



Työosuuskuntien kansainvälinen julkilausuma





Eri valtioissa kansalaiset etsivät vaihtoehtoisia tapoja järjestää työtä. Eri puolilla maailmaa on myös pyrkimys aikaansaada nykyistä paremmat, oikeudenmukaisemmat ja työntekijää kunnioittavammat työolot. Näitä asioita tämä kansainvälinen työosuustoimintaa koskeva julkilausuma haluaa tuoda esiin.

Henkilöstöomisteisella yrityksellä tarkoitetaan yritystä, joka on pääasiassa työntekijöiden omistama ja jossa sekä omistus että äänivalta jakautuvat tasaisesti työntekijöiden kesken. Henkilöstö- tai työntekijäomisteisista yritysmuodoista kehittynein on työosuuskunta.

Työosuuskunnilla on suuri merkitys Etelä-Amerikan maista Venezuelassa, Argentiinassa ja Brasiliassa. Myös Kanadassa ja Yhdysvalloissa on työosuustoiminta lisääntymässä; Yhdysvalloissa on osuustoiminnan rinnalla merkittävää muuta henkilöstöomisteista yritystoimintaa.

Aasiassa työosuuskuntia on esimerkiksi Japanissa, Singaporessa ja Etelä-Koreassa. Japanissa työosuustoiminta on ollut naisten suosiossa 1980-luvun alusta lähtien. Työosuustoiminta liittyy Japanissa läheisesti sikäläisiin osuuskauppoihin, joille naisten työosuuskunnat valmistavat myyntituotteita. Australian lisäksi työosuustoimintaa on Afrikan maista Beninissä, Tansaniassa ja Ugandassa.

Suuria eurooppalaisia työosuustoiminnan maita ovat Espanja, Italia ja Ranska. Erityisesti Espanjassa työosuustoiminnan ja muidenkin henkilöstöomisteisten yritysmuotojen kehittäminen on ollut vilkasta.

Suomessa työosuustoimintaa virisi 1800-luvun lopulla erityisesti satama- ja rakennusaloilla. Työosuuskuntien määrä säilyi kuitenkin pienenä: vuonna 1993 oli maassamme vain 11 toimivaa työosuuskuntaa. Käännepäätös tapahtui 1990-luvun puolivälissä. Työosuuskuntien määrä lisääntyi nopeasti, kun eri puolilla maata syntyneet rakennus- ja siivousalalle sekä toimistopalveluihin työtä vuokraavat osuuskunnat saivat paljon julkisuutta.

1990-luvun lopussa alettiin yhä enemmän perustaa myös muunlaisia työosuuskuntia.

Työosuuskuntia on perustettu siksi, että ihmiset ovat halunneet mielenkiintoisen ja motivoivan työyhteisön. Osuuskunnasta on pyritty tekemään työpaikka, jossa työntekijäjäsen voisi itse määrittellä työnsä päämääriä ja tarkoitusta sekä kontrolloida ajankäyttöään.

Nykyisin työosuuskuntia ovat Suomeen perustaneet palvelualan erityisosaajat. Työosuustoiminnan kasvualoja ovat olleet taide- ja kulttuuriala, sosiaaliala sekä tietotekniikan ja viestinnän alat. Viimeisin trendi on ollut esiintyvien taiteilijoiden osuuskunnat, kuten teatteri-, ooppera- ja tanssiryhmät sekä it-alan osuuskunnat.

Pekka Pättiniemi

FT, hallituksen puheenjohtaja
Osuustoiminnan kehittäjät - Coop Finland ry
Pellervo-Seuran valtuuskunnan jäsen

Osuuskunta



Osuuskunta on henkilöyhteisö eli sellainen yritys, jonka jäsenyyteen ihmiset liittyvät vapaaehtoisesti toteuttaakseen taloudellisia, sosiaalisia ja kulttuurisia tarpeitaan ja tavoitteitaan. Jäsenet omistavat yrityksen yhteisesti ja hallitsevat sitä demokraattisesti. (Kansainvälisen työjärjestön ILO:n määritelmä).

Osuuskunnan periaatteita ovat: vapaaehtoinen ja avoin jäsenyys; demokraattinen jäsenhallinto; jäsenten taloudellinen osallistuminen; itsenäisyys ja riippumattomuus; koulutus ja viestintä; osuuskuntien keskinäinen yhteistyö sekä vastuu toimintaympäristöstä.

Osuuskunnan toiminnan arvoja ovat: omatoimisuus, omavastuu, demokratia, tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja solidaarisuus.

Osuuskunnan eettisiä arvoja ovat: rehellisyys, avoimuus, sosiaalinen vastuullisuus ja huolenpito kanssaihmisistä.



Työosuuskunnan peruspiirteitä



Työelämässä ihmiset toimivat a) itsenäisinä yrittäjinä, jolloin he omin kyvyin ja oma-aloitteisesti ohjaavat toimiaan b) palkansaajina, jolloin he toisen palveluksessa saavat työsuorituksesta korvausta, joka perustuu henkilökohtaiseen sopimiseen tai yleiseen työsopimukseen tai c) työntekijöiden omistamissa yrityksissä, jolloin he yhdistävät työntekoon yrityksen omistamisen ja sen johtamisen.

Työntekijöiden omistamista yrityksistä on kehittynein ja maailmalla suosituin muoto ollut henkilöstön omistama osuuskunta eli työosuuskunta.

Työosuuskunnat ovat sitoutuneet noudattamaan osuustoiminnan kansainvälisiä periaatteita, arvoja ja toimintatapoja. Tämän lisäksi työosuuskunnilla on muista osuuskunnista poikkeavia erityistavoitteita ja pyrkimyksiä. Tämä kansainvälinen julkilausuma tuo esille näitä, vain työosuuskunnissa ilmeneviä ominaisuuksia: niiden yhteisöllisyys ja taloutta korostava toiminta on synnyttänyt pitkäaikaisia ja inhimillisiä työpaikkoja ehkäisemään väärinkäyttämästä työvoimaa.

Kansainvälinen julkilausuma korostaa työntekijöiden omistamien osuuskuntien tärkeyttä ja niiden keskinäistä yhteistyötä; työosuustoiminnan edistämisen merkitystä sekä yhteistyötä muun yritystoiminnan, ammattiliittojen, valtiovallan ja kansainvälisten järjestöjen kanssa. Edistämällä

työosuuskuntien toimintaa lisätään samalla niiden toimijoiden määrää, jotka ratkovat työttömyyden ja syrjäytymisen aiheuttamia ongelmia. Työosuustoiminta on kehittynyt, oikeudenmukainen ja työntekijää arvostava tapa synnyttää vaurautta ja jakaa sitä oikeudenmukaisesti. Tätä kautta työosuuskunnat voivat myös demokratisoida taloutta ja yritystoimintaa.

Työosuuskunnan päämääränä on luoda ja ylläpitää kestäviä työpaikkoja. Työosuuskunta antaa työntekijöille mahdollisuuden demokraattisesti johtaa osuuskunta-yritystä sekä edistää paikallista ja alueellista kehitystä. Kertyneellä vauraudella voidaan parantaa myös osuuskunnan jäsenten elämänlaatua.

Avoin ja vapaaehtoinen jäsenyys tarkoittaa, että työntekijä voi tarjota henkilökohtaista työpanostaan ja taloudellisia voimavarojaan osuuskunnan käyttöön.

Enemmistö työosuuskunnan vakinaisista työntekijöistä on sen jäseniä, koska jäsenet yleensä tekevät työn.

Osuuskunnan työntekijä-jäsenen suhde työpaikkaansa on erilainen kuin perinteisessä palkkatyössä tai itsenäisessä yritystoiminnassa olevalla.

Osuuskuntaa hallinnoidaan työntekijä-jäsenten demokraattisesti sopimin säännöin ja käytäntein.

Osuuskunta sopii itsenäisesti yritystoiminnastaan ja hallinnostaan.



Työosuuskunnan toimintasäännöt

Työosuuskunnan on hyvitetävä jäsentensä tekemä työ oikeudenmukaisesti. Palkanmaksussa otetaan huomioon jäsenen työpanos, aseman edellyttämä vastuu, vaativuus, tuottavuus sekä yrityksen taloudelliset mahdollisuudet. Osuuskunnan on palkanmaksussa pyrittävä toimimaan demokraattisesti ja pienentämään palkkaeroa.

Työosuuskunnan on edistettävä osuuskunnan vararahaston ja muun oman pääoman tarkoituksenmukaista kasvua.

Sen on luotava työpaikoille sellaiset olosuhteet, jotka vievät yrityksen toimintaa eteenpäin ja auttavat hyvän ilmapiirin luomisessa.

Sen on suojattava työntekijä-jäseniään ja muita työntekijöitään asianmukaisin hyvinvointi-, sosiaaliturva- ja työterveysjärjestelyin ja noudatettava voimassaolevia työsuojelumääräyksiä; näin erityisesti silloin, kun on kyse raskaana olevista tai juuri työelämään tulleista työntekijöistä.

Sen on toimittava demokraattisesti päätöksen tekoon liittyvissä asioissa.

Työosuuskunnan on taattava jäsenten koulutus, harjaantuminen ja tiedon saanti. Näin voidaan varmistaa työntekijä-jäsenten ammattitaidon ylläpito, työn tuottavuus ja innovaatioiden lisäys sekä työosuuskuntamallin ja sen johtajuuden kehitys.

Sen on toiminnassaan edistettävä työntekijä-jäsenten ja heidän perheidensä elinolosuhteita sekä koko yhteisön kestävä kehitystä.

Sen on toimittava siten, että työosuuskunnat eivät heikennä muiden palkansaajien työehtoja.



Työosuuskunnat ja muut osuuskunnat



Kaikkien, eri aloilla toimivien osuuskuntien toivotaan edistävän työosuustoimintaa niin kotimaan kuin kansainvälisen osuustoimintaliikkeen puitteissa. Samoin kaikkia osuuskuntia kutsutaan työhön uusien osuuskuntien luomiseksi.

Osuuskuntia kannustetaan yhteistoimin kehittämään työosuuskuntia ja osuuskuntien yrityshankkeita esimerkiksi suosimalla toistensa tuotteita, tuotevaihtoa ja palveluita.

Osuuskuntien toivotaan edistävän työosuuskuntien pääomanmuodostusta, esimerkiksi helpottamalla rahoituksen saamista tai muilta osuuskunnilta saatavaa riskipääomaa.

Muut osuuskunnat voivat tukea työosuuskuntia edustavia järjestöjä paikallisesti, kansallisesti ja kansainvälisesti sekä edistää työosuuskuntien välistä yhteistyötä. Ne voivat muun muassa tukea osuuskuntien välisiä

yhteenliittymiä palveluiden tehostamiseksi ja osuustoiminnan vahvistamiseksi. Muut osuuskunnat voivat korostaa yhteisöllisiä ja solidaarisia piirteitä yhteiskunnassa, jotta myös heikommassa asemassa olevat ryhmät otettaisiin paremmin huomioon.

Osuuskuntien toivotaan vievän eteenpäin aloitteita, jotka takaavat, että valtiolla on tarvittavat, myös lainsäädännölliset, keinot kehittää työosuuskuntien asemaa. Tämä edellyttää aktiivista vaikuttamista ja osallistumista yhteiskunnalliseen päätöksentekoon.

Osuuskuntia kannustetaan mahdollisuuksiensa mukaan edistämään työosuuskunnan vapaata jäsenyyttä eli toimimaan niin, että työosuuskunnan jäsenyyttä ei rajoiteta, vaan että siltä palkkaa saavat voivat halutessaan liittyä osuuskunnan jäseniksi.



Työosuuskunnat ja valtiovalta

Työosuuskunnat ovat tehokkaita toimijoita luomaan työttömille työpaikkoja ja siten kytkemään heidät mukaan työelämään. Tämä kansainvälinen julkilausuma pitääkin yhteiskunnan yleisenä etuna sitä, että hallitusohjelmiin kirjataan myös työosuuskuntien edistäminen ja kehittäminen. Näin eri maiden hallitukset voivat paremmin ratkaista työttömyyden ja eriarvoisuuden ongelmia.

Valtiovallan on mahdollista tehdä työntekijöiden omistamasta osuuskunnasta todellinen, työllisyyttä edistävä vaihtoehto. Valtiot voivat kansallisin ja alueellisin ohjelmin vahvistaa työosuuskuntien oikeudellista luonnetta, luoda suotuisat olosuhteet tuottaa tavaroita ja palveluita sekä kehittyä osuuskuntana työntekijä-jäsenten ja toimintaympäristönsä hyväksi.

Työntekijöiden omistamat osuuskunnat toimivat tavalla, jossa yhdistyvät sekä palkkatyö että yrittäjyys. Valtiovallan on syytä lainsäädännössään ottaa huomioon tämä erityispiirre niin, että työosuuskunnilla on muiden yritysmuotojen rinnalla tasavertaiset edellytykset kehittyä.

Hallitusten on varmistettava, että työosuuskuntien toimintaa varten luodaan taroituksenmukaiset rahoituskeinot rahastojen tai lainatakuiden muodossa.

Valtioiden sekä alueiden ja hallitusten

välisten organisaatioiden tulee edistää hankkeita, jotka välittävät tietoa työosuuskuntien kokemuksista ja tuovat esille sitä, miten työosuuskunnille annettu tuki on auttanut työpaikkojen syntyä, poistanut köyhyyttä ja kehittänyt alueellista yhteistyötä sekä lisännyt kestävästä kehityksestä yritysaloitteita, tasa-arvoa ja kansainvälistä yhteistyötä.

Viranomaisten tulee edistää työntekijöiden omistamien osuuskuntien syntyä yhtenä vaihtoehtona ja yritysmallina silloin, kun luodaan uusia yrityksiä tai kun tapahtuu yrittäjäpolvenvaihdoksia. Työosuuskunta voi olla käypä yritysmuoto myös silloin, kun työpaikoissa tehdään uudelleenjärjestelyjä tai kriisiyrityksessä etsitään uutta suuntaa tai omistajaa. Kilpailutettaessa julkisia palveluita ja hankintoja valtiovalta voi määritellä ehtoja, jotka virkistävät paikallista kehitystä työosuuskuntien avulla.

Julkilausuman laatijat muistuttavat hallituksia Kansainvälisen työjärjestön, ILO:n, periaatteista. ILO korostaa tasapainoisen yhteiskunnan vaativan vahvaa julkista ja yksityistä sektoria – ja näiden rinnalle vahvaa osuustoiminnallista ja yhteisötaloudellista sektoria, jolle taloudellisen voiton tuottaminen ei ole ainoa motiivi, vaan jonka yritystoiminnan luonteeseen kuuluvat solidaarisuus, osallistuminen ja taloudellinen demokratia.

Työosuuskunta työnantajajärjestöt ja työntekijäjärjestöt



Työnantajajärjestöt voivat edistää työntekijöiden omistusta osuuskunnissa, joiden päätavoite on kestävien ja ihmisarvoisten työpaikkojen luominen ja joissa yrittäjäyys tuo lisäarvoa. Työosuuskunta-mallista voi myös löytyä ratkaisu kriisistä tai suoritusilasta toipuvalle yritykselle. Osuuskunta-mallia ei kuitenkaan saa käyttää keinona heikentää työntekijöiden oikeuksia.

Osuustoimintaliikkeen on syytä pitää yhteyttä työntekijöitä edustaviin ammattiliittoihin varmistaakseen, että liitot ymmärtävät työntekijöiden omistamien osuuskuntien luonteen ja omistajuuden oikein. Työntekijäjärjestöt voivat osaltaan rohkaista työosuuskuntien perustamista, koska ne ovat yritysmalliltaan yhteiskunnallisesti tärkeitä sekä avaavat uusia näkymiä työnteekoon ja työllisyyteen.

Tämä työosuuskuntia koskeva julkilausuma on sopusoinnussa ILO:n suosituksen kanssa. Suosituksen ovat eri maiden hallitukset sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöt hyväksyneet. Kansainvälisen julkilausuman esittäjät toivovatkin, että nämä eri tahot suhtautuvat myös julkilausumaan vakavasti ja ovat mukana ratkomassa ongelmia, jotka työttömyys ja vaarantuvat ihmisoikeudet kaikkialla maailmassa aiheuttavat.



Työosuuskunnat / vuosi	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006
Työosuuskunnat	30	130	170	300	400	650	900
Työtä vuokraavat työosuuskunnat (labour co-operatives)	15	65	180	250	300	300	200
Kaikki henkilöstön omistamat osuuskunnat	45	195	350	550	700	950	1100

Lähde: Pekka Pättiniemi

Työosuuskuntia Suomessa...

Työosuuskunnat ovat synnyttäneet merkittävän uuden tavan toimia yrittäjänä yrittäjyyden ja palkkatyön välimaastossa. Osuustoiminnallinen yrittäjyys antaa konkreettisen mallin Suomen hallituksen tavoitteelle madaltaa yrittäjyyden ja palkkatyön välisiä raja-aitoja.

Noin kolmasosa Suomen uusosuuskunnista on akateemisten ja/tai muiden hyvin koulutettujen perustamia yhteisyrityksiä. Tampereen seudulla osuustoiminnallinen yrittäjyys on vahvasti akateemista yrittäjyyttä ja naisyrittäjyyttä. Tampereen seudulla perustettujen uusien osuuskuntien jäsenistä noin 60 prosenttia on naisia ja noin 70 prosentilla on opisto- tai korkeakoulututkinto.

Suomalainen työosuustoiminta on nopealla kehityksellään osoittanut, että työosuustoiminta on tämän päivän ja tulevaisuuden keskeinen yrittämisen muoto: se yhdistää yksilöllisen yrittämisen ja työpaikan yhteisöllisyyden.

Kirkkonummen työttömät tekivät vuonna 1993 sosiaalisen innovaation työosuuskunnista: vuokrataan jäsenten työvoimaa ja osaamista muille yrityksille. Vuosien varrella työosuuskuntien kautta on työllistynyt vakinaisiin työsuhteisiin tuhansia työttömiä.





...ja muualla maailmassa

Baskimaalla 1956 syntynyt Mondragon työosuuskunta oli alkuun 12 metallimiehen perustama parafiinilamppuverstas. Nykyisin se on noin 80 000 henkilöä työllistävä työosuuskuntaverkosto nimeltään Mondragon Cooperative Corporation. Osuuskuntaverkoston työvoimasta yli 80 prosenttia on myös osuuskuntiansa omistajajäseniä. Ryhmään kuuluu muun muassa Espanjan kolmanneksi suurin päivittäistavarakauppa, Eroski. Se työllistää noin 33 000 henkilöä. Eroski on hybridiyritys, jonka omistavat sekä asiakasomistajat että työntekijät.

Yhdysvalloissa suuria henkilöstöomisteisia yrityksiä toimii kaupan alalla. Henkilöstön omistusosuus oli vuonna 2007 yli 50 prosenttia muun muassa seuraavissa suuryrityksissä: Publix Supermarkets, 143 000 työntekijää; Hy-Vee supermarket-ketju 46 000 työntekijää. Henkilöstö omisti myös yli puolet SAIC-nimisestä tietotekniikka-alan tutkimus- ja kehitysyrityksestä. SAIC työllistää 44 000 henkilöä.



Julkilausuman tekijät



Kansainvälinen osuus

ICA on 1895 perustettu kansainvälinen osuustoimintajärjestö. Se on itsenäinen ja hallituksista riippumaton järjestö, jolla on 223 jäsenorganisaatiota 87 valtiossa. ICA yhdistää ja edustaa osuuskuntia maailmanlaajuisesti. Siihen kuuluvissa osuuskunnissa on yli 800 miljoonaa jäsenyyttä. www.ica.coop

CICOPA on käsityö ja palveluosuuskuntien kansainvälinen järjestö. Se on yksi ICAn sektorijärjestöistä. Järjestön julkilausuma lähtee samoista työosuuskuntia koskevista osuuskuntaperiaatteista, jotka Kansainvälisen Osuustoimintaliitto ICA on hyväksynyt. www.cicopa.coop

Suomalainen osuus

Pellervo-Seura ry on osuustoiminnallisten yritysten ja yhteisöjen valtakunnallinen palvelu-, yhteistoiminta- ja etujärjestö, jonka toiminnan tavoitteena on parantaa jäsenyhteisöjensä liiketoiminnan toimintaedellytyksiä ja edesauttaa uusien osuuskuntien perustamista ja niiden toiminnan kehittymistä. Vuonna 1899 perustettu Pellervo-Seura on Kansainvälisen osuustoimintaliiton ICAn jäsen. www.pellervo.fi

Osuustoiminnan Kehittäjät - Coop Finland

ry on osuustoiminnan ja yhteisyrityksen osaajien vuonna 1997 perustama valtakunnallinen yhdistys. Sen jäsenenä on sekä pienosuuskuntia että osuustoiminnan asiantuntijoita. Yhdistys valvoo pienosuuskuntien etua lainsäädännön kehittämisessä sekä edistää muutoinkin pienosuuskuntien etua. Yhdistys myös ylläpitää ja kehittää asiantuntijajäsentensä neuvonta- ja kehittämistyössä tarvittavaa ammattitaitoa. Yhdistys on Pellervo-Seuran jäsen ja edustaa siellä pienosuustoimintaa.

Coop Finland on Euroopan työosuuskuntien liiton Cecopin (European Confederation of Worker Cooperatives, Social Cooperatives and Social and Participative Enterprises) jäsen sekä työosuuskuntien maailmanjärjestön CICOPAn jäsen. www.coopfin.coop



ICA
CICOPA
PELLERVO-SEURA
OSUUSTOIMINNAN KEHITTÄJÄT -
COOP FINLAND