurssit tulevat aikaisempaa parempaan käyttöön. Työpankkiyrityksessä työntekijän integrointi avoimille markkinoille on tuottoisaa yrityksen saamien edelleensijoitustulojen ja työllistämishyönteiden muodossa. Menestyksekkäs integrointitoiminta on tällöin myös ”työpankki-yrityksen” etu. Avoimen sektorin edelleensijoitustoimijat, eli asiakkaat, on mahdollista saada mukaan, koska mukaantulo hyödyttää niitä.

Taloudellisen ja sosiaalisen yhteensovittamisen periaatteellisen ja käytännöllisen ongelman *johdannainen*, päämäärien asettelu ongelma, hellittää yrityksen ja ehkä myös yhteiskunnallisen keskustelun tasolla. Päämäärien asettelu ongelmaa helpottaa myös suoraan

se, että työpankkikokeilu on yhteiskunnan toimesta ohjattu ja tuettu. Mallinmuodostus ei ole samalla tavalla tempoilevaa kuin sosiaalisten yritysten kohdalla. Kaiken kaikkiaan yhteiskunnan tason työllistämisen ja solidaarisuustavoitteet ovat paremmassa linjassa yrittäjän tason voitonpyydetavoitteen kanssa, eli *järjestelmätasojen välinen* ristiriita lievenee.

Työllistettyjen kohdalla integrointifunktion *sisäinen* ristiriita hellittää, ja tämä helpottaa taas osaltaan päämäärien asettelua. Integroituminen avoimille työmarkkinoille ei ole enää ristiriidassa työpankin toimintaan integroimisen kanssa.

Sosiaalisten yritysten malliin verrattuna työpankkijärjestelmässä on Parsonsin AGIL-mallin avulla analysoituna vähemmän ristiriitaisuutta niin eri tasoilla kuin eri funktioilla. Se on myös askel kohti heikossa työmarkkina-asemassa olevien tarkempaa segmentointia, mikä on järkevää, koska ihmisten työmarkkinatilanteet ja motivaatiot ovat erilaisia. Teknisesti työpankkimalli on kehitysaskel sosiaalisten yritysten malliin verrattuna.

Tiivistetään vielä edellä tehdyt havainnot vastaamalla yleisempään kysymykseen: miksi työpankki onnistuu sosiaalisen yrityksen mallia paremmin tuottamaan yksilöiden ja yhteisöjen kannalta suotuisia seurauksia utilitaristien ja arvomoraalisten tavoitteiden kohdalla? Pelkistään ja toiminnan näkökulmasta katsoen tämä johtuu siitä, että työpankkijärjestelmä on mekanismi, joka mahdollistaa yritystoimijoille (työpankille ja edelleensijoittajalle) a) niiden ”luonnollisten” utilitaaristen motiivien mukaiset päämäärät ja joka b) tekee yritystoimijan toimintamotiivien ja arvomoraalisen integraatiotavoitteen yhteyden positiiviseksi. Lisäksi työllistetyn kohdalla c) se poistaa utilitaaristen integraatiotavoitteiden välisen ristiriidan. Robert K. Mertonin (1968, 105) painottama ero motiivin (m) ja funktion (f) välillä on onnistuttu ottamaan pelkkää sosiaalisen yrityksen mallia paremmin huomioon. Voitontavoittelu ei ole dysfunktionaalista integraation kannalta tai päinvastoin. Kun työpankki pyrkii taloudelliseen sopeu-

tumiseen (m), se samalla tuottaa työllistettyjen integraatiota avoimille työmarkkinoille (f). Sosiaalisessa yrityksessä taloudellinen sopeutuminen tuottaa integraatiota vain välityömarkkinoille. Työpankkijärjestelmässä asiakasyritys eli edelleensijoittaja tekee todeksi yhteiskunnan toivoman integraation (f) tavoitellessaan omaa taloudellista sopeutumistaan (m) vuokraamalla ja palkkaamalla työvoimaa työpankilta. Kun työntekijä pyrkii integraatioon avoimille työmarkkinoille (m), hän samalla tuottaa sopeutumista (f) työpankille ja asiakasyritykselle. Sosiaalisen yrityksen kohdalla työntekijällä voi olla vaikeuksia päättää, mihin oikeastaan integroitua – sosiaaliseen firmaan vai sieltä pois.

Työpankkikokeilun vaikutus ja tulevaisuus

Työpankkitoiminnasta julkaistiin 2009, 2010 ja 2011 vuosittaiset raportit (ks. STM 2010; STM 2011b; STM 2012). Vuoden 2015 kuluessa toiminnasta tehdään arviointitutkimus (Kuusi 2015). Vuoden 2015 alussa pankkikokeilusta on tarjolla informaatiota varsin niukasti.

Räisänen (2013, 11) mukaan työpankkien vaikutuksiin kohdistuvat odotukset ovat ”todella kunnianhimoiset”. Näin todella näyttää olevan, sillä työpankeille oli kokeilun raportissa vuodelta 2012 asetettu 4 800 henkilön työllistämistavoite vuodelle 2015 (STM 2012, 17; ks. myös Räisänen 2013, 11). Tavoitetta on kyläkin kokeilun kotisivuilla korjattu siten, että se on nyt 3 100 henkeä vuoteen 2016 mennessä (Työpankki 2015b). Vuonna 2013 työpankit työllistivät 975 henkilöä, joista 256 (26 %) työllistyi toiselle työnantajalle. Vuonna 2014 vastaavat luvut olivat 1 501 ja 501 (33 %). (Kuusi 2015.) Suunta on ainakin oikea.

Julkisen tuen osuus työpankkien toiminnasta on noin 15 % (Työpankki 2015b). Tämä tarkoittaa de facto sitä, että niin kauan ja aina kun saadut tuet ylittävät voittoprosentin, yritykset eivät suoraan tuota ”todellista” taloudellista voittoa, vaan ainoastaan laskennal-

lista. Kun toimintaa katsotaan laajemmalla perspektiivillä, yritysten voi kuitenkin ajatella kykenevän tuottamaan välitöntä sosiaalista voittoa. Pidemmällä tähtäyksellä voitto voi olla myös taloudellista. Tämä johtuu työpankkimekanismin tuottamista asenteista ja motiiveista sekä niistä seuraavasta aktiviteetista ja toimeliaisuudesta. Yhteiskunta saa suuremman työpanoksen, ja se saa sen halvemmalla, kun yksityisyrittäjäasiakkaat maksavat osan kustannuksista. Työpankkiyrittäjä saa tukea kompensoimaan kantamaansa riskiä ja normaalia suurempaa vastuuta, mutta hänen ”voitonpyyntiään” ei rajoiteta yhteiskunnan tuen vuoksi, vaan pyritään löytämään tasapaino. Samalla asiakasyritys saa työvoimaa niin kuin se vuokraisi sitä melkein miltä tahansa vuokratyöfirmalta, paitsi että työpankin käyttöä voi hyödyntää yhteiskuntavastuun osoittimena. Työllistetty taas pääsee kosketukseen avoimen sektorin töiden kanssa.

Työpankkitoiminta ei varmasti ole aukoton mekanismi. Malli on vetäjälle työläs ja vaativa. Kun kokeiluvaihe ja keskustyöpankin tuki aikanaan päättyvät, onko toimintamalli konsepti riittävän käyttökelpoinen ja tuottoisa houkuttellakseen (lisää) yrityshenkisiä? Toinen kriittinen kohta on, muuttuuko vuokratyöllä avoimelle sektorille integroiminen oikeasti avoimen sektorin työpaikoiksi.

Mielestäni työpankkijärjestelmä on kuitenkin erittäin hyvä yritys ottaa yhtä aikaa ja synergisesti huomioon hyvin monien tahojen – työntekijän, pankin, asiakasyrityksen ja julkisen vallan – vastuut ja intressit. STM:n (2011a, 1) asettamispäätöksessä *Työpankkikokeilun laajentaminen* valtakunnalliseksi väitetään, että työpankkitoiminnasta voivat hyötyä ”kaikki”. Edustamastani teoreettisesta näkökulmastakin katsoen hyötyminen on mahdollista niin yhteiskunnan, yrityksen kuin yksilönkin kohdalla.

Jos ajatellaan ”hyötyviä tahoja”, niin perinteiset henkilöstöpalveluyrityksetkään eivät kärsi, koska niiltä ei ole kielletty palkkatuetun työvoiman vuokraamista. Jos ne jättäytyvät tämän toiminta-alueen ulkopuolelle, ne tekevät

sen omasta tahdostaan. Aivan näin ei kuitenkaan ole käymässä. Osoitus työpankkijärjestelmän pyrkimyksestä ”oikeaksi” liikeyrittämiseksi lienee se, että Henkilöstöpalveluyritys HR-Yhtiöt Oy on syksyllä 2013 ostanut työpankkikokeilussa mukana olevan (STM 2012, 9) Lubor Oy:n liiketoiminnan (Kauppalehti 2013). Kauppalehden nettisivuilla olevan tiedotteen mukaan HR-Yhtiöillä on suuria suunnitelmia liikevaihtonsa kasvattamisen suhteen sekä aikomus ”laajentaa työpankkikokeilu [...] koko Suomen kattavaksi”. Työpankkikokeilun kotisivuilla (Työpankki 2015c) kerrotaan 25.11.2014 päivitetystä uutisesta, että ”Luborin” toiminta laajenee Lahteen, Poriin, Tampereelle, Turkuun ja Ouluun. Lubor Oy toimii jo Keravalla ja Lubor Palvelut Oy Vantaalla (Työpankki 2015d). Ehkäpä työpankkijärjestelmän ”kunnianhimoisille” tavoitteille on siis

syntymässä katetta. Se edellyttää sitä, että puhtaammin kaupalliselta suunnalta työpankkitoimintaa harjoittamaan lähtevät toimijatkin noudattavat toiminnan ”sääntöjä”, eli siirtävät palkkatuen hyötyjä myös asiakasyritykselle ja ovat valmiita luopumaan vuokratyöntekijöistään, jos nämä työllistyvät suoraan asiakasyrityksiin. Pysyvä työsuhte muualla kuin työpankissa tai työpankkitoimintaa harjoittavassa vuokrafirmassa on työpankkitoiminnan hengen ja logiikan mukaisesti työntekijän intressissä.

Kiitän EkoKaarina Oy:n Timo Kesäläistä sekä Kaarian Työttömät ry:n hallituksen puheenjohtaja Tapio Paakkunaista ja projektipäällikkö Juha Palinia kirjoitelmaan liittyvistä hyvistä ja rakentavista kommentteista.

Kirjallisuus

- Ervasti, A. (2008) Hyssälä ajaa työpankkia. Kaleva. [online]. <URL:http://www.kaleva.fi/uutiset/kotimaa/hyssala-ajaa-tyopankkia/326381/>. Luettu 19.1.2014.
- FINLEX: Laki sosiaalisista yrityksistä. 30.12.2003/1351. [online]. <URL:www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20031351>. Luettu 26.12.2013.
- Grönberg, V. & Kostilainen, H. (2012) Sosiaalisten yritysten tila ja tulevaisuus. Yhteinen yritys -hanke. Loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 12/2012. Helsinki: Edita.
- Heiskala, R. (1994) Talcott Parsons ja rakennefunktionalisismi. Teoksessa R. Heiskala (toim.) Sosiologisen teorian nykysuuntauksia. Tampere: Gaudeamus, 88–120.
- Kauppalehti (2013) NETPROFILE: HR-Yhtiöt ostaa Luborin ja kasvaa nuorten työllistäjänä. [online]. <URL:http://www.kauppalehti.fi/5/i/yritykset/lehdisto/cision/tiedote.jsp?selected=kaikki&oid=20131101/13836526609080&lang>. Luettu 20.1.2014.
- Kilpeläinen, I. (2014) Sosiaaliset yritykset saattavat jäädä pian historiaan. YLE. [online]. <URL:http://yle.fi/uutiset/sosiaaliset_yritykset_saattavat_jaada_pian_historiaan/7602897>. Luettu 14.1.2015.
- Klemelä, J. (2014) Sosiaalinen yritystoiminta kelpoisuuskokeessa. Yhteiskuntapolitiikka 79 (2), 208–216.
- Kuusi, A. (2015) Henkilökohtaisia tiedonantoja. Työpankkikokeilun johtaja Aarne Kuusi. Tammi-kuu 2015.
- Marjanen, M. (1999) Työpankki – vaikeimmin työllistettävien työttömien työllistämismalli. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 1999:5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, opetusministeriö, työministeriö; Kokkolan kaupunki.
- Merton, R. K. (1968) Social Theory and Social Structure. Enlarged ed. New York: The Free Press.
- Rocher, G. (1974) Talcott Parsons and American Sociology. London: Thomas Nelson.
- Räisänen, H. (2013) Onko yksikään työllisyyskokeilu onnistunut Suomessa? TEM-analyyseja 47/2013. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

- [online]. <URL:http://www.tem.fi/ajankohtaisia/julkaisut/tem_analyyseja/onko_yksikaan_tyollisyyskokeilu_onnistunut_Suomessa.97987.xhtml>. Luettu 25.12.2013.
- STM (2009) Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) ehdotukset sosiaaliturvan uudistamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:62. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [online]. <URL:http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/_julkaisu/1482127>. Luettu 20.1.2014.
- STM (2010) Valtakunnallinen työpankkikokeilu. Raportti työpankkien toiminnasta ja ehdotukset toimintamallin kehittämiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:3. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [online]. <URL:www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/_julkaisu/1484198#fi>. Luettu 18.12.2013.
- STM (2011a) Työpankkikokeilun laajentaminen valtakunnalliseksi. Asettamis päätös. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [online]. URL:http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2664824&name=DLFE-16945.pdf. Luettu 26.1.2015.
- STM (2011b) Valtakunnallinen työpankkikokeilu 2010. Tulokset, työpankkien toiminta ja kehittämissuhteet. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:9. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [online]. <URL:www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/_julkaisu/1555687#fi>. Luettu 17.12.2013.
- STM (2012) Valtakunnallinen työpankkikokeilu. Raportti toiminnasta ja ehdotukset toimintamallin kehittämiseksi sekä laajentamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:16. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [online]. <URL:www.stm.fi/julkaisut/raportteja-ja-tyoryhmamuistioita/nayta/-/_julkaisu/1815823#fi>. Luettu 23.12.2013.
- STM (2013) Työpankkien oppisopimustoiminta. Tiedotteen 132/2013 liite. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [online]. <URL:http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=23058&name=DLFE-26861.pdf>. Luettu 20.1.2014.
- Työpankki (2015a) Työpankki-internetsivuston etusivu. [online]. <URL:<http://www.tyopankki.fi>> Luettu 15.1.2015.
- Työpankki (2015b) Työpankki-internetsivuston info-sivu. [online.] <URL:<http://www.tyopankki.fi/info/>>. Luettu 15.1.2015.
- Työpankki (2015c) Työpankki-internetsivuston uutiset-sivu. [online]. <URL:<http://www.tyopankki.fi/Uutiset/>>. Luettu 14.1.2015.
- Työpankki (2015d) Työpankki-internetsivuston yhteystiedot-sivu. [online]. <URL:<http://www.tyopankki.fi/yhteystiedot/>>. Luettu 14.1.2015.
- Valtioneuvosto (2014) Pääministeri Alexander Stubbin hallituksen ohjelma. Helsinki: Valtioneuvosto. [online]. <URL:<http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/fi.jsp>>. Luettu 14.1.2015.
- Valtioneuvoston kanslia (2011) Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. [online.] <URL:<http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/fi.jsp>>. Luettu 15.1.2015.
- Vehman, T. (2015) Henkilökohtainen tiedonanto. Työpankkikokeilun viestintäkoordinaattori Tiina Vehman. Tammikuu 2015.
- Vilkkumaa, I. (2012) Työpankkien valtakunnallistuminen. [online]. <URL:http://www.kuntoutusportti.fi/portal/fi/ajankohtaista/tatakin_voisi_tutkia/?bid=848>. Luettu 22.1.2014.