

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta
Yhteiskuntapolitiikka

TYÖOSUUSKUNNAT TYÖYHTEISKUNNAN MUUTOKSENA

Pro Gradu

Laatija: Kari Pirinen
Aika: 15.11.2001

Tarkastajat: Raija Julkunen
Tapani Köppä

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen lähtökohtana on ollut uusien osuuskuntamuotoisten yhteisyritysten esiinmarssi 1990-luvun puolivälistä. Vuosien 1993-1996 välisenä aikana Suomeen perustettiin noin 100 maassamme viime vuosikymmeninä miltei tuntematonta uusosuuskuntaa, joista suurin osa oli työosuuskuntia. Vuosituhannen vaihduttua myös uusosuuskuntien lukumäärä siirtyi "tuhatluvulle". Alkuun päästyään uusosuuskuntatyypilliselle toiminnalle on ollut ilmeinen tarve.

Tutkimuksessa määritellään aluksi suomalaisesta uusosuustoiminnan kentästä työosuuskunniksi kutsutut organisaatiot. Uusosuustoiminnan moninaiset toimintamallit voidaan jaotella kolmeen osaan: työosuuskuntatyypilliseen toimintaan, verkostoperusteiseen toimintaan ja omistamis/hallinnoimisperusteiseen toimintaan. Tutkimuksen ensisijaisena kohteena ovat siis uusosuuskuntien joukosta niin sanotut työosuuskunnat ja työosuuskuntailmiö.

Vertaamalla työosuuskuntien suhdetta palkkatyöhön, yhteiskunnan turvaverkkoihin ja yrittäjyyteen – siis sijoittamalla työosuuskunnat yhteiskuntarakenteiden kenttään – on voitu havaita työosuuskuntien toiminnan tarkoitusten moninaisuus. Työosuuskunnat eivät ole homogeeninen joukko, vaan niiden perustamisen ja toiminnan tarkoituksen motiivit vaihtelevat kokeilevan yritystoiminnan, tiukkojen liiketaloudellisten periaatteiden mukaan toimivien yrittäjien sekä sosiaalisesti suuntautuneiden työelämään integroivien työosuuskuntien välisellä kentällä. Muistettava kuitenkin on, että osuuskunta on juridisesti yksi yritysmuodoistamme yritystoiminnan velvoitteineen. Erilaiset epäluulot ja harhakäsitykset ovat aiheuttaneet työosuuskunnille ja niiden jäsenille ongelmia, joten tarkastelulle on selkeä tilaus.

Tutkimuksen toisena tarkoituksena oli erilaiseen lähdeaineistoon nojautuen pohtia työosuuskuntien uuden tulemisen syitä ja mahdollisuuksia menestyä tulevaisuuden yhteiskunnassa. Työosuuskuntien nousua 1990-luvun laman myötä on perusteltu pitkälti työttömyydellä. Osuustoiminnan ja erityisesti työosuustoiminnan kehittyminen rinnastetaan työyhteiskunnassa ja työprosessissa tapahtuneisiin muutoksiin hakien näin vastausta työosuuskuntien uudelle tulemiselle. Työosuustoiminnan uuden aallon syyt ovat työntövoimien toimineissa työttömyydessä ja hyvinvointiyhteiskunnan kriisiytymisessä. Vetovoimina ovat toimineet työyhteiskunnassa ja työprosessissa tapahtunut joustavoituminen, julkisen sektorin ongelmat palvelutuotannossa sekä yhteisötalouden ja kolmannen sektorin toiminnan voimistuminen ja merkityksen kasvu.

Kolmantena tarkastelun kohteena on ollut työosuuskuntien toiminta yrityksinä ja yhteisöinä sekä työosuuskuntien työllistävyys. Työosuuskuntia tarkasteltiin ja analysoitiin Työministeriön teettämän strukturoidun kyselyosion tuloksien perusteella. Tarkastelun kohteina ovat mm.: työosuuskuntien jäsenistö, osuus- ja muut maksut, osuuspääoma, liikevaihto, työosuuskuntien velat ja saamat avustukset, osuuskuntien työllistäminen sekä toiminnan tukeminen. tutkimuksessa on myös käyty lyhyesti läpi osuuskuntien ongelmia ja mahdollisuuksia osuuskuntien omien näkökulmien ja asiantuntijahaastattelujen kautta.

Tutkimuksen aineistona on käytetty asiantuntijahaastatteluja, kyselyaineistoa sekä Pellerovo-Seuran keräämää lehdistöaineistoa. Myös tekijän kokemusta uus- ja työosuuskuntien kehittämisessä on hyödynnetty. Tutkimus on ensisijaisesti kuvaileva laadullinen tutkimus.

Avainsanat: työosuuskunta, työyhteiskunta, yhteisötalous, yrittäjyys, sosiaalinen yritys

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	
1.1 Tutkimuksen lähtökohta ja tausta.....	9
1.2 Tutkimuksen tarve ja aikaisemmat tutkimukset.....	10
1.3 Tutkimustiedon tarvitsijat.....	11
1.4 Tutkimusongelmasta.....	12
1.5 Tutkimuksen tavoitteet ja rakenne.....	13
2. OSUUSTOIMINNASTA OSUUSKUNTAAN	15
2.1 Osuustoiminta – osuuskunta.....	15
2.2 Osuustoiminnan luonne.....	17
2.3 Osuustoiminnan periaatteet.....	18
2.4 Osuuskunta yritysmuotona – yritys vai yhteisö.....	20
3. YRITYSTALOUSTESTA YRITTÄJYYTEEN.....	21
3.1 Yritys.....	22
3.2 Yrittäjyys.....	23
3.3 Yhteisöyrittäjyys vai yhteisyritys?.....	25
3.4 Työntekijäomisteisuus – henkilöstöomisteisuus.....	27
3.5 Työvoiman vuokraus.....	28
3.6 Sosiaalinen yritys.....	29
4. UUSOSUUSKUNNAT JA TYÖOSUUSTOIMINTA.....	30
4.1 Eurooppalainen viitekehys.....	30
4.2 Suomalainen todellisuus.....	32
4.3 Uusosuuskuntien toimialakohtainen jako.....	34
4.4 Uusosuuskuntien toimintaperiaatteellinen jako.....	34
4.5 Verkostoperusteiset ja omistavat / hallinnoivat uusosuuskunnat.....	36

4.6	Työosuuskunta.....	37
4.7	Työosuuskuntien tyypittelyä.....	38
5. TUTKIMUSTEHTÄVÄ		
5.1	Tutkimuskysymykset.....	39
5.2	Tutkimusfilosofia sekä tutkimuksen strategiset ja metodologiset valinnat.....	39
	5.2.1 Tutkimusfilosofia.....	39
	5.2.2 Tutkimusstrategia ja menetelmät.....	41
5.3	Tutkimusaineiston valinta ja kerääminen.....	43
	5.3.1 Haastattelut.....	43
	5.3.2 Kyselyaineisto.....	44
	5.3.3 Lehdistöaineisto ja muu aineisto.....	44
5.4	Tutkimuksen luotettavuuden arviointia	45
6. MAATALOUSYHTEISÖISTÄ TIETOYHTEISKUNTAAN – OSUUSTOIMINTA MURROKSEN VÄLINEENÄ.....		
6.1	Maatalousyhteisöistä palkkatyöhön – osuustoiminnan ensimmäinen aalto.....	49
	6.1.1 Maatalousyhteisöistä palkkatyöhön.....	49
	6.1.2 Osuustoiminnan historiasta.....	51
6.2	Perinteisen osuustoiminnan vakiintuminen – työn rationalisointi työosuuskuntien kehittymisen esteenä.....	52
	6.2.1 Työn (uudet) organisoitumisen muodot.....	54
	6.2.2 Työnjako.....	54
	6.2.3 Työn rationalisointi.....	55
	6.2.4 Työn humanisoinnista automaatiovallankumoukseen.....	56
	6.2.5 Byrokraattinen järjestys ja osuuskunnat.....	58
6.3	Informaatioyhteiskunta ja työosuuskunnat – osuustoiminnan uusi tuleminen....	61
	6.3.1 Työyhteiskunnasta informaatioyhteiskuntaan – työyhteiskunnan muutos työntövoimana.....	63

6.3.2 Työttömyys kiihdyttävänä katalyyttinä.....	65
6.3.3 Joustavat yritykset ja joustavat työmarkkinat ”vetovoimana”.....	66
6.3.4 Julkisen sektorin eroosio mahdollisuutena.....	69
6.3.5 Yhteisötalous ja kolmas sektori työkenttänä.....	71
7. PALKKATYÖSTÄ YRITTÄJYYTEEN – TURVAVERKOISTA PALKKATYÖHÖN	
7.1 Työosuuskunnat uutena perinteenä.....	75
7.2 Työosuuskunnat – yrittäjyyttä, palkkatyötä vai turvaverkkoja?.....	77
7.2.1 Tulos- ja markkinasuuntautuneet työosuuskunnat.....	81
7.2.2 Liiketoimintaa ja markkinoita kokeilevat yhteisyrietykset ja työosuuskunnat.....	81
7.2.3 Sosiaalisesti suuntautuneet työosuuskunnat ja projektit.....	82
8. TYÖOSUUSKUNTIEN JÄSENISTÖ	
8.1 Jäsenistön määrä.....	82
8.2 Jäsenistön sukupuolijakauma – niukasti miehistä.....	83
8.3 Jäsenistön ikä - keski-ikäistä – ikähaitari laajentunut.....	83
8.4 Maahanmuuttajat ja työosuuskunnat – työosuuskunnat pääosin syntyperäisten suomalaisten yrityksiä.....	84
9. TYÖOSUUSKUNTIEN OSUUSMAKSUT, LIITTYMISMAKSUT, MUUT MAKSUT	
9.1 Osuusmaksut.....	85
9.2 Työosuuskuntien liittymismaksut ja muut maksut.....	86
9.3 Työosuuskuntien perimät muut maksut – aktiivisuutta toimintaan.....	88
10. OSUUSPÄÄOMA, LIIKEVAIHTO JA TOIMINNAN YLI- / ALIJÄÄMÄ	
10.1 Osuuspääomat pääosin pieniä – suuria eroja.....	88
10.2 Osuuskuntien liikevaihdon kehitys – keskimääräinen liikevaihto ja maksetut palkat tasaisessa kasvussa.....	89

10.3 Osuuskuntien jakautuminen liikevaihdon mukaan – toimintaa ja liiketoimintaa.....	90
10.4 Osuuskuntien toiminnan yli- / alijäämä – osuuskuntien ylijäämäisyys kasvanut.....	91
11. OSUUSKUNTIEN VELAT, SAAMAT AVUSTUKSET JA TOIMINNAN RAHOITUS	
11.1 Osuuskuntien toiminnan rahoitus.....	92
11.2 Osuuskunnat liki velattomia.....	92
11.3 Osuuskuntien saamat omatoimisuusavustukset.....	94
12. TYÖOSUUSKUNTIEN TYÖLLISTÄVYYS.....	94
13. TUKITOIMENPITEET JA OSUUSKUNTIEN ONGELMIA	
13.1 Tukitoimenpiteet.....	97
13.2 Ongelmia ja onnistumisia.....	98
13.3 Toimintakentän ja toimintatavan etuja.....	99
14. YHTEENVETOA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ.....	100
14.1 Työosuuskuntien uusi tuleminen.....	100
14.2 Työosuuskunnat yhteiskunnallisina toimijoina.....	104
14.3 Työosuuskunnat yrityksinä, organisaatioina ja työllistäjinä.....	107
14.4 Tutkimuksen ja tulosten arviointia.....	108
LÄHDELUETTELO.....	110
KUVIOT JA TAULUKOT	
Kuviot	
Kuvio1. Osuuskunta yritys-yhteisökartalla (Rajahonka 1998, 2).....	21
Kuvio 2. Ulkoinen ja sisäinen yrittäjyys (Koiranen 1993, 11).....	24
Kuvio 3. Yrittäjyyden kolmio (Spilling 1991, 38).....	26
Kuvio 4. Uusosuuskuntien määrän lisääntyminen vuosittain 1990-2000.....	32
Kuvio 5. Osuustoiminnallisen järjestäytymisen keskeiset vaiheet Köppä (1997).....	48

Kuvio 6. Fordistisen teollistuneen yhteiskunnan malli (Vähätalo 1998).....	59
Kuvio 7. Työosuuskuntien perustamiseen liittyvät yhteiskunnalliset työntö ja vetovoimat.....	63
Kuvio 8. Atkinsonin Joustavan yrityksen malli.....	68
Kuvio 9. Työosuuskuntien jaottelu toiminnan tason mukaan sekä liukumat toiminta- Kentässä.....	78
Kuvio 10. Jäsenistön ikä.....	84
Kuvio 11. Maahanmuuttajia osuuskunnissa.....	85
Kuvio 12. Työosuuskuntien osuusmaksut.....	86
Kuvio 13. Osuuskuntien liittymismaksut.....	87
Kuvio 14. Osuuskuntien liittymismaksujen suuruus.....	87
Kuvio 15. Muut perittävät maksut.....	88
Kuvio 16. Osuuskuntien osuuspääomat.....	89
Kuvio 17. Osuuskuntien liikevaihdon ja maksettujen palkkojen kehitys.....	90
Kuvio 18. Osuuskuntien toiminnan rahoitus.....	92
Kuvio 19. Osuuskuntien velat.....	93
Kuvio 20. Osuuskuntien saamat omatoimisuusavustukset.....	94
Taulukot	
Taulukko 1. Uusosuuskuntien toimialan pää- ja alaluokitus ja määrät 10/2001 ¹	34
Taulukko 2. Uusosuuskuntien jako toimintaperiaatteen mukaan.....	35
Taulukko 3. Osuuskunnat jaoteltuna liikevaihdon mukaan.....	91
Taulukko 4. Osuuskuntien toiminnan yli- / alijäämä.....	91
Taulukko 5. Työosuuskuntien työllistävyys.....	96

LIITTEET

Liite 1. Uusosuuskuntien toimialajako 1999. Pellervo-Seura.

Liite 2. Uusosuustoiminnan lehdistökatsaus – kansi ja toimialajako

Liite 3. Haastatteluaineiston teemarunko

Liite 4. Työministeriön kyselylomake ja saatekirje

1. JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen lähtökohta ja tausta

”Työosuuskunnat vain näyttävät olevan samanlaista yhteiskunnallista toimintaa kuin vuosisadan vaihteessa virinneet kulutus- ja tuottajaosuuskunnat. Niissä samaa vanhaa osuustoimintaa on juuri se, että ne kurkottavat yhteiskunnalliseen toimintaan. Mutta jo yhteiskunnan muoto on nyt kokonaan toinen. Kulutusosuuskunnat perustettiin hankkimaan tavaroita. Työ- ja maatalousväestö siirsivät vähittäiskaupan omiin käsiin. Tuottaja- ja kulutusosuuskuntien yhteiskunnallinen kääriytyi yhteiskunnan luokkajakoisiin. Yhteistoiminta virisi yhteisestä luokka-asemasta yhteiskunnassa.”

”Mitään tällaista ei ole perustettujen työosuuskuntien taustalla. Niissä monissa on ilmeisesti vain vähän yhteiskunnallisia motiiveja. Kokoonnutaan yhteen miettimään yhteisen taloushankkeen perustamista ja ylläpitämistä. Tämä kaikki tapahtuu vielä vanhan yhteistoiminnan viitekehyksessä ja vanhasta yhteiskunnallisesta toiminnasta luotujen säädösten alueella.”

(Kananen 1998, 185)

Vuosien 1993-1996 välisenä aikana Suomeen perustettiin noin 100 maassamme viime vuosikymmeninä miltei tuntematonta uusosuuskuntaa, joista suurin osa oli työosuuskuntia. Vuoden 2001 elokuussa uusosuuskuntia oli rekisteröitynyt uusosuuskuntien yritysrekisteriin yli 1000. Uusia osuuskuntia perustetaan tällä hetkellä 20-30 kuukaudessa. Uusosuuskuntatyypin toiminnan ilmeinen tarve, kehitys ja kasvu on maassamme ollut voimakas.

Työ-, hankinta-, markkinointi- ym. osuuskunnat ovat viime vuosina yhä laajenevasti vastanneet markkinamekanismien puutteisiin. Voimakkaasta kasvustaan huolimatta uusosuustoiminta on vielä tällä hetkellä Suomessa pienimuotoista, jos vertailukohteina pidetään esim. Britannian ja Ruotsin kehitystyön laajuutta ja kohderyhmiä. 1997 Suomessa arvioitiin toimivan yksi uusosuustoiminnallinen yritys 11 000 asukasta kohden, Ruotsissa 2 900:ää²

Uusosuustoiminnan kehittämistä maassamme ovat suurimman vastuun kantaneet Helsingin yliopiston osuustoimintainstituutti, Pellervo-Seura ja niiden yhdessä Työministeriön kanssa organisoima Valtakunnallinen uusosuustoimintaprojekti, Kansan Sivistystyön Liiton osuustoiminta projekti, kehittämiskeskukset sekä alueelliset kehittämisprojektit. Lisäksi uusosuustoiminnan koulutus-, neuvonta ja muissa kehittämissä tehtävissä ovat olleet mukana yliopistot täydennyskoulutuskeskuksineen, ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset, maakuntaliitot, työvoimapiirit sekä jo toimintansa vakiinnuttaneet uusosuustoiminnalliset yritykset.³ Uus- ja työosuuskuntien neuvonta- ja kehittämissä palvelut ovat alkaneet levittäytyä yhä laajemmalle. Idean merkityksen puolesta puhuu edellä mainittujen tahojen lähteminen mukaan kehitystyöhön. Työministeriön tutkimuksen aineisto osoittaa silti, ongelmia olevan niin uusosuuskuntien neuvonnassa ja viranomaisyhteistyössä kuin uusosuuskuntien omassa kehityksessä ja toiminnassakin.

² esim. Piippo 1997, 26

³ emt.

1.2 Tutkimuksen tarve ja aikaisemmat tutkimukset

Koko uusosuustoiminnan kenttää tai ilmiötä ei ole juuri Suomessa tutkittu. Asiaa koskevat tutkimukset ja raportit käsittelevät ilmiön tiettyä osaa tai tiettyjä organisaatioita usein case-luonteisin tutkimuksin ja aineistoin. Tämän tutkimuksen kohteena olevia työosuuskuntia – uusosuuskunniksi nimitettyjen osuuskuntamuotoisten pienyritysten osaa - on kattavasti tutkittu vain kerran aikaisemmin (Karjalainen 1996) työosuuskuntien määrän ollessa vain viidesosa nykyisestä. Myöskään koko uusosuustoiminnan kenttää ei ole kattavasti tutkittu. Karjalaisen (emt) tutkimuksen kysymysten asettelu oli myös erilainen, joskin yhtäläisyyksiäkin löytyy.

Vuoden 1995 syksyllä, työosuuskuntien suomalaisen kehityksen alkuvaiheessa, työosuuskuntien todettiin tarjoavan eripituisia työsuhteita noin 1500 henkilölle.⁴ Uusosuuskuntien ja työosuuskuntien työllistävyysvaikutukset perustuivat ennen tätä tutkimusta pitkälti ko. tutkimuksen pohjalta arvioituihin lukuihin. Uusosuuskuntien alueellista sijoittumista ja alueellista työllistävää vaikutusta ei ole edes tutkittu.

Uus- ja työosuuskuntien voimakas tuleminen on yleisesti liitetty laman aiheuttamaan suurtyöttömyyteen ja työelämän muutoksiin. Selkeää tutkimusta esimerkiksi työosuuskuntien perustamisiin liittyvistä veto- ja työntövoimista⁵ ja niiden yhteyksistä yleiseen työvoimapolitiikkaan ja työelämän teorioihin ei ole käytettävissä. Uusosuuskuntien perustamiseen liittyviä vaikeuksia, toiminnan keskeisiä ongelmia, elinkaarta ja toiminnan mahdolliseen loppumiseen johtavia syitä - onnistumisen ja epäonnistumisen esteitä - ei ole kokonaisvaltaisesti kartoitettu.

Osan uusosuuskunnista tiedetään toimivan liiketaloudellisesti kannattavasti. Kuitenkin uusosuuskuntien liiketoiminnallisesta yleisestä tasosta, merkityksestä pienyrityksen ja liikeideoiden kokeilukenttänä sekä työmarkkinoilta syrjäytymisen estäjänä tiedetään vain vähän, jos ollenkaan. Uusosuuskuntia pidetään myös väylänä työelämään, jolloin vakituisen tai lähes vakituisen palkkatyön löytäminen ja ulkopuolisen yrityksen palvelukseen siirtyminen tapahtuu osuuskunnan kautta. Näin ilmeisesti tapahtuukin, mutta mitään tarkempia tietoja asiasta ei ole.

Suurin osa työosuustoimintaa koskevista suomalaisista tutkimuksista on case-tyyppisiä, joiden aineistona on muutama valittu osuuskunta tai tietyn tyyppiset osuuskunnat. Uusosuuskunnista on tehty case-aineistoihin pohjautuvia pro gradu tutkielmia mm. Kuopion, Helsingin ja Rovaniemen yliopistoihin.

Suomalaisista tutkijoista työosuuskuntia on käsitellyt tutkimuksissaan mm.:

-Karjalainen, J. (1996) Työosuustoiminta työllistymisen välineenä. Työpoliittinen tutkimus 154. Työministeriö, Helsinki 1996.

-Karjalainen, J. & Piippo, T & Pirinen, K. (1998). Yhteisöyrittäjyys ja uudet kysyntäalueet Uudellamaalla. Helsingin yliopiston osuustoimintainstituutin julkaisuja 18. Helsinki 1998.

⁴ Karjalainen 1996

⁵ Yritysten perustamishalukkuuteen ja perustamisen tarpeeseen liittyviä tekijöitä analysoidessa puhutaan mm. vaikuttavista veto - ja työntövoimista.

-Piippo, T. (1997) Uusosuustoiminnan tukiorganisaatiot Isossa-Britanniassa, Ruotsissa ja Suomessa. Helsingin yliopisto Osuustoimintainstituutti julkaisuja 14. Helsinki 1997.

-Pättiniemi, P. (1998). Uusosuustoiminta Euroopassa. Teoksessa Osuustoiminnallinen yhteisyrittäminen (toim. Kangasniemi, E). KSL ry, Tampere 1998. Kyseisessä teoksessa on myös kattava kokoelma muiden osuustoiminnan asiantuntijoiden artikkeleja lähinnä käytännön toiminnan näkökulmasta.

-Troberg, E. (1997). Työosuustoiminnan erityispiirteet ja niiden vaikutukset osuustoiminnalliseen yrittäjyyteen. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja D-7:1997 Turku.

-Laukkanen, J. (2000). Osuuskunta yhteisöllisenä yrityksenä. Teoksessa Enemmän kuin yritys – yhteisöllisen yrittämisen menestystekijät (Köppä, Laukkanen, Santala). Oy Edita Ab, Helsinki 2000.

-Kostilainen, H. (2000). Uusosuustoiminta kansalaisyhteiskunnan osana. Pro Gradu-tutkielma.. Helsingin yliopisto.

Englantilaisia työosuuskuntia ovat tutkineet Cornforth, Thomas, Lewis ja Spear yhteistutkimuksessa 1980-luvun puolivälissä (Developing Successful Worker Co-operatives)

1.3. Tutkimustiedon tarvitsijat

Vuoden 1993 jälkeen alkaneen buumin seurauksena uusosuuskunnat ovat tulleet yhä kiinteämmäksi osaksi markkinamekanismejamme. Huolimatta mm. Valtakunnallisen uusosuustoimintaprojektin, Helsingin yliopiston Osuustoimintainstituutin sekä muiden tahojen tiedotus-, koulutus- ja kehitystyöstä, uusosuustoimintaan ja työosuustoimintaan liittyy kuitenkin yhä epätietoisuutta ja epäilyjä. Tutkimuksellisen tiedon merkitys sekä tarve epäselvyyksien poistajana ja epätietoisuuden hälventäjänä on siten tärkeä.

Edellä mainittuja ongelmakenttiä tutkimalla ja kartoittamalla voidaan luoda tietoa hyvistä ideoista ja mahdollisista karikoista uusosuuskuntamuotoisen toiminnan tiellä. Näin voidaan kohdentaa tarvittavan tietotaidon hankintaa oleellisiin asioihin ja sitä kautta lisätä luottamusta ja halua osuustoiminnalliseen yrittämiseen, hälventää erilaisten sidosryhmien ennakkoluuloja ja lisätä tarvittavaa informaatiota niin yksityisten organisaatioiden kuin julkishallinnon piirissä.

Julkishallinnossa tietoa toimivien osuuskuntien tilasta, tasosta, työllistävyydestä ja työllistävyyssmekanismeista tarvitsevat niin aineetonta tukea kuin rahoitustakin kohdentavat ja myöntävät tahot, kuten TE-keskukset eri osastoineen, kuntien viranomaiset, sosiaaliset syrjäytymistä estävät projektit, yrittämistä tukevat organisaatiot, jne. . .

Yksityisellä sektorilla tietoa kaipaavat tietysti rahoitustahot, mutta myös erilaiset sidosryhmät, kuten asiakasorganisaatiot, yksityiset asiakkaat, yhteistyötä sekä alihankintaa suunnittelevat tahot.

Kehitys- ja koulutustoiminnalla on kyetty edesauttamaan nopeaa työosuuskuntien laajenemista. Ilman niitä tukevaa tutkimustietoa ja yhä laajempaa tietoisuutta työosuustoiminnasta - edellytyksistä ja sijoittumisesta niin palvelu-, hyödyke-, kuin työmarkkinoillakin -

koulutus ja kehittämistoimintojen ajanmukaistamista on vaikea varmistaa. Tutkimuksen avulla saatuja tuloksia voidaan edellä mainitun lisäksi käyttää uusia työllistämiskeinoja suunniteltaessa, sosiaalisen syrjäytymisen estämisessä sekä yrittäjyyden ongelmien ja aloituskyynysten hahmottamisessa. Myös yhtymäkohdat erilaisiin kolmannen sektorin hankkeisiin, kuten kylätoimikuntiin, kumppanuushankkeisiin, kaupunginosien tai alueiden kehittämiseen ja syrjäytymisen estämiseen ovat olemassa. Uus- ja työosuuskuntia tutkimalla voidaan saada tietoa myös sellaisten hankkeiden ja prosessien analysointiin, jotka eivät johda liiketoimintamuotoiseen osuuskuntaan, vaan joiden järjestäytymisen aste on löyhempi. Tämä tutkimus ei pysty vastaamaan tyhjentävästi kaikkeen tarvittavaan tietoon, mutta tietyiltä osa-alueilta se pyrkii antamaan ajanmukaista kuvaa uus- ja työosuuskuntakentästä.

1.4 Tutkimusongelmasta

Uusosuuskuntien nopea yleistyminen lähti liikkeelle paljolti niin sanotuista työosuuskunnista. Karjalaisen⁶ tutkimusajankohtana työosuuskuntien pääasiallinen liikeidea oli monialainen työnvuokraus. Uusosuuskuntayrittämisen ja toiminnan muotona on viime vuosina kuitenkin levinnyt tahtiin työelämän ja yhteiskunnan rakennemuutoksen myötä yhä erilaisimpien tarpeiden organisoitumisen muodoksi. Miksi työosuuskunnat saavuttivat suosiota ja tilaisuutensa vasta laman ja työttömyyden myötä? Miksi niiden suosio on yhä kasvussa vaikka työttömyys hellittää ja talouskasvu jatkuu vahvana? Suomalaisen uus- ja työosuuskuntien kenttä on tuntematon koska aiempaa tutkimusta ei ymmärrettävästi juurikaan ole.

Useimpien uus- ja työosuuskuntien toiminnan moninaisuudesta johtuen niiden luokittelu on tiettyyn kategoriaan on ongelmallista. Uusosuuskuntien yritysrekisterissä⁷ osuuskunnat on jaettu kymmeneen pääluokkaan ja useisiin alaluokkiin. Jaottelulla on pyritty kuvaamaan uusosuuskuntia niiden päätoimialan mukaan. Osuuskunnat suuntaavat toimintaansa markkinoiden mukaan yhä erilaisimmille toiminta-alueille, joko alkuperäisen toimintaidean ulkopuolelle tai alkuperäiseen ideaan läheisesti liittyvään toimintaan. Osuuskuntia on myös perustettu hyvin erilaisista lähtökohdista ja tavoitteista käsin.

Työosuuskuntien liiketoiminnallisuuden tai työllistävyyden vertaileminen yhtenäisesti ja yksiselitteisesti on vaikeaa. Osan osuuskunnista havaittu toimivan tiukat liiketoiminnalliset lähtökohdat periaatteenaan, osa osuuskunnista taas keskittyy työtilaisuuksien hankkimiseen jäsenilleen, jolloin monet osuuskunnan jäsenistä siirtyvät osuuskunnan avulla ulkopuoliseen palkkatyöhön muihin organisaatioihin. Osa työosuuskunnista keskittyy markkinointiin ja hankintaan ylläpitäen ja vahvistaen jäsentensä ansiotoimintaa, osa taas edesauttaa työmarkkinoilta syrjäytyneitä luoden yhteyksiä työnantajiin, antaen tuntumaa työelämään sekä luoden työkykyisyyttä ylläpitäviä kontakteja. Kuten todettua joissakin tapauksissa tiettyjen uusosuuskuntien luokittelu on myös vaikeaa.

⁶ Karjalainen 1996

⁷ Pellervo-Seura; Valtakunnallinen uusosuustoimintaprojekti 1.12.1998

1.5 Tutkimuksen tavoitteet ja rakenne

Uusosuustoiminnan kenttä on siis yhä laajeneva, moninaistuva ja tarpeellinen. Uus- ja työosuuskunnat ovat osoittaneet kehityskykynsä, elinvoimansa ja tarpeellisuutensa. Mm. Työministeriö on seurannut suurella mielenkiinnolla niiden kehitystä, mutta ministeriöltä on puuttunut tietoa siitä miten ko. osuuskunnat ovat menestyneet ja mitä ne odottavat työhallinnolta. Yhteistyössä Helsingin yliopiston Osuustoimintainstituutin ja Pellervo-Seuran kanssa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työosuuskuntien, uuden tulemisen syitä, tilannetta ja odotuksia tarvittavista toimista.

Tämä tutkimus rakentuu yhteiskuntatieteiden, erityisesti yhteiskuntapolitiikan kautta, mutta se lainaa näkemyksiä ja tarkastelunäkökulmia myös yrityksen taloustieteiltä. Vahvimmin ovat edustettuina yhteiskuntapoliittinen hyvinvointivaltiota tutkiva näkemys sekä työn-sosiologinen työyhteiskunnan muutosta korostava tarkastelu.

Tutkimuksen tavoitteet yleisestä yksityiseen voidaan luonnehtia seuraavasti:

- A) Muodostaa ajantasaista kokonais kuvaa uusosuustoimintailmiöstä ja erityisesti työosuuskunnista
- B) Tutkia työosuuskuntailmiötä palkkatyön - ja työelämän muuttumisen sekä yhteiskunnan rakennemuutoksen näkökulmasta.
- C) Antaa käsitys työosuuskuntien
 - taloudellisesta toiminnasta ja taloudellisista vaikutuksista
 - työllisyysvaikutuksista ja työllistämiskeinoista
 - markkinakentän mahdollisuuksista

Eri osioista ei tehdä erillistä yhteenvetoa vaan tutkimuksen eri osiot ja tarkastelut yhdistetään raportin lopuksi erillisessä diskussiossa – johtopäätöksissä.

Tavoitteena ei ole selvittää koko työosuuskuntailmiön tai työosuuskuntien syitä tai toimintaa. Tarkoituksena on tunnustaa uus- ja työosuuskuntien moninaisuus sekä moninaiset lähtökohdat, vaikutukset ja mahdollisuudet - sekä myös heikkoudet. Kuten aiemmin määrittelyissä on todettu osuustoiminta ja osuuskunnat ovat luonteeltaan monialaisia ilmiötä ja toimintamuotoja risteillen talouden, yhteisöllisyyden ja jäsenyyden monialaisessa kentässä. Uuden aallon työosuuskunnista puhuttaessa toimintatavat, toimintakentät ja toiminnan mahdollisuudet ovat jopa perinteisiä osuuskuntia laajemmat.

Tutkimus tarkastelee työosuustoimintaa ja työosuustoimintailmiötä sekä työnsosiologisesta että liiketoiminnan ja markkinoiden näkökulmasta. Tarkoituksena on antaa kokonais kuvaa ilmiön nopean kasvun syistä, sijoittumisesta markkinoille ja mahdollisuuksista nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa.

Tutkimuksen tieteenalakohtainen tarkastelu ja näkökulmien valinnat:

ORGANISATORINEN TARKASTELU

SISÄINEN TARKASTELU

Palkkatyö

Yrittäjäyys

Yritystoiminta

**YHTEISKUNTA-
TIEETEET**



**TALOUS-
TIEETEET**

(Työ)yhteiskunnan muutos

Yhteiskuntapolitiikka

Yhteisötalous

TOIMINTAKENTÄN TARKASTELU

YHTEISKUNNALLINEN TARKASTELU

Tutkimus koostuu kolmesta kokonaisuudesta

1. Ensimmäinen kokonaisuus muodostuu työosuustoiminta ilmiön ja työyhteiskunnan rakennemuutoksen tarkastelusta - työosuuskuntien perustamiseen liittyvistä yhteiskunnallisista syistä ja kehittymiseen liittyvistä mahdollisuuksista ja tarpeista siirryttäessä perinteisestä palkkatyöyhteiskunnasta työvoiman käytöltään joustavampaan "tiedon yhteiskuntaan". Osuustoiminnan ja työosuustoiminnan kehittyminen sidotaan näin (työ)yhteiskunnan muutoksien kontekstiin. Aluksi myös määritellään sekä kyselyjen kohteena ollut tutkimusjoukko (työosuuskunnat) että ilmiökentän keskeiset käsitteet. (Luvut 2-6)

2. Toisessa osassa pohditaan työosuuskuntien sijoittumista yhteiskunnan eri sektoreiden suhteen. Kyselyissä ja haastatteluissa esiintyneiden ongelmien ja kommenttien pohjalta pohditaan työosuuskuntien roolia suhteessa palkkatyöhön ja yrittäjyyteen sekä yhteiskunnan eri toimintoihin. Aineisto muodostuu Työministeriön 1999 lähettämän kyselylomakkeen avoimista kohdista, 1998 julkaistun yhteisyritysten kysyntäaluetutkimuksen asiantuntijahaastattelujen aineistosta sekä Pellervo-Seuran keräämästä kattavasta ja laajasta osuustoimintaa koskevasta lehdistöaineistosta. (Luku 7)
3. Kolmannessa kokonaisuudessa työosuuskuntia tarkastellaan ja analysoidaan Työministeriön Työnantajatuot-yritystiimin teettämän strukturoidun kyselyosion tuloksien perusteella. Tarkastelun kohteina ovat mm.: työosuuskuntien jäsenistö, osuus- ja muut maksut, osuuspääoma, liikevaihto, työosuuskuntien velat ja saamat avustukset, osuuskuntien työllistäminen sekä toiminnan tukeminen. Lopuksi ennen johtopäätöksiä käydään lyhyesti läpi osuuskuntien ongelmia ja mahdollisuuksia sekä osuuskuntien omien näkökulmien että asiantuntijahaastattelujen aineiston perusteella. (Luvut 8-13)

2. OSUUSTOIMINNASTA OSUUSKUNTAAN

Yleisessä keskustelussa uusia osuuskuntia ja vastaavalla periaatteella toimivia yrityksiä tai yhteenliittymiä käsitellään mitä erilaisimpien kategorioiden alla. Yhteiskunnan nopean muutoksen myötä on valtion tai kuntien hoitaman julkisen sektorin ja perinteisen yksityisen sektorin väliin syntynyt runsaasti erilaisia toiminnan muotoja, joiden määrittely on usein ollut puutteellista ja jopa harhauttavaa. Erilaisten taloudellisten ja sosiaalisten toiminnan muotojen määrittely vedenpitävästi ei ole helppoa tai tyhjentävää. Toimintaa on jaettu luokkiin niin lakisääteisten yritysmuotojen, toimintaperiaatteiden kuin toiminnan tavoitteiden suhteen.

Monille uus- ja työosuustoiminnasta kiinnostuneille aatepohjaa omaavan osuustoimintakäsitteen ja osuuskunta-nimisen yritysmuodon eroavaisuuksien hahmottaminen on myös epäselvää. Seuraavassa pyritään selvittämään olennainen erilaisten useasti vilahtelevien käsitteiden sisällöstä. Määrittelyissä on keskitytty erityisesti pienyrityspainotteiseen toimintaan ja näkemyksiin. Varsinaisen tutkimuskohteen kannalta erilaisilla ”keskusliike- ja järjestörakenteisilla” osuuskunnallisilla organisaatioilla ei ole yritysmuotoa lukuun ottamatta juurikaan yhteistä.⁸

2.1 Osuuskunta - osuustoiminta

Kuten Laakkonen ja Laurinkari (1995) toteavat, osuuskunta on monille vain yksi liiketoimintaa harjoittava organisaatiomuoto. Sen erityisominaisuudet ovat kuitenkin monille tuntemattomia.

Monissa yhteyksissä ja miltei kaikissa alan oppikirjoissa korostetaan osuustoiminnan kaksoisluonnetta. Toisaalta osuuskunta on jäsentensä hyvinvointia tavoitteleva yhteisö, toisaalta taloudellisesti rationaalisesti toimiva organisaatio. Osuustoiminta on yhtäältä taloudellista toimintaa, jolloin tarkastelu liittyy tiiviisti taloustieteiden ongelmakenttään. Toisaalta osuustoiminta on sosiaalista eli yhteistoimintaa. Näin se liittyy myös sosiaalipolitiikan ky-

⁸ Kts esim. Laakkonen-Laurinkari (1995, i)

symyksenasetteluun. Laurinkari (1995) näkee osuustoimintaan liittyvän selvästi myös elinkeinopolitiikan, jolloin tarkastelua voidaan tehdä mm. maa- ja metsätaloustieteellisestä näkökulmasta.⁹ Osuustoimintaoppi ei muodosta erillistä tieteenalaa (Köppä 1987b, 17), vaan osuustoimintaan käytännön taloudellisen yhteistyön toimintamallina kohdistuvassa tutkimuksessa pyritään yhdistämään eri tieteenalojen näkökulmia.¹⁰

Teollisen vallankumouksen murrosvaiheessa osuustoimintatalous toimi yhteiskuntafilosofisena ajattelumallina, eräänlaisena vastavaikutuksena markkinamekanismien epäonnistumisiin. Teollisen toiminnan tulokset haluttiin osuustoiminnan avulla jakaa - oikeudenmukaisuuteen pyrkien - eri tuotannontekijöiden, työn, organisaation ja pääoman kesken (Laakkonen 1993, 15). Osuustoiminnan suhde hyvinvointiin on ollut keskeinen arvioitaessa osuustoiminnan merkitystä osuuskuntien jäsenille. Osuustoiminta onkin pyrkinyt tyydyttämään myös jäsentensä aineettomia tarpeita.

Osuustoiminnan ja sosiaalipolitiikan lähtökohdat ja tavoitteet ovat liittyneet laajalti toisiinsa, osuustoiminnallisten toimenpiteiden tukiessa välillisesti yleisen yhteiskuntapolitiikan tavoitteita. Osuustoiminnassa onkin pyritty luomaan "sellaisia taloudellisen yhteistoiminnan muotoja", joissa myös heikossa taloudellisessa neuvotteluasemassa olevat ihmiset voivat parantaa yritystoiminnan avulla hyvinvointiaan" (Skurnik 1989e, 21).

Osuustoimintaa voidaan siis luonnehtia eräänlaiseksi opiksi tai ajatusmalliksi, jonka syntyajatuksat löytyvät toisaalta vanhoista kyläyhteisöistä ja toisaalta samoista teollistumisen mukanaan tuomista kurjistumisen lähteistä, mistä marxilaisuus tai sosiaalipolitiikka ovat saaneet alkunsa. Lyhyesti sanottuna osuustoiminta on - usein osuuskuntien muotoon järjestettyä - taloudellista ja sosiaalista yhteistoimintaa tarkoituksenaan tyydyttää jäsenten tarpeita.

Käsite osuustoiminta on vuosien saatossa saanut erilaisia merkityksiä. Esim. Marx ja Lenin käyttivät käsitettä hyvin laajassa merkityksessä viitaten sillä yleensä ihmisten väliseen yhteistoimintaan ja suppeammassa mielessä nimenomaan taloudelliseen yhteistoimintaan. Osuustoimintajärjestöt erimaissa ovat pyrkineet määrittelemään käsitteen lähinnä ns. Rochdalen-periaatteiden pohjalta.¹¹ Eri kielissä osuustoiminta on ollut pitkään tunnettu. Latinan käsite cooperatio on muotoutunut englanninkieleessä muotoon co-operation noin vuonna 1820 ja Ranskan kielessä cooperative käsite on tavattu ranskankieleessä noin v. 1860. Ruotsissa käytetään käsitettä kooperativa ja espanjankieleessä cooperacion. (Watkins 1969, 19 ref Laakkonen 1995)

Osuuskunta taas on Suomessa juridisesti yksi yritysmuodoistamme. Osuuskuntia säätelee oma lakinsa, sekä muut yrityksen toimintaan liittyvät lait ja asetukset. Yksityistä elinkeinon harjoittajaa, avointa yhtiötä, kommandiittiyhtiötä, osakeyhtiötä sekä osuuskuntaa koskevat tärkeimmät säädökset ovat eri laeissa. Yritysmuotoja koskee myös yhteisesti joukko lakeja kuten kaupparekisterilaki, kirjanpitolaki ja laki elinkeinotulon verottamisesta (Rajahonka 1998, 3).

⁹ Myös uusosuuskuntien moninaisuus käy selvästi ilmi mm. tämän tutkimuksen osiosta, jossa työosuuskunnille lähetetyn kyselyn perusteella arvioitiin TE-keskuksen ja työvoimatoimiston roolia työosuuskuntien neuvoina ja ohjaajina.

¹⁰ Osuustoiminnan opinnot kuuluvat kuitenkin esimerkiksi Helsingin yliopiston opetusohjelmaan sivuaineopintoina. Organisoinnista vastaa valtiotieteellinen tiedekunta ja Helsingin yliopiston Osuustoimintainstituutti. Opintoja voi suorittaa myös avoimessa yliopistossa.

¹¹ Kts. Luku Osuustoiminnan periaatteet

Yritysmuotojen suurimmat eroavaisuudet liittyvät yhtiön edustamiseen, vastuuseen yhtiön veloista, päätöksentekoon ja voitonjakoon (Rajahonka 1998, 3).

Parnellin (1995, 57) mukaan taas toiminnan tarkoitus ja keskeiset päämäärät määrittelevät jokaisen organisaation luonteen, ei niinkään sen juridinen muoto. Ihmiskeskeistä yritystä tai osuuskuntaa ei hänen mukaansa määrittele laki, jonka perusteella se on rekisteröity vaan nimenomaa sen päämäärät ja tarkoitus.

Yritystoiminnan yhdistäminen sosiaalisiin tehtäviin ei ole ongelmatonta. Tämä pätee myös osuustoiminnalliseen yrittämiseen, vaikka sosiaalinen toiminta on ollutkin yksi osuustoiminnan alkuperäisistä lähtökohdista. (Pättiniemi 1995, 71). Juridiset puitteet vaikuttavat myös osuustoiminnallisen yrittämisen mahdollisuuksiin. Joissakin Euroopan maissa laki ei salli osuuskuntien työskennellä sosiaalisissa tehtävissä. Esimerkiksi Espanjan valtakunnallisessa lainsäädännössä on lueteltu osuustoiminnan alueet, mutta mm. sosiaalipalveluja ei mainita yhtenä mahdollisuutena (poikkeuksena Katalonian ja Valencian oma lainsäädäntö). Saksassa osuustoimintajärjestöjen hyväksyminen on edellytyksenä osuuskuntien laillistamiselle. Eräissä maissa kuten Tanskassa ja Englannissa ei ole lainkaan osuustoimintalainsäädäntöä. Suomessa osuuskuntalaki taas ei rajoita osuuskuntien toimialaa. (emt.).

2.2 Osuustoiminnan luonne

Osuuskunnalla on eräänlainen kaksoisluonne. Osuuskunta on sekä jäsentensä hyvinvointia tavoitteleva henkilöyhteisö että jäsentensä taloudellista toimintaa harjoittava liikeyritys. Jäsenistön tarpeet ja ihmisten työn asettaminen pääomapanoksen edelle on keskeistä. Työosuuskuntien johtamista tutkineen Elisa Trobergin (1997) mukaan ihmisten huomioonottaminen edellyttää demokraattista ja osallistuvaa hallintoa. Demokratialla pyritään varmistamaan jäsenten hyvinvoinnin hallitsevuus ohi muiden intressien.

Osuustoiminta on määritelty yhdeksi taloudellisen yhteistoiminnan muodoksi. Sen tavoitteena on siihen osallistuvien henkilöiden taloudellisten, sosiaalisten ja henkisten elinolojen parantaminen sekä jäsenten hyvinvoinnin kohottaminen tai ainakin elintason laskemisen estäminen (Laakkonen ym. 1995, 7).

Osuustoiminnan lähtökohdat ovat puutteen ja sosiaalisen epätasa-arvon maaperässä. Modernin yhteiskunnan teollinen rakenne pakotti ihmiset irtautumaan sosiaalisista ja taloudellisista yhteisöistään luoden mm. turvattomuutta ja köyhyyttä. Kapitalistisilla markkinoilla ihmisten tuli selviytyä useimmiten markkinavoimien ehdoilla. Osuustoiminta oli yksi tapa vastata markkinoiden valtaan niiden omilla aseilla. Monien muiden aatteiden tavoin nähtiin yksilön mahdollisuudet selviytyä paremmin yhteisön osana kuin yksilönä.

Osuustoiminta-ajatus on liittynyt eurooppalaisissa 1800-luvun historiallisissa alkumuodoissaan paljolti maaseudun ja maalaisväestön heikkojen elinolosuhteiden kehittämiseen. Yhtä lailla se on ollut kuitenkin sidoksissa myös teollistumisen ja kaupungistumisen myötä syntyneiden ongelmien ratkaisupyrkimyksiin. Yleisellä tasolla osuuskunnat ovat pyrkineet tarjoamaan käytännön keinoja yhteiskunnallisten ja taloudellisten epäkohtien, kuten vel-

kaantumisen ja köyhyyden torjumiseksi ja siten osaltaan korjaamaan ja oikaisemaan puhtaan markkinatalouden mekanismien epätäydellistymiä ja vääristymiä (Inkinen 2000, 49)¹²

Nykyään osuustoiminnallisuuden ymmärretään varsin yleisesti sisältävän paljon muutakin kuin vain osuuskuntamuotoisen yritystoiminnan. Osuustoiminnallisuus voi käytännössä toteutua muissakin yritysmuodoissa kuin osuuskunnissa esimerkiksi erilaisissa ryhmissä ja yhdistyksissä. Yritysmuotoa laajempänä ja merkittävimpänä yhdistävänä tekijänä ja sisältökriteerinä osuustoiminnalle pidetään tällöin sen taloudellista yhteistyöluonnetta toimintaan osallistuvien hyväksi.¹³ Pohjimmiltaan tällaisella osuustoiminnallisella perustalla, mutta toisessa juridisessä yritysmuodossa toimivat esimerkiksi monet asunto-osakeyhtiöt ja vakuutusalan keskinäiset yhtiöt. (emt, 50).

Osuuskunta voi taloudellisena yksikkönä olla monentyyppinen. Yleensä osuuskuntia jaoteltaessa tehdään ero kuluttajain ja tuottajain osuuskuntien välille. Erilleen on eroteltavissa myös luotto-osuuskunnat ja työosuuskunnat, sekä osuuskunnat sen mukaan ovatko jäsenet yksityishenkilöitä vai yrityksiä. (Volk 1986, 19).

2.3 Osuustoiminnan periaatteet

Osuustoimintaa on sanottu "hädän ja puutteen lapseksi". Kuten on todettu, se on syntynyt aineellisen ja usein myös henkisen ahdingon paineessa, ihmisten pyrkiessä etsimään keinoja hyvinvoinnin saavuttamiseksi tai kasvattamiseksi. Teollisuusmaissa osuustoiminta ei kuitenkaan enää 1990-luvulla ole ollut "hädän ja puutteen lapsi" niin kuin syntyäikoinaan. Silti yhä edelleen sen tarkoituksena on osallistuvien elintason kohottaminen tai vähintäänkin laskun hidastaminen ja ehkäiseminen. Osuustoiminta on taloudellista toimintaa, jossa osallistujat toimivat yhteisesti nimettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi. (Laakkonen 1995, 33).

Osuuskunnan perustehtävä ja tavoite on kuitenkin perinteisesti määrätty nimenomaan jäsenten palvelutavoitteesta käsin. Osuustoiminnan periaatteet ovat jossain määrin vaihdelleet mukailien yhteiskunnan kulloistakin tilaa. Vuonna 1937 Pariisin kokouksessa vahvistetut ns."Rochdalen periaatteet" voidaan nähdä osuustoiminnan peruspilareina.

Niitä olivat:

- avoin jäsenyys
- kansanvaltainen hallinto
- ylijäämän palauttaminen siinä suhteessa kuin jäsenet ovat käyttäneet palveluja
- rajoitettu osuusmaksun korko
- poliittinen ja uskonnollinen puolueettomuus
- käteiskauppa ja valistustyön tekeminen

Kolme viimeistä ovat ehdollisia periaatteita, joiden noudattamista ei välttämättä vaadita. Juuri näiden kohdalla käytäntö on eniten eronnut tavoitteista.

Osuustoiminnan periaatteiden tarkoituksena on vaikuttaa osuustoiminnan taustalla olevien arvojen toteutumiseen käytännössä. Periaatteista heijastuu jäsenten käsitykset elinkelpoisen osuuskunnan rakenteesta ja toimintakulttuurista. Näiden näkemysten perustana ovat

¹² Kts Waris 1948, 193; Volk 1993, 192 jne...)

¹³ Kts. Esim. Köppä 1990

sekä osuustoiminnan perusarvot, eettiset arvot että käytännön kokemukset (Suomela 1992, 3-5)

Kansainvälinen Osuustoimintaliitto (ICA) hyväksyi Manchesterissä syyskuussa 1995 osuustoiminnan identiteettiä koskevan kannanoton. Kananotto sisältää osuuskunnan määritelmän, luettelon liikkeen avainarvoista sekä uudistetut periaatteet, joiden tarkoituksena on ohjata osuustoimintaa uuden vuosituhatvuotteen alussa. (Osuustoiminnan periaatteet 2000-luvulle 1996, 6)

Periaatteet ovat:

1. **Vapaaehtoinen ja avoin jäsenyys:** Osuuskunnat ovat vapaaehtoisia organisaatioita, jotka ilman sukupuolista, yhteiskunnallista, rodullista, poliittista tai uskonnollista syrjintää ovat avoimia kaikille, jotka voivat käyttää osuuskunnan palveluja ja ovat valmiita noudattamaan jäsenyyden velvoitteita.
2. **Demokraattinen jäsenhallinto:** Osuuskunnat ovat jäsentensä hallitsemia demokraattisia organisaatioita. Pääöksentekoon aktiivisesti osallistuva jäsenistö määrää niiden toimintalinjoista. Luottamushenkilöinä toimivat miehet ja naiset ovat vastuussa toiminnastaan jäsenistölle. Perusosuuskunnassa jäsenillä on yhtäläinen äänioikeus (jäsen/ ääni). Myös muunasteisessa osuuskunnassa hallinto on järjestetty demokraattisesti.
3. **Jäsenten taloudellinen osallistuminen:** Jäsenet osallistuvat yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti osuuskunnan pääoman kartuttamiseen ja hallitsevat sitä demokraattisesti. Ainakin osa pääomasta on yleensä osuuskunnan omaisuutta. Jäsenyyden edellyttämälle osuusmaksulle jäsenet saavat yleensä vain rajoitetun koron tai eivät korkoa lainkaan. Ylijäämän jäsenistö osoittaa yhteen tai useampaan seuraavista tarkoituksista. Osuuskunnan kehittämiseen perustamalla ainakin osaksi jakamattomia rahastoja, etuihin jäsenille suhteessa heidän käyttämiinsä palveluihin tai jonkin muun jäsenistön hyväksymän toiminnan tukemiseen.
4. **Itsenäisyys ja riippumattomuus:** Osuuskunnat ovat itsenäisiä jäsentensä hallitsemia, omatoimisuuteen perustuvia organisaatioita. Mahdollisten sopimusten tekeminen valtiovalta mukaan lukien tai ulkopuolisen pääoman hankinta tapahtuu jäsenten demokraattista hallintoa tai osuuskunnan itsenäisyyttä vaarantamatta.
5. **Koulutus, oppiminen ja viestintä:** Osuuskunnat tarjoavat jäsenilleen, luottamushenkilöilleen, liikkeenjohdolle ja henkilöstölle mahdollisuuden koulutukseen ja oppimisen tehokkaan osallistumisen toteuttamiseksi osuuskunnan kehittämiseen. Osuuskunnat viestivät suurelle yleisölle sekä etenkin nuorisolle ja mielipidevaikuttajille osuustoiminnan luonteesta ja sen eduista.
6. **Osuuskuntien keskinäinen yhteistyö:** Osuuskunnat palvelevat jäsenistöään tehokkaimmin ja vahvistavat osuustoimintaliikettä harjoittamalla keskinäistä yhteistyötä paikallisesti, alueellisesti, valtakunnallisesti ja kansainvälisesti.
7. **Vastuu toimintaympäristöstään:** Osuuskunnat toimivat yhteisöjensä kehityksen hyväksi jäsenten päättämällä tavalla.

(Osuustoiminnan periaatteet 2000-luvulle 1996, 4-5)

2.4 Osuuskunta yritysmuotona – yritys ja yhteisö

Yritys on totuttu taloustieteissä määrittelemään taloudellista päämäärää toteuttavaksi organisaatioksi, jolla on itsenäistä päätäntävaltaa (Carlson, Olkkonen, Kallio 1982, 3).

Yritysmuotona osuustoiminnan omaleimaisuus perustuu siihen, että osuuskunnan omistajat eivät ole mukana toiminnassa niinkään sijoittajina kuten osakeyhtiössä, vaan osuuskunnan palveluiden käyttäjinä. Jäsen on samanaikaisesti esimerkiksi asiakas tai tavaran-toimittaja. Omistajan mielenkiinto kohdistuu yritysmuodosta riippumatta taloudellisen hyödyn saantiin sijoittamalleen panokselle. Osuustoiminnassa tuotto voidaan realisoida palveluiden saatavuutena tai hintana. Näin osuuskunnan jäsenten mielenkiinto ulottuu esim. osakeyhtiöiden sijoittajaosakkeenomistajia laajemmalle alalle laajemmalle alalle. Se, että osuuskunnan jäsen ei rahallisella panoksella ole mukana ensisijaisesti sijoittajana, ilmenee myös osuusmaksun luonteesta. Osuuskunnan pääoma jakautuu osuusmaksuihin, jotka eivät osakkeiden tavoin ole vapaasti vaihdettavissa. Osuusmaksulle voidaan maksaa korkoa, mutta osuuskunnasta erotessaan jäsen saa vain maksamansa osuusmaksun lisättyinä mahdollisesti hänelle kuuluvalla ylijäämäosuudella. (Volk 1986, 4)

Osuuskuntalain mukaan osuuskunnan tarkoituksena on harjoittaa taloudellista toimintaa jäsentensä taloudenpidon ja tai elinkeinotoiminnan tukemiseksi. Laissa on siis ilmaistu selkeästi osuuskunnan taloudellisen toiminnan tarkoitus.

Osuuskuntalaki 1 luku 1 §

”Osuuskuntana pidetään yhteisöä, jonka jäsenmäärä ja pääoma ovat edeltä käsin määräämättömät ja jonka tarkoituksena on jäsenten taloudenpidon tai elinkeinon tukemiseksi harjoittaa taloudellista toimintaa siten, että jäsenet osallistuvat siihen käyttämällä hyväkseen yhteisön palveluksia.”

Rajahongan (1998) mukaan osuuskunta täyttää selkeästi yrityksen määritelmän edellyttämät vaatimukset. Taloudellisen toiminnan laajuutta ja organisaation itsenäisyyttä tarkasteltaessa osuuskunta ei eroa millään muista yrityksistä. Rajahongan (emt.) mukaan esimerkiksi itsenäisen ammatinharjoittajan tai yhden miehen aloittavan osakeyhtiön taloudellinen toiminta ei muodosta aluksi kovinkaan itsenäisiä organisaatioita.

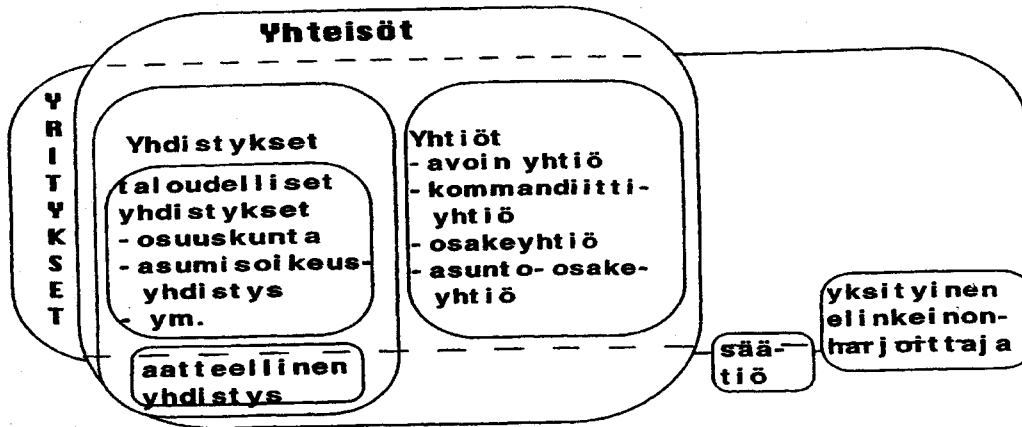
Nykyisen lainsäädännön mukaan osuuskunnan jäsenmäärän on oltava vähintään viisi henkilöä (tai kolme yhteisöä). Muita pienyrityksiä suurempi omistajamäärä johtaakin Rajahongan mukaan helpommin organisaation itsenäisyyteen.

Oikeustieteissä yhteisö on totuttu määrittelemään fyysisten tai juridisten henkilöiden yhteenliittymäksi ja säätiö määrätarkoitukseen sijoitetuksi omaisuusmassaksi. Yhteisöt on jaettu yhtiöihin, jossa osakkaiden tai yhtiöosuuksien luku on kiinteä, sekä yhdistyksiin, joiden jäsenmäärä vaihtelee (Rajahonka 1998 ref. Halila-Tarasti, 124, Olsson, 13)

Osuuskuntaa voidaan siis osuuskuntalain 1 § mukaan pitää yhdistyksen kaltaisena, mutta erona aatteelliseen yhdistykseen on osuuskunnan taloudellinen toiminta. Yleensä aatteellisella yhdistyksellä ei ole taloudellista päämäärää, eikä se tästä syystä ole yritys.

Rajahonka määrittelee osuuskunnan olevan oikeudelliselta luonteeltaan yhdistys. Toisaalta osuuskunta, kuten jo aikaisemmin on todettu, on yksi yritysmuodoistamme. Suurimmat yritysmuotojen väliset erot liittyvät vastuuseen yrityksen veloista, yhtiön edustamiseen, päätöksentekoon ja voitonjakoon.

Kuvio1. Osuuskunta yritysyhteisökartalla (Rajahonka 1998, 2)



3. YHTEISÖTALOUDESTA YRITTÄJYYTEEN

Yrityksen käsite tai se mistä on kyse on monille selvää. Vai onko? Yrityksistä puhuttaessa käsityksemme siirtyvät yleensä yleisesti tunnettuihin suuryrityksiin. Pienemmätkin putiikit ja pizzeriat mielletään helposti yrityksiksi – organisaatioiksi, jotka tuottavat jotain. Yleisessä keskustelussa yritykset erotetaan helposti usein myös valtiosta tai kunnista. Yksityisen ja julkisen sektorin käsitteet ovat vakiintuneet pysyväksi osaksi yleistä keskustelua.

Yksityisen ja julkisen sektorin rinnalla on alettu puhua ns. kolmannesta sektorista. Euroopalainen keskustelu on yhä enenevässä määrin alkanut korvaamaan amerikkalaisperäistä kolmannen sektorin käsitettä kolmannen systeemin tai yhteisötalouden käsitteellä. Yhteisötalous-käsitettä käytetään Euroopassa kuvaamaan pitkälle samoja asioita, joita amerikkalaiset kuvaavat käsitteellä kolmassektori (Pättiniemi 1998, 31).

Pättiniemen (1998, 31) mukaan uusosuuskunnat, eli osuustoiminnan uuden aallon mukana syntyneet osuuskuntamuotoiset yritykset ovat osa yhteisötaloutta tai kolmatta systeemiä. Alun perin kolmannen sektorin käsitettiin kattavan vain yhdistykset ja mahdolliset muut non-profit (ei voittoa tavoittelevat) organisaatiot. Kolmassektori-käsitettä on Euroopassa kritisoitu voimakkaasti sen jättäessä ulkopuolelle mm. osuuskunnat, keskinäiset yhtiöt ja muut jäsenvaltaiset taloudelliset organisaatiot, joilla on Euroopassa suuri sosiaalinen ja kansalaisten taloudellista turvallisuutta lisäävä merkitys (emt.). Yhteisötalouden organisaatioiden arvellaan työllistävän Euroopassa 5-7 % työvoimasta (Olsson 1995)

Aiempien määrittelyjen mukaan osuuskunnat ovat yrityksiä kuuluen siis yksityiselle sektorille. Toisaalta (uus)osuuskuntien on nähty olevan osa yhteisötaloutta. Puhuttaessa osuuskunnista, samaan hengenvetoon nousee yleensä laajempaa toimintakenttää kuvaava yhteisyrityksyyden käsite. Osuuskunnat luokitellaan yleensä yhteisyrityksiksi niiden toiminta-

tavan ja organisoitumisen perusteella. Köpän (1995) tulkinnan mukaan yhteisyritys muistuttaa sikäli tavanomaista yritystä, että myös siltä edellytetään pääomaa, investointeja ja markkinointia. Köppä (emt) toteaaakin, että tavanomaisen ja yhteisöyrittäjyyden raja on yhtä hämärä tai vielä hämälämpö kuin kansalaisjärjestöjen ja julkisen sektorin välinen raja.

Yhteisöyrittäjyyden onkin nähtö karsivan tästä sekavuudesta ja kirjavuudesta. Selkeän määritelmän puuttuessa reagoidaan usein kielteisesti, mikä johtaa uskottavuusongelmiin yhteisöyrittäjyyden ja markkinoiden välillä. (Katajamäki & Lindedahl 1998, 19).

Kun tiedämme lisäksi julkisen sektorin organisaatioiden (kuntien ja valtion) omistavan tai hallinnoivan lukuisia yritysmuodossa toimivia organisaatioita, joiden tehtävänä ei ole tuottaa ensisijaisesti taloudellista voittoa ja toimia yksityiselle sektorille mielletävissä vapaassa kilpailussa, vaan toimia esimerkiksi palveluiden organisoitumisen organisoitumina on koko luokittelu asiaan vihkiytymättömälle vähintäänkin hämärä. Rajaukset eri ilmiöitä luokiteltaessa ovatkin usein vaikeita.

Tulevaisuuden työmarkkinoilla menestyvän palkkatyöläinen on pakotettu lähestymään toimintatavoiltaan ja ajatuksiltaan yhä enemmän yrittäjää tai yrittäjyyttä tavoittelevaa maailmankuvaa. (esim. Julkunen ja Nätti 1995). Toisaalta perinteisestä työyhteiskunnasta nousseen palkkatyön vaihtoehdoksi on työtöiläisyyden vähentyessä tarjottu toimintaa yhteisötalouden piirissä.

3.1 Yritys

"Yritys voidaan määrittellä monella tavalla. Jokainen uuden yrityskirjan kirjoittaja haluaa laatia oman versionsa määritelmästä. Se on kuitenkin enemmän tai vähemmän kopioitu aiemmista yritystoimintaa käsittelevistä kirjoista, maustettuna hyppysellisellä omaa mielipidettä" (Laukkanen 2000, 99)

Yrityksen määrittäminen on enemmän tai vähemmän kiinni määrittelijän näkemyksestä ja katsantokannasta. Seuraavassa muutamia tunnetuimpia yrityksen määritelmiä:

Kettusen (1979) määrittelyn mukaan yritys on:

- 1) pysyväksi tarkoitettua ja organisoitua yhteistoimintaa
- 2) tarpeiden tyydyttämisen väline, jonka tulokset ohjataan ihmisille markkinoiden avulla
- 3) tuotannosta huolehtiva yksikkö
- 4) tavoiteorientoitunut sosiaalinen järjestelmä

Yleisluonteista määritelmää voidaan tarkentaa miettimällä esimerkiksi yrityksen tehtäviä, toisin sanoen niitä tarpeita, minkä vuoksi yritys on perustettu. Yritykselle annettuja tehtäviä (Kettunen 1979) voivat olla mm.:

- 1) tarpeiden tyydyttäminen (tuotteita ihmisten tarpeisiin)
- 2) voiton tuottaminen (mahdollisimman hyvä taloudellinen tulos omistajille)
- 3) työllisyyden ja toimeentulon turvaaminen työntekijöille
- 4) elämisen ladun parantaminen (osallistuminen yhteiskunnan kehittämiseen, esimerkiksi eriarvoisuuden tai ympäristökuormituksen vähentäminen)
- 5) työntekijöiden sosiaalisten ja henkisten tarpeiden tyydyttäminen

Toiset edellä mainituista seikoista kuten tarpeiden tyydyttäminen ja voiton tuottaminen mielletään selkeästi yksityiselle sektorille kuuluviksi itsestään selviksi tavoitteiksi. Osa tehtävistä voidaan mieltää laajemminkin koko yhteiskunnan eri sektoreille kuuluviksi tehtäviksi painotusten vaihdellessa eri tarpeita priorisoitaessa.

Jokaisella yrityksellä on myös omat sidosryhmänsä, joiden edut ja huomioon ottaminen on keskeisesti sidoksissa yrityksen toiminta-ajatuksiin ja liikeideaan. Sidoryhmiä voivat olla (Laukkanen 2000, 101):

- 1) yrityksen omistajat
- 2) työntekijät
- 3) yrityksen johto
- 4) asiakkaat
- 5) tavarantoimittajat ja muut hankkijat
- 6) rahoittajat
- 7) valtio ja kunta sekä niiden paikalliset päättäjät ja asukkaat
- 8) verottaja, työsuojelu-, rekisteri- ym. viranomaiset
- 9) palkansaaja- ja työntekijäjärjestöt
- 10) jne.

Yleisesti ajateltuna yrityksessä yhdistellään eri tuotannontekijöitä tuottaen siten lisäarvoa niin omistajille, työntekijöille kuin muillekin sidosryhmille. Näistä sidosryhmistä tai niiden edustamista katsantokannoista ja arvoista käsin kunkin yrityksen hyödyllisyys ja tarve vaihtelevat. Yrityksen määrittely on siis pitkälti sidonnaista katsantokantaan. Yksiselitteisimmin ja lyhyimmän yrityksen voinee määrittellä vaikka taloustieteellisestä näkökulmasta höystettynä ripauksella juridiikkaa:

”Yritys on totuttu taloustieteessä määrittelemään taloudellista päämäärää toteuttavaksi organisaatioksi, jolla on itsenäistä päätäntävaltaa” (Carlsson-Olkkonen-Kallio ref Rajahonka 1998, 1)

3.2 Yrittäjyys

Yrittäjyys on käsitteenä monille tuntemattomampi tai ainakin vaikeammin määriteltävissä kuin yritys. Monen yrityksen – varsinkin pienemmän - takana nähdään olevan voittoa tavoittelevan yrittäjän tai joukon yrittäjiä, jotka omistavat yrityksensä jonka eteen työskentelevät. Yrittäjyys käsitteenä on kuitenkin laajempi kuin yleensä ajateltu omistajayrittäjyys. Käsite vivahteineen on tämän tutkimuksen kannalta merkityksellinen, koska raportin loppuosassa työosuuskuntien toimintaa ja niiden jäseniä kategorioidaan niiden toiminnan mukaan.

Yrittäjyyteen liittyy yleensä niin positiivisia kuin negatiivisia varauksia. Vapaan liberaalin kilpailun nähdään luovan paremmat edellytykset yritystoiminnalle kuin ammattiyhdistysliikkeen ja hyvinvointivaltion rajaamat markkinat. Toisaalta yrittäjyyteen liitetään helposti myös riskin ja turvattomuuden mahdollisuudet.

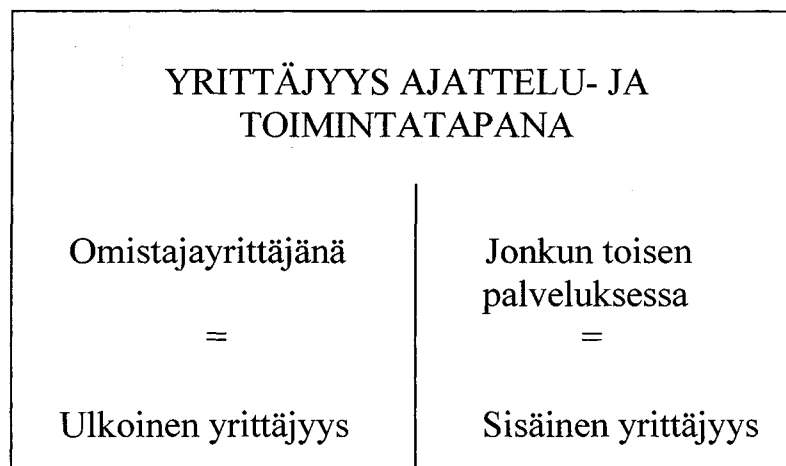
Koirasen (1993, 11) mukaan suunta on useissa kehittyneissä maissa nostanut esiin vaahteita sääntelyn poistamiseksi ja yrittäjämäisen kilpailun edistämiseksi. Hänen mukaansa

ainakin 1990-luvulla työ oli Suomessa vielä pahasti kesken, työmarkkinamekanismien ollessa holhoavia, kaukosäätöisiä ja elämälle vieraita. Myönteistäkin on tapahtunut paljon. Uusia yrittäjiä on tullut sekä teollisille että palvelualoille.

Yrittäjyyden myönteiset piirteet nähdäänkin usein juuri Koirasen tavoin (emt): ” Ihmisten arvomaailmassa on korkealle sijalle noussut halu vaikuttaa omiin elämäntilanteisiinsa; he haluavat olla yrittäjiä”. Yrittäjyyden edistämiseksi ja yrittäjäksi ryhtymisen kynnyksen alen- tamiseksi on viimeaikoina tehty paljon työtä. Esimerkiksi useissa Euroopan unionin ra- hoittamissa kehittämissuunnitelmissa yrittäjyys nähdään tärkeänä suuntana ja mahdollisuute- na. Erialaista yritysneuvontaa on tarjolla yhä enemmän.

Jos yritystä voidaan määritellä monelta taholta ja monesta näkökulmasta niin samoin on yrittäjyyden laita. Perusjako voidaan tehdä ulkoisen yrittäjyyden ja sisäisen yrittäjyyden välillä. Yksityisen ja julkiset organisaatiot soveltavat sisäistä yrittäjyyttä, jotta henkilöstön kyvyt saataisiin paremmin esiin. Sekä ulkoinen yrittäjyys, joka perustuu omistajayrittäjyy- teen, että sisäinen yrittäjyys, jonka ajatuksellisena pohjana ovat yrittäjämäisen työnteon ja asenteen mahdollisuus toisen palveluksessa, yleistyvät.

Kuvio 2. Ulkoinen ja sisäinen yrittäjyys (Koiranen 1993, 11)



Osa tutkijoista ja kouluttajista haluaisi rajata ”yrittäjyys”-käsitteellä tarkoitettavan vain omistajayrittäjyyttä (Mäki 1979, 23 ja Huuskonen 1992 ref Koiranen 1993, 13), osa taas näkee käsitteen edellä mainitun kaltaisena – laajennettuna yrittäjyyden käsitteenä.

Yrittäjyyteen ja yrittäjämäisesti toimivaan henkilöön liitetään usein tiettyjä ominaisuuksia. Sellaisia ovat esimerkiksi:

- 1) vastuuntunto ja aloitteellisuus
- 2) itsenäisyys, ahkeruus ja tehokkuus
- 3) riskinottokyky ja –halu
- 4) tulostietoisuus ja tuloksetekohalu
- 5) rohkeus, kilpailunhalu
- 6) ulospäin suuntautuneisuus
- 7) päämäärätietoisuus
- 8) sosiaalisuus

9) positiivinen elämänasenne

Mielenkiintoista ainakin tämän tutkimuksen kannalta on yrittäjyyden käsitteen laajeneminen, ainakin jos sitä vertaa kuvauksiin ja annettuihin visioihin palkkatyön kehittymisestä. Työyhteiskunnassamme näyttäisi selkeästi olevan menossa muutos, jossa perinteinen palkkatyö lähestyy yrittäjyyttä. Työosuuskunnat ja yhteisöyritykset edustanevat ainakin osaltaan juuri tätä ilmiötä.

Työosuuskunnista ja niiden omistajista puhuttaessa yrittäjän ja yrittäjyyden määrittäminen tapahtuu yleensä yksioikoisesti työttömyysturvalainsäädännön ja säädösten kautta. Kuten myöhemmin todetaan, työosuuskuntien jäsenet (tai henkilöstöomisteisten yritysten osakkaat, joita osuuskuntamuodossa toimittaessa kutsutaan jäseniksi)¹⁴ määrittävät omaa asemaansa paitsi omasta näkökulmastaan myös siihen ilmiselvästi vaikuttavan työvoimaviranomaisten tulkinnan kautta. Säädösten mukaan yrittäjäksi katsotaan henkilö joka, omistaa vähintään 15 % yrityksestä. Työosuuskunnissa tämä on johtanut siihen, että säilyttääkseen mahdollisuuden työttömyysturvaan jäseniä eli omistajia on yleensä ollut vähintään seitsemän. Samalla tulkinta¹⁵ on myös lisännyt osuuskuntien suosiota yritysmuotona ja yrittäjyyden muotona.

3.3 Yhteisöyrittäjyys vai yhteisyritys?

Yhteisöyrittäjyyden, osuuskuntien, lähiyhteisöjen ja erilaisten kumppanuushankkeiden nimitykset eivät ole vielä vakiintuneet tutkijoidenkaan keskuudessa. Näin on tyydyttävä luomaan kuvaa erilaisten käsitteiden ja käsityksien sisällöistä ja niihin liittyvistä näkökulmista..

Helsingin yliopiston osuustoimintainstituutin Yhteisöyrittäjyysprojektissa yhteisöyrittäjyydellä on tarkoitettu juridisesta yritysmuodosta riippumatta liiketaloudellista yhteistoimintaa, joka voi tapahtua esimerkiksi uusosuuskuntien, lähiyhteisöjen ja kumppanuushankkeiden muodossa. Tällaiseen yhteisöyrittäjyyteen voi sisältyä myös sosiaalisia päämääriä sovitujen toimintaperiaatteiden ja arvojen pohjalta.

Erilaisissa selvityksissä (esim. Karjalainen, Piippo, Pirinen 1998) on käynyt ilmi, että yhteisöyrittäjyyden olevan käsitteenä vielä melko uusi ja tarkasti jäsentymätön. Miltei poikkeuksetta yhteisöyrittäjyyden käsite on yhdistetty / yhdistettiin uusosuuskuntiin ja erilaisiin kumppanuushankkeisiin. Myös "kolmas sektori" on nousut usein esiin. Ennakkokäsitykset ovat jakaantuneet siitä, sijoittaako yhteisöyritykset liiketoimintaperiaatteella toimivien yritysten joukkoon vai voittoa tavoittelemattomien yhteisöjen joukkoon. Tarvetta selkeämpään jaotteluun ja tunnettavuuden lisäämiseen on ilmennyt.

¹⁴ Vertaa perinteisten osuusliikkeiden, kuten esimerkiksi osuuskauppojen yhä voimakkaammin lanseeraamaa nimitystä "asiakasomistaja" = jäsen.

¹⁵ Säädöksen tulkinta on todennäköisesti lisännyt nimenomaan osuuskunta yritysmuodon suosiota. Saamalla voidaan kuitenkin todeta "ensimmäisten Suomalaisten uusosuuskuntien"(lähinnä Osuuskunta aktio) vaikuttaneen merkittävästi kyseisen säädöksen tulkintaan ja vahvistamiseen. Vielä tätä raporttia kirjoitettaessa työvoimaviranomaisten tulkinnat vaihtelevat eri puolilla Suomea. Tämän tutkimuksen aineistosta on löydetty useita raadollisia tarinoita viranomaiskohtelusta akselilla yrittäjä-palkkatyöläinen-turvaverkot. Työosuuskunnat ja niiden jäsenet kokevatkin toimintansa vaikeutuneen merkittävästi tulkintojen kirjavuudesta.

Edellä mainitun määrittelyn lisäksi yksi tunnetuimpia määritelmiä lienee yhdessä uusimista osuustoiminnan oppikirjoissa ¹⁶ esitetty määritelmä:

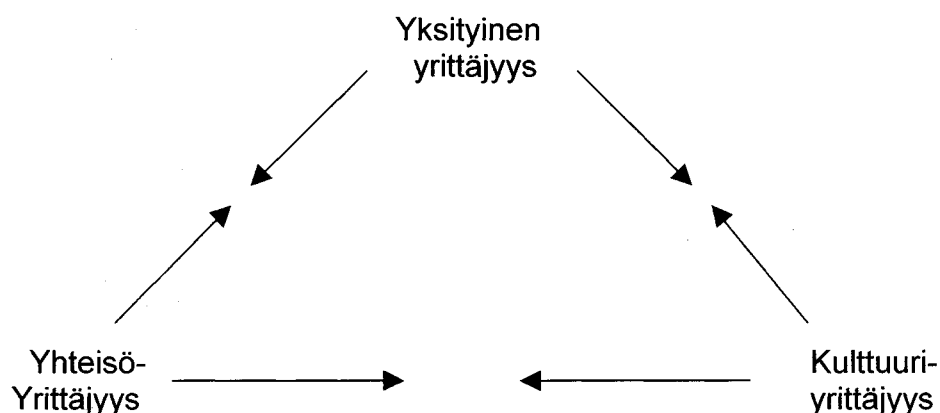
” Yhteisyrittäjyys voidaan ymmärtää yrittämiseksi henkilöiden kanssa, joilla on toisiaan täydentävät tiedot, taidot ja intressit. Yhteisöyrittämisessä ei ole oleellista yritysmuoto eikä välttämättä omistussuhteetkaan. Yhteisyrittämisessä oleellista on se, että kaikki mukana olevat kokevat hyötyvänsä jotenkin taloudellisesti tai välineellisesti siitä että yhdistävät resurssejaan. Myös tiedon ja taidon kasaantuminen ja vaihto voivat olla tekijöitä, jotka edesauttavat yhteisyrittämistä.”

(Kostilainen 1998, 203)

Yhteisöyrittäjyyden voidaan tulkita viittaavan myös yhteisöyrityksiin yhteiskunnallisena ilmiönä (Katajamäki-Lindedahl 1998, 17). Näin yhteisöyritykset nähdään yhteisötalouden ytimenä. Niihin liittyvät työntekijöiden yhdenvertaisen osallistumisen, sosiaalisen vastuun, ympäristön huomioon ottamisen, yritysten välisen yhteistyön, paikallisuuden ja markkina- lähtöisyyden periaatteet. Yhteisöyrityksiksi voidaan siten luokitella myös sosiaaliset yritykset yhteisöyrityksen käsitteen ollessa laajempi käsite. (emt).

Yhteisöyrittäjän käsitettä on määritelty myös edellä olevista käsityksistä poiketen ja jopa käsitteen käytöstä kiistellen. Spillingin (1991, 38) mukaan yksityinen yrittäjyys on sitä, että joku perustaa uuden yrityksen tai kehittää jo olemassa olevaa yritystä. Spilling esittää lisäksi kaksi muuta yrittäjyyden käsitettä. Kulttuuriyrittäjän käsitteellä hän tarkoittaa yksittäisen henkilön tai joukon aloittamaa kulttuuriprojektia, joka auttaa ihmisiä ymmärtämään mahdollisuudet ja muuttaa ihmisten motivaatiot osallistua taloudelliseen kehitykseen esimerkiksi yritystoiminnan kautta. Toinen Spillingin käsite on yhteisöyrittäjän käsite. Tällä hän tarkoittaa taloudellista kehitystä edesauttavan julkisen infrastruktuurin tai organisaation kehittämistä sellaiseksi, että yksityisen sektorin talouskehityksen esteet vähenevät. Yhteisöyrittäjän roolissa on useimmiten vaikutusvaltaisessa asemassa oleva henkilö, kuten kunnanjohtaja, poliitikko tai organisaatiojohtaja. Kaikki kolme yrittäjyyden muotoa ovat sidoksissa toisiinsa seuraavan kuvion mukaisesti.

Kuvio 3. Yrittäjyyden kolmio (Spilling 1991, 38)



¹⁶ Osuustoiminnallinen yhteisöyrittäminen; Erkki Koskiniemi (toim.)

Davidsonin (1993, 160) mukaan yritysten perustamisen määrä vaihtelee alueittain. Alueen ominaisuuksista riippuu osaltaan esimerkiksi se toimiala mille yritys perustetaan. Alueen kulttuuri ja rakenne ovat sidoksissa toisiinsa. Siellä missä on suotuisa rakenne, näyttävät myös kulttuurin luomat edellytykset olevan suotuisia yritysten perustamisille. Alueilla joissa ympäristön rakennetekijät ovat yrittäjyyden kannalta suotuisat, pyrkivät myös ihmisten asennetekijät olemaan suotuisia ja vaikuttavat näin yrittäjyyden esiintymistaajuuteen (emt, 116).

Jotta tulkinnanvaraisuuksilta eri käsitteiden yhteydessä välttyttäisiin, käytetään tässä raportissa tästä edes yhteisöyrittäjyyden käsitettä Spillingin tarkoittamassa merkityksessä. Yhteisöyrittäjyyden tai yhteisyrityksen käsite taas tarkoittaa yhteisöyrittäjyysprojektissa käytettyä (Karjalainen, Piippo, Pirinen) ja Kostilaisen esittämää määritelmää ja yleisesti se rinnastetaan henkilöstöomisteisiin osuuskuntamuotoisiin yhteisöyrityksiin – työosuuskuntiin.

3.4 Työntekijäomisteisuus - henkilöstöomisteisuus

Työntekijöiden omistamien yritysten lukumäärä on kasvanut huomattavasti kahtena viimeisenä vuosikymmenenä. Kasvu ei ole havaittavissa ainoastaan Pohjoismaissa, vaan kaikissa läntisissä teollisuusmaissa. Tällainen kehitys on herättänyt kasvavaa kiinnostusta eri yhteiskuntaryhmien mm. poliitikkojen ja työmarkkinaosapuolten keskuudessa. "Uusi" omistusmuoto on ollut myös tieteellisestä taholta yhä kasvavan kiinnostuksen kohteena. (Lindkvist ja Westerholm 1987, 5)

Toimittamassaan kirjassa "Työntekijöiden omistamat yritykset Pohjoismaissa; historiallinen välivaihe vai tulevaisuuden haaste" Lindkvist ja Westerholm (1987) puhuvat yhteisöyrittäjistä (kollektiva entreprenörer), ihmisistä jotka ovat eri tavoin liittyneet yhteen ratkaistakseen vaihtelevia ongelmia. Polttopisteessä on heidän mukaansa yleensä ryhmä ihmisiä jotka kokeilujen kautta ovat luoneet eräänlaisen sosiaalisen innovaation: työntekijän omistaman yrityksen. Edellä mainitut ongelmat liittyvät usein työttömyyden uhkaan, kun esimerkiksi paikkakunnalla toimiva yritys lopettaa toimintansa eikä ammattitaitoon sopivia työpaikkoja ole lähialueilla olemassa. Myös laman aiheuttama kokonaisvaltaista työttömyyttä voitaneen verrata vastaavaan tilanteeseen. Esimerkiksi Suomessa perinteisten työmahdollisuuksien radikaali väheneminen herätti kiinnostusta henkilöstöomisteisiin yrityksiin lähinnä työosuuskuntien muodossa.

Mikä ero on sitten työntekijäomisteisella ja työntekijöiden johtamalla yrityksellä. Työntekijöiden omistamien ja perinteisesti omistetun ero löytyy työntekijäomistamisen kriteereistä. Kriteerejä ovat (Lindkvist ja Westerholm 1987, 8):

- työntekijöiden on omistettava yli puolet osakepääomasta (tai muista yrityksen omistamiseen liittyvistä osuuksista; muut yritysmuodot)
- huomattavan osan (1/3) työntekijöistä on oltava omistajia
- osakepääoman (tms) jakautuminen työntekijöiden kesken on oltava tasaista

Lindkvistin ja Westerholmin (emt) mukaan työntekijäomistaminen eroaa muista vähemmän perinteisistä omistusmuodoista kuten:

- henkilökohtainen työntekijäomistaminen (usein toiminimi)
- palkansaajarahastojen omistamat yritykset

- ammattiyhdistysten omistamat yritykset
- kuluttajien omistamat yritykset (esim. Osuuskaupat)
- alihankkijoiden omistamat yritykset
- tuotantokollektiivit (jotka eivät toimi markkinoilla)

Työntekijäomisteiset yritykset voidaan myös jakaa työntekijöiden kokonaan omistamiin yrityksiin ja osaksi omistamiin yrityksiin.

- työntekijät omistavat vähintään 2/3 osakepääomasta (tai omistamiseen oikeuttavasta pääomasta*)
- vähintään 2/3 työntekijöistä on omistajia
- osakepääoman (*) jakautuminen työntekijöiden kesken on suhteellisen tasaista

Osaksi työntekijöiden omistamille yrityksille on ominaista

- vähintään 1/3 työntekijöistä on omistajia
- osakepääoman (*) jakautuminen työntekijöiden / työntekijä-omistajien kesken voi olla hieman epätasaisempi kuin työntekijöiden kokonaan omistamissa yrityksissä

Muodollisesti työntekijäomistaminen ja työntekijä-johtaminen käyvät yksiin. Todellisuudessa näin ei kuitenkaan aina ole. Tosiasiallista työntekijäjohtamista on silloin kun työntekijät käyttävät päätäntävaltaansa yrityksen asioihin. Useissa tapauksissa kaikilla on käytettävissä yksi ääni päätöksentekoprosessissa¹⁷. Yksityinen työntekijä voi käyttää ääntään kolmella tavalla (emt, 9)

- keskustellakseen (keskusteludemokratia)
- äänestääkseen (äänestysdemokratia)
- valitakseen (valintademokratia)

Kostilainen (1998, 203) määrittelee työntekijäomisteisuuden miltei edellä mainitusti. Hänen mukaansa (emt) yksi organisaatiomuoto työntekijäomisteiselle yritykselle onkin työosuuskunta. Yrityksen muodolla ei niinkään ole merkitystä vaan sillä, että yrityksen jäsenet tai henkilöstö omistavat ja hallinnoivat yritystä, jossa työskentelevät.

3.5 Työvoimanvuokraus

Eräänä "joustavia markkinoita auttavana" keinona voitaneen nähdä työvoiman vuokraus. Suomessa työn vuokrauksella tarkoitetaan tilannetta, jossa työvoimavuokraaja (vuokrausliike) työnantajana asettaa palveluksessaan olevia työntekijöitä (vuokratyöntekijöitä) lyhyeksi ajaksi korvausta vastaan työvoimaa tilaavan toimeksiantajan (asiakasyrityksen) käyttöön. Työsuoritus tapahtuu yleensä toimeksiantajan tiloissa ja hänen työvälineitään käyttäen.

Työvoiman vuokrauksessa on siten kolme osapuolta. Vuokrausliikkeen ja vuokratyöntekijän välillä on työsopimus (muodollinen työsuhde), jonka mukaan vuokratyöntekijä sitoutuu tekemään työtä vuokrausliikkeen osoituksen mukaan. Vuokrausliike on työnantajana vastuussa vuokratyöntekijän palkasta, sosiaaliturvamaksuista ja ennakonpidätyksestä. (Jyväskylän Yliopiston Työelämän tutkimusyksikön julkaisuja 1993/9, 20-21)

¹⁷ Vertaa poliittinen demokratia

Vuokrausliikkeen ja asiakasyrityksen välillä on toimeksiantosopimus, jolla vuokrausliikkeen direktiooikeus vuokratyöntekijään siirretään maksua vastaan asiakasyritykselle. Vuokrausliike vastaa työntekijän sopivuudesta toimeksiantotehtävään, mutta yrittäjärisi on asiakasyrityksellä (Kairinen 1986, 135)

Vuokratyöntekemisen yleisimmät syyt lienevät mahdollisuudessa olla sitoutumatta mihinkään pitkäaikaiseen työsuhteeseen (esim. opiskelijat) ja taas toisaalta mahdollisuuteen saada mitään Pitempiaikaista työsuhdetta, jolloin muukin kelpaa. Korhosen (1991, 119) tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden asema muistuttikin ns. sekundaarityövoiman työmarkkina-asemaa.

3.6 Sosiaalinen yritys

Eurooppalaisten hyvinvointiyhteiskuntien kehittämisessä on alettu yhä tiiviimmin kiinnittää huomiota erilaisiin paikallisiin aloitteisiin¹⁸ ja sosiaalisiin yrityksiin. Paikallisen kumppanuuden projekteissa pyritään kokoamaan samaan hankkeeseen useampia intressiryhmiä, jotka yhteistoiminnan avulla ratkaisevat paikallisia työttömyyden ja kehityksen ongelmia. Sosiaalisissa yrityksissä keskitytään erityisesti jonkin tietyn ryhmän ongelmien ratkaisuun. Osuustoimintaan sosiaaliset yritykset liittyy paitsi niiden juridinen muoto – ne ovat usein osuuskuntia tai yhdistyksiä – myös niiden toiminnan lähtökohtainen vastuu toimintaympäristöstä. (Pättiniemi 2000).

Keskustelu sosiaalista yrityksistä on noussut esille viime aikoina yhä voimakkaammin¹⁹. Samalla kun sosiaalisia yrityksiä on noussut, eittämättä tarpeeseen, nousee esille kysymys millä edellytyksillä joitain organisaatioita voidaan kutsua sosiaaliseksi yritykseksi:

Pättiniemi (2000) määrittelee sosiaalisen yrityksen seuraavasti:

Sosiaalisilla yrityksillä tarkoitetaan organisaatioita, jotka tarjoavat hyvinvointipalveluja kansalaisille tai pyrkivät integroimaan heikommassa asemassa olevia ryhmiä takaisin työmarkkinoille. Yhdistäessään kansalaisten osallistumisen hyvinvointipalvelujen tuottamiseen sosiaaliset yritykset vaikuttavat hyvinvointivaltion kehittymiseen hyvinvointiyhteiskunnaksi, jossa kansalaiset yhteiskunnallisesta ja taloudellisesta asemastaan riippumatta voivat vaikuttaa aikaisempaa enemmän ja tulla palveluidensa osatuottajiksi.

Sosiaaliset yritykset voidaan nähdä mukautuvan hyvinvointivaltion yhtenä yrityksenä vastata kasvaneisiin tarpeisiin integroida vajaakuntoisia tai syrjäytymisen uhan alla olevia ihmisiä (esim. pitkäaikaistyöttömät) mukaan yhteiskuntaan. Parantaakseen heikommassa asemassa olevien asemaa yhteiskunnassa sosiaalinen yritys yhdistää taloudellisia ja sosiaalisia päämääriä. Se on itsenäinen valtion kontrollista – kontrolli tulee sen kollektiivisesta

¹⁸ Esimerkiksi kumppanuushankeet ja kyläyrittäjäysojektit

¹⁹ Voitaneen kysyä onko keskustelun vilkastumisen rinnastettavissa 1980-luvulta alkaneeseen hyvinvointivaltion uudelleen suuntaamiseen kuten Raija Julkunen (2001) väittää. Näin esimerkiksi sosiaalinen(-yritys) ja sosiaalinen(-pääoma) käsitteet tuovat käsitteen "sosiaalinen" lähemmäs yhteiskuntakeskustelussa pääsuunnannäyttäjäksi noussutta taloustieteellistä termistöä. Hyvinvointivaltion muutoksia ja perinteisiä turvaverkkoja siirretään tai ne siirtyvät tuotantorakenteen muutoksesta johtuen (sosiaalisille)-yrityksille. Inhimilliset suhteet ja verkostot kuvataan (sosiaalisena)-pääomana.

ja demokraattisesti valitusta hallinnosta sekä johdosta. Toimialana ovat usein yritysmaisesti tuotetut palvelut ja/tai tuotteet. Toiminnan rahoitus perustuu pääsääntöisesti sosiaalisesti hyödyllisten tuotteiden ja/ tai palvelujen myynnille. Yrityksen on kuitenkin sosiaalisten päämääriensä ansiosta mahdollista saada julkista tukea toiminnan kehittämiseen ja ylläpitoon. (Kostilainen 1998, 204)

Stenblum ja Lehtinen (2000) erottavat toisistaan sosiaalisen yhteisön ja sosiaalisen yrityksen. Heidän mukaansa sosiaalisella yhteisöllä tarkoitetaan valtion tai kunnan ylläpitämiä työkeskuksia ja vastaavia, joissa vajaakuntoisille tarjotaan kuntoutus- ja valmennuspalveluja. Sosiaalisesti yritykseksi lasketaan liiketoimintaa harjoittava avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, osakeyhtiö tai osuuskunta, jossa vajaakuntoiset työllistyvät ja joka tuottaa avoimille markkinoille tuotteita tai palveluja.

Sosiaaliset yritykset voidaan jakaa kahteen ryhmään niiden toimintojen, jäsenten ja päämäärien perusteella. Ensimmäisen ryhmän muodostavat sosiaalipalveluita tuottavat yritykset, jotka ovat henkilökuntansa omistamia yhteisyrityksiä. Toisen ryhmän muodostavat työelämään integroivat yritykset ja organisaatiot, joiden tavoitteena on esimerkiksi vuokrata epäedullisemmassa asemassa olevia henkilöitä työmarkkinoille tavoitteena joko työllistyminen kokonaan yrityksen ulkopuolisille työmarkkinoille tai toimiminen jonkin ryhmän työllistäjänä (tuotanto) tai työnvuokrauskanavana (välitys). (Mukaillen Kostilainen 1998, 205)

Pättiniemi (2000) näkee sosiaalisen yritystoiminnan kansalaisten omaehtoiseksi mahdollisuudeksi silloin kun julkinen valta pyrkii, syystä tai toisesta, irrottautumaan sosiaalisista tehtävistään. Näin voidaan esimerkiksi täydentää ja parantaa sosiaalisten palvelujen saantia. Sosiaaliset yritykset antavat kansalaisille mahdollisuuden osallistua itseään koskeviin päätöksiin ja vaikuttaa palveluiden määrään ja laatuun. Ne antavat myös heikommassa asemassa oleville mahdollisuuksia osallistua työelämään ja vaikuttaa omin toimenpitein elämänhallintaansa ja näin saavuttaa *"kansalaisuus"*. Pättiniemen (emt) mukaan sosiaaliset yritykset voivat olla yksi väline pyrittäessä hyvinvointivaltiosta, jossa kansalaiset ovat paljolti hyvinvointipalvelujen kohteita, hyvinvointiyhteiskuntaan, jossa kansalaiset voivat suuremmin vaikuttaa ja osallistua oman hyvinvointinsa rakentamiseen.

4. UUSOSUUSKUNNAT JA TYÖOSUUSTOIMINTA

Uusosuuskunniksi kutsutaan 1990-luvulla alkaneita pieniä osuuskuntamuotoisia yhteisyrityksiä. Suomessa uusosuustoiminta on paljolti leimautunut työttömien perustamiksi yhteisyrityksiksi sekä maaseudun markkinointiosuuskunniksi. Terminä uusosuustoiminta on tullut Englannista, jossa sillä kuvattiin pieniä vaihtoehtoisia arvoiltaan vihreitä osuuskuntia. Suomalaiset uusosuuskunnat on tavallisimmin luokiteltu toimialaperusteisesti työosuuskuntiin, kyläosuuskuntiin, energiaosuuskuntiin, markkinointiosuuskuntiin ja hankintaosuuskuntiin. Uusosuuskunnat on luokiteltavissa ja määriteltävissä myös niiden toimintatavan mukaan. Työosuuskunnilla on historiallista kaikupohjaa aina osuustoimintaliikkeen alkutaipaleilta.

4.1 Eurooppalainen viitekehys

Euroopan eri maissa sana uusosuustoiminta viittaa erilaisiin totutusta poikkeaviin osuustoiminnan soveltamisaloihin. Suomessa uusi ilmiö on ollut nykyisen laajuinen työosuusto-

mintä tai osuuskuntamuotoiset henkilöstön omistamat yritykset kuten Pättiniemi (1998, 31) korostaa. Englannissa uusosuustoimintana voidaan pitää kylien ja kaupunkien yhteistoinnallisia yrityksiä. Italiassa uusosuustoimintaa puolestaan edustavat sosiaaliosuuskunnat.

Uuden osuustoiminnan syntyyn ovat vaikuttaneet monet eri tekijät. Sen uskotaan olevan yksi vastaus massatyöttömyyteen, elinkeinorakenteen murrokseen, alueellisiin kehitysongelmiin ja hyvinvointivaltion purkautumisen aiheuttamien ongelmien ratkaisuun. (emt, 32) Tässä tutkimuksessa keskiössä olevien työosuuskuntien synnyn ja tulehisen taustalla ovat myös muutokset työprosessissa ja työvoiman käytössä – palkkatyö ja yrittäjyys lähenevät toisiaan. Pättiniemen mukaan erityisesti henkilöstön omistamien työosuuskuntien syntyminen näyttäisi liittyvän taloudellisten kriisien yhteyteen. Yleiseurooppalaisesti myös kansalaisten halu osallistua heitä itseään koskeviin taloudellisiin päätöksiin, työnsisältöön ja päämääriin on tuottanut uudenlaista yhteistoiminnallista yrittämistä.

Kuten myöhemmin esittävistä taulukoista voidaan havaita uusosuuskuntia on syntynyt monille yhteiskunnan ja yritystoiminnan eri alueille: tuotantoon, vähittäismyyntiin, lastenhoitoon, sosiaalipalveluihin, työllistämään jäseniään, tavaroiden ja palvelujen hankintaan, kehittämään asuinalueita, ratkaisemaan vesi- ja jätehuollon ongelmia, energian tuotantoon jne.

Monissa Euroopan maissa ei ole erityistä osuuskuntalainsäädäntöä. Uusosuustoiminnaksi voidaankin katsoa myös sellaiset muun yritysmuodon omaksuneet yritykset, jotka noudattavat toiminnassaan osuustoiminnan keskeisiä periaatteita²⁰. (Pättiniemi 1998, 32).

Uusosuuskuntien syntytapoja voidaan tarkastella useasta lähtökohdasta. Yohanan Stryjan (ref. Pättiniemi 1998, 33) on tunnistanut neljä uusien osuuskuntien lähtökohtaa:

1) Sosiaaliseen verkostoon tai lähiyhteisöön kiinnittyneet osuuskunnat:

Toimivat selkeiden maantieteellisten rajojen sisällä ja perustuvat naapuruuteen tai toveruuteen. Niiden tarkoituksena on edistää alueen elinkeinoja, työllistää alueen työttömiä, tarjota sosiaali- tai muita palveluja asukkaille. Esimerkkinä 1970-luvulla Skotlannissa ja Keski-Englannissa syntyneet yhdyskuntaosuuskunnat

2) Tarveperäiset osuuskunnat:

Tarveperäisen osuuskunnan perustajilla on joku yhteinen tarve tai yhdistävä tekijä, joka luo perustan yhteisen yrityksen perustamiselle ja ongelmien ratkaisulle. Esimerkkinä Ruotsissa nopeasti yleistyneet päivähoito-osuuskunnat (1998 n.1300 kpl), Italian ja Espanjan sosiaalipalveluja tarjoavat osuuskunnat sekä syrjäytymisuhan alaisten ryhmien työelämään integrointiin perustetut osuuskunnat. Italiassa sosiaaliosuuskuntia on (1998 n. 2300 kpl ja Espanjassa saman verran.

3) Idea- ja aateperustaiset osuuskunnat:

Tähän ryhmään on luokiteltu kaksi keskenään ristiriitaiselta vaikuttavaa yritysryhmää: business-idean pohjalta toimivat osuuskunnat ja aatteelliselta pohjalta toimivat osuuskunnat. Osuuskuntaa perustavalla ryhmällä voi olla yhteinen yhteiskunnallinen näkemys tai maailmankatsomus, jonka kautta he määrittelevät yhteiset tarpeensa ja aloittavat toiminnan. Esimerkkinä biologisesti tuotettujen elintarvikkeiden hankintaan ja myyntiin perustetut

²⁰ Kts luku 2.3

osuuskunnat, tuote tai palveluideoiden pohjalle perustetut osuuskunnat, konsulttipalveluja tarjoavat osuuskunnat jne. Tunnetuimpia ja kooltaan suurimpia tätä ryhmää edustavia osuuskuntia Eurooppalaisessa mittakaavassa ovat kotien ja suurtalouksien keittiökoneita ja laitteita valmistava Espanjan suurin alan yritys ULGOR. Isoimmat työosuuskunnat ovat jopa 1500-työntekijän omistamia. Esimerkiksi Mondragon ryhmään kuuluu osuuskuntien ja asukkaiden oma pankki, vakuutuslaitos, osuuskuntien omistama tekninen opisto ja tuotekehitysyksikkö.

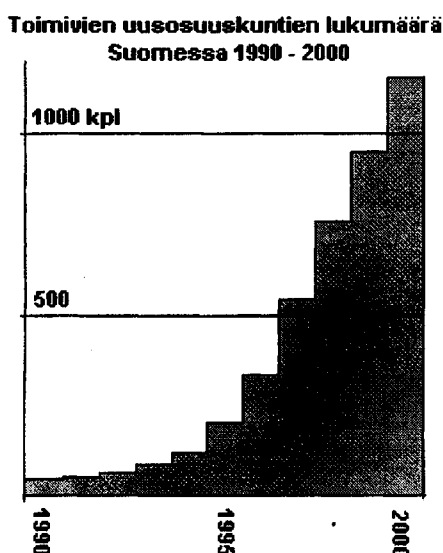
4) Aiempaan yritystoimintaan perustuvat osuuskunnat

Euroopan maissa on sängen yleistä, jos suuren yrityksen omistajalla ei ole selkeästi seuraajaa, niin sellainen pyritään löytämään tai että vaikeuksissa olevan yrityksen pohjalle pyritään perustamaan uusi yritys. Eräissä Euroopan maissa on lainsäädäntöä ja valtion tukijärjestelmiä, jotka on tarkoitettu helpottamaan tällaisten yritysten siirtämistä työntekijöiden omistukseen sekä edistämään yleisemminkin työntekijöiden yritysomistuksen lisäämistä. Tällaisen employment by out-toiminnan kehittäminen on edistynyt Suomessakin.²¹

4.2 Suomalainen todellisuus

Vuosituhaten vaihteessa Suomessa oli noin tuhat uusosuuskuntaa, joista kaksi kolmasosaa oli perustettu viimeisen kolmen vuoden aikana. Uusosuuskuntien perustaminen oli vilkkaimmillaan aivan 1990-luvun lopulla ja vasta viime aikoina on ollut havaittavissa vähäistä tasaantumista. Syy tähän on Laukkasen (2000, 108) mukaan luonnollinen: siinä vaiheessa kun jokaisessa pienessä kunnassa alkaa olla vaikkapa yksi työosuuskunta, toisen vastaavan perustamiskynnys kasvaa huomattavasti. Viime aikoina yhä yleisemmäksi onkin tullut toimivaan osuuskuntaan liittyminen uuden perustamisen sijaan. Esimerkiksi Keski-Suomessa on uusosuuskunta tai useampia miltei jokaisen kunnan alueella.

Kuvio 4. Uusosuuskuntien määrän lisääntyminen vuosittain 1990-2000 (Pellervo-Seura 2001)



²¹ Lisää uusosuuskunnista niin Euroopassa kuin Suomessakin mm: Osuustoiminnallinen yhteisyrittäminen (1998) (toim. E. Koskiniemi), Troberg, E Työosuustoiminnan Erityspiirteet (1997), Enemmän kuin yritys – yhteisöllisen yrittämisen menestystekijät (Edita 2000), Karjalainen, J Työosuustoiminta työllistymisen välineenä (Työministeriö 154 /1996)

Karkeasti ottaen puolet uusista osuuskunnista on markkinointi-, hankinta- tai muita vastaavia osuuskuntia. Niillä haetaan lisäarvoa yhteistyöstä esimerkiksi maanviljelijöiden tai muiden pienyrittäjien omaan elinkeinotoimintaan. Toinen puoli voidaan luokitella työosuuskunniksi, tai ainakin niiden tyyppistä toimintaa sisältäviksi. Niiden kautta omistajat (jäsenet) ja yhä useammin myös ulkopuoliset työntekijät myyvät omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan työmarkkinoille. (Laukkanen 2000, 109).

Etenkin maaseudulla yhteistyöllä on pitkät perinteet. Kone- ja sonniosuuskunnat ovat kuitenkin vuosien saatossa useimmiten väljähtyneet. Silti voitaneen väittää, että perinteet ovat tehneet yhteistyötarpeiden muotoutumisen osuuskunniksi helpommaksi.

Esimerkiksi markkinointiosuuskuntien taustalla Laukkanen (2000,109) näkee seuraavia tekijöitä:

- 1) pyrkimys suurempien markkinoiden saavuttamiseen
- 2) halu saada hallintaan koko tuotantoketju (resurssien jakaminen)
- 3) tarve pienentää kustannuksia yhteistyön avulla
- 4) yhteistyö tuotemerkin, pakkauksen tms. luomisessa
- 5) mahdollisuus yhteishankintoihin
- 6) pyrkimys saada merkittävämpi asema olemassa olevilla markkinoilla

Uusosuuskuntien toisen puoliskon, joita voimme kutsua työosuuskunniksi (tarkempi määrittely jäljempänä) tai työosuuskuntatyyppisesti toimiviksi osuuskunniksi, perustamisen taustalla on enemmän ajankohtaan liittyvää. Monissa koulutuksissa ja tilaisuuksissa sekä allekirjoittanut että Laukkanen (emt, 110) ovat tarjonneet mm. seuraavia selityksiä työosuuskuntien nousulle: (yhteiskunnallinen tausta luku 6).

- 1) Yrittäjyyden kynnyksen aleneminen. Epäonnistumisen riski pienenee. Yhdessä on helpompaa jakaa vaikeudet ja ideoita uutta.
- 2) Yhteisen verkoston luominen: *"Jokainen meistä tuntee muutaman, mutta kymmenen yhdessä keksii suhteita muutamaan kymmeneen"*
- 3) Uskottavuuden lisääntyminen: yrityksen edustaminen luo varmuutta asiakkaisissa omaa osaamista myydessä
- 4) Syrjäytymisen ehkäiseminen: *"vaikka on helppo naureskella joillekin puuhasteluosuuskunnille, niiden välillinen (esimerkiksi työmarkkinoille integroiva ja oman osaamisen myyntiin ja kehittämiseen johtava merkitys) saattaa olla suurempi kuin moni uskookaan"*
- 5) Työttömyysturvan säilyttäminen²²: *"käytännön elämässä tämä on merkittävä asia –voit kokeilla yrittämistä olematta "oikeasti" yrittäjä."*²³

²² Työttömyysturvan säilyttäminen on aiheuttanut ja aiheuttaa yhä laajaa keskustelua ja näree työosuuskuntia kohtaan. Taustalla ovat työvoimahallinnon säännökset siitä, että osuuskunnan jäsenillä on mahdollisuus säilyttää työttömyysturvansa, kunhan heitä on vähintään seitsemän (omistusosuus on alle 15%) Kohina asiasta on yleensä käynyt pelkästään osuuskuntien ympärillä. Työttömyysturva säilyy yhtäläillä osakeyhtiössä (tai mistä tahansa muusta yrityksestä), jos omistaa saman osuuden eli alle 15 %. (Laukkanen 2000, 111)

²³ Vrt sisäinen yrittäjyys ja ulkoinen yrittäjyys

4.3 Uusosuuskuntien toimialakohtainen jako

Suomalaiset uusosuuskunnat on viimevuosina rekisteröity hyvin. Osuustoiminnan edistäjä- ja yhteistyöjärjestö Pellervo-Seura saattoi yhdessä Helsingin yliopiston osuustoimintainsstituutin kanssa alulle perustettujen uusosuuskuntien rekisterin 1990-luvun puolivälissä. Rekisteriä ylläpitää Pellervo-Seura. Rekisterin tiedot pohjautuvat Patentti- ja rekisterihallinnosta kuukausittain saataviin tietoihin. Se on luettavissa internetissä²⁴ erilaisine haku- palveluineen. Tässä tutkimuksessa osuuskunnille suunnattujen kyselyiden osoitteisto perustuu juuri kyseiseen rekisteriin.

Rekisteristä on saatavilla tiedot mm. uusosuuskuntien perustamisista vuosittain ja alueellisista sijoittumisesta. Rekisterissä on lisäksi luokiteltu uusosuuskunnat lähinnä toimialaluokituksen nojautuen. Käytännössä osuuskuntien rekisteröitymisilmoituksista on poimittu ensisijainen toimiala tai kuvailtu toimintatapa ja luokittelu on tapahtunut niiden mukaisesti. Näiden tietojen pohjalta on tehty luokittelu sekä jako pääluokkiin ja pääluokkien alla oleviin tarkempiin luokkiin.

Suomessa pääasiassa 1990-luvulla syntyneet niin sanotut uusosuuskunnat voidaan luokitella monella eri tavalla. Käytäntöön on vakiintunut Pellervo-Seuran rekisterissään käytämä jaottelu. Jaottelu, joka perustuu lähinnä osuuskuntien ilmoittamiin toimialoihin ja vakiintuneeseen toimialaluokitteluun, ei kuitenkaan kuvaa koko totuutta. Informatiivisena rekisterinä se on kuitenkin osoittanut tarpeellisuutensa ja edesauttanut niin osuuskuntien kuin osuustoiminnan kehittäjienkin verkostumista.

Taulukko 1. Uusosuuskuntien toimialan pää- ja alaluokitus ja määrät 10/2001²⁵

UUSOSUUSKUNTIEN YRITYSREKISTERI

Toimialojen pää- ja alaluokitus

Pääluokka	Lkm
Energiaosuuskunnat	42
Hankintaosuuskunnat	74
Kehittämisosuuskunnat	41
Kulttuuri-, kustannus- ja viestintäosuuskunnat	106
Markkinointiosuuskunnat	242
Matkailuosuuskunnat	51
Muut osuuskunnat	53
Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialan osuuskunnat	61
Työ-, palvelu- ja asiantuntijaosuuskunnat	481
Yhteensä	1151

Rekisterissä näkyvät vuoden 1969 jälkeen perustetut toiminnassa olevat uusosuuskunnat lukuunottamatta vesiosuuskuntia.
Lähteet: Patentti- ja rekisterihallitus, Pellervo-Seura.

4.4 Uusosuuskuntien toimintaperiaatteellinen jako

Toimialaan perustuva luokitus ei kuitenkaan anna asiaa tuntemattomalle kokonaiskuvaa uusosuuskuntien toimintatavoista. Näin virheellisiä käsityksiä voi esiintyä esimerkiksi koko

²⁴ www.pellervo.fi - uusosuustoiminta

²⁵ Liitteessä 1 uusosuuskuntien tarkempi luokittelu 1999 tilanteen mukaan (Tässä tutkimuksessa aineistona hyödynnetty Työministeriön kyselyn ajankohta)

uusosuustoiminnan kentän työllistävyttä tai liikevoittoa arvioitaessa. Hyödyntäen edellä esitetyn rekisterin tietoja suomalaiset uusosuuskunnat voidaan luokitella myös niiden toiminnan tarkoituksen ja toimintaperiaatteen mukaan. Tällöin selviää konkreettisemmin koko uusosuustoimintakentän vertailemisen vaikeus. Seuraavassa esitetty jako on karkea. Yksittäisen osuuskunnan tasolla sen luokitteluun juuri tiettyyn luokkaan kuuluvaksi on tietysti ongelmallista. Kuitenkin tutkimusalueen ja tutkimustehtävän määrittämisen kannalta jako on tehtävä. Tähän jakoon perustuu myös se mille osuuskunnille kyselylomakkeita lähetettiin. Kokemus aiemmista tutkimuksista ja tiedonhankinnasta²⁶ on osoittanut etteivät kaikki osuuskunnat pysty vastaamaan varsinkaan toiminnan ja työllistävyden osalta samanlaisiin kysymyksiin.

Periaatteen tasolla tässä tutkimuksessa tarkastellaan työosuuskuntatyypillisesti toimivia. Aineistotasolla kyselylomakkeet lähetettiin sellaisille uusosuuskunnille, joiden on kokemukseen ja tietoon pohjautuen todettu tai vahvoin perustein oletettu toimivan juuri työosuuskunta tyypillisesti. Lähetettyjen kyselyjen rajaus tapahtui työryhmässä, jossa olivat edustettuina Pellervo-Seuran, Helsingin yliopiston Osuustoimintainstituutin ja Työministeriön edustajat. Periaatteellinen jako taas on allekirjoittaneen tulkintaa. Se kuitenkin pohjautuu lukuisiin keskusteluihin uusosuustoiminnan kehittäjien kanssa ja runsaaseen omaan kokemukseen (koulutus ja kehittäminen) uusosuuskuntien kentällä.

Uusosuuskunnat voidaan siis periaatteessa jaotella myös seuraavasti
-työosuuskuntiin

- henkilöstöomisteisiin yhteisyrityksiin
- workers Co-ops

-yrittäjäverkostotyyppisiin osuuskuntiin

- erillisten yritysten tai yrittäjien toimintaa tukevat ja yhteistyötä hyödyntävät
- erillisten yritysten palveluja tai tuotteita markkinoivat

-omistamista hallitseviin osuuskuntiin

Taulukko 2. Uusosuuskuntien jako toimintaperiaatteen mukaan

TYÖOSUUSKUNTA- perusteiset	VERKOSTO- Perusteiset	OMISTUS / HALLINNOINTI- perusteiset
-Työ-, palvelu ja asiantuntija -Sosiaali-, terveys ja hyvinvointiala	-Hankinta -Markkinointi -Matkailu -Energia -Kulttuuri- kustannus- ja viestintä -Kehittäminen (esim. kyläosuuskunnat)	-Muut osuuskunnat: -antenni -asunto -laituri -latu

²⁶ Huom! Tämänkin tutkimuksen aineistossa on käsitelty osin ko. kyselyissä saatuja vastauksia – lähinnä kyselylomakkeen ns. avoimia osioita ja uusosuuskuntien omia kyselyn mukana saapuneita vapaamuotoisia kirjeitä ja kommentteja. Toimintatapoja koskevan kyselyn, joka oli suunnattu selkeästi työosuuskuntatyypillisesti toimiville, vastausprosentti hiipui selkeästi muiden osuuskuntien kohdalla.

Yllä olevassa kuviossa esitetty jako on kuten todettua karkea, koska monet uusosuuskunnat toimivat sekä verkostoperusteisesti että työosuuskuntaperusteisesti tai omistusperusteisesti ja verkostoperusteisesti. Yksittäistapauksissa jopa kaikkien kolmen yhdistelmää on olemassa. Yllä olevassa kuviossa uusosuuskuntatyypin vertikaalinen sijoittuminen taulukossa kertoo myös sen suhteesta toimintaperiaatteelliseen jakoon.

Esimerkiksi osa sosiaali- ja terveys- ja hyvinvointipalveluja tuottavista osuuskunnista paitsi tarjoaa työtä ja toimeentuloa omistajilleen toimii myös jäsentensä palveluverkostoina. Jotkut suoramyyntiosuuskunnat toimivat paitsi tuottajien suoramyyntipisteinä ne myös vuokraavat ja välittävät palveluja sekä ammattitaitoa (esim. auraus- ja korjauspalveluja). Laukkasen (2001) mukaan osa Kylien kehittämissosuuskunnista taas paitsi toimii kylien kehittämiseksi niin myös välittäen erilaisia palveluja. Näin nekin lähenevät toimintatavaltaan työosuuskuntaa. Pellervon luokittelussa hankintaosuuskuntien alle laitetuista koneosuuskunnista osa taas toimii paitsi koneiden ja laitteiden hallinnoijana ja omistaja (jolta jäsenet ostavat palveluja), niin myös yhteistyöverkostona esimerkiksi markkinoinnin suhteen. Luokittelussa ne lähestyvät siis omistavia tai hallinnoivia uusosuuskuntia.

Uusosuuskunnat ovatkin yhä monimuotoisempia ja moninaisempia toiminnoiltaan. Yllä esitetyn rekisterin kaltainen toimialaluokitteluun perustuva jako onkin yhä hankalampaa, koska monien uusien osuuskuntien kohdalla jo perustamisvaiheessa toimialaa määriteltäessä varaudutaan yhä monimuotoisemman toiminnan mahdollistamiseen vallalla olevan neuvontakäytännön mukaisesti²⁷. Varsinaiset toiminnan ja toimialan rajoitukset jäävät siis usein käytännön toimintaan sääntörajoitusten sijaan. Näiden tietojen välittyminen esimerkiksi mainittuun rekisteriin on epävarmaa.

Osuuskuntien moninaiset tarkoitukset voidaan tiivistää seuraavasti:

- syrjäytymisen ehkäisy (sosiaaliset osuuskunnat ja sosiaaliset yritykset)
- työllisyyden tukeminen (työosuuskunnat)
- henkilökohtaisen aloitteellisuuden kasvattaminen ja yrittäjyyden kehittäminen (osuuskunta koulutukset ja kurssit, oppilaitosten organisoimat yritykset)
- yritystoiminnan kehittäminen (neuvonta ja tukipalvelut)
- yritysten ja organisaatioiden verkostoitumisen edistäminen (markkinointi-, hankinta-, suoramyyntiosuuskunnat jne.)
- omistamisen ja hallinnoinnin organisointi (vesiosuuskunnat, koneosuuskunnat jne.)

Tämän tutkimuksen kohderyhmänä ovat nimenomaan suomalaiset osuustoiminnan uuden aallon myötä perustetut työosuuskunnat eli työosuuskuntatyypillisesti toimivat osuuskuntamuotoiset henkilöstöomisteiset yhteisytykset.

4.5 Verkostoperusteiset ja omistavat / hallinnoivat uusosuuskunnat

Verkostoperusteisten uusosuuskuntien toimintaa voisi kuvata siten, että niiden toiminnan ydinajatuksena on hyödyntää ja organisoida yhteistoimintaa muodolliseksi organisoiduksi verkostoiksi. Esimerkiksi maaseudun hankinta- ja markkinointiosuuskuntien pääsääntöisenä tavoitteena on työllistämisen ja työtilaisuuksien tuottamisen sijaan edistää maatala- tai

²⁷ Kts. esimerkiksi Osuustoiminnallinen yhteisyrittäminen (1998), Koskiniemi (toim.) ja siihen liittyvä työkirja; Pellervo-seuran Perustamme osuuskunnan –opas osuuskunnan perustamista suunnitteleville; Laukkanen (2000, 116-150)

matkailuyritysten yhteistyötä ja taloutta yhteishankintojen ja -markkinoinnin keinoin. Näin niiden hyödyt kohdistuvat yleensä toimiviin yrityksiin ei yrittäjämäisesti toimiviin henkilöihin kuten työosuuskunnissa. Kehittämissosuuskuntien tehtävänä saattaa olla esimerkiksi hallinnoida EU-projektia ja järjestää kylätapahtumia eli yleisemmin kehittää esimerkiksi kylää tai kaupunginosaa. Tämän tehtävän ohella ne saattavat kuitenkin myös välittää palveluja ja työvoimaa.

Markkinointiosuuskuntien tehtävänä on usein esimerkiksi välittää ja jalostaa jäsenten valmistamia tai keräämiä tuotteita markkinoille. Niiden toimintaperiaate lähenee siis perinteistä tuottajaosuustoimintaa. Omistavien / hallinnoivien osuuskuntien toimintaa taas voitaneen verrata esimerkiksi asunto-osakeyhtiöön. Harva osakeyhtiömuotoinen asuntoyhtiökään harjoittaa omistajiensa palveluja myyvää toimintaa vaan ne on perustettu hallinnoimaan omaisuutta, jossa päätösvallan jakautuminen osakkaiden (osuuskunnissa jäsenten) kesken on katsottu olevan järkevää.

4.6 Työosuuskunta

Kansainvälisen määritelmän mukaan työosuuskunnaksi (*worker co-operative*) katsotaan sellainen yritys, jossa työntekijät omistavat yli puolet osuus- tai osakepääomasta, vähintään 1/3 työntekijöistä omistaa osuuksia / osakkeita ja omistusten jakautuminen työntekijöiden kesken on tasaista. (Pättiniemi 1994, 21)

Työosuuskunnalla tarkoitetaan siis työntekijöiden omistamaa sekä hallinnoimaa yhteisyritystä. Keskeistä on riippumattomuus ulkopuolisen omistajan valvonnasta ja kontrollista.

Työosuustoiminnan voi määritellä yhteistoiminnassa tapahtuvaksi työnteoksi tai yhteistoiminnassa tapahtuvaksi oman osaamisen myynniksi. Työosuuskunnilla on poikkeava organisaatiomuoto. Ne ovat sekä taloudellisia yrityksiä että henkilöyhteisöjä. Ne eroavat ns. tavanomaisista yrityksistä siinä, että osuuskunnan toimintoja harjoitetaan ja valvotaan erityisellä tavalla. Suomessa työosuustoiminta toteutuu useimmissa tapauksissa osuuskuntamuotoisena. Työosuuskuntia säätelevät osuuskuntalaki sekä osuuskuntien säännöt.

Kostilaisen (1998, 202) mukaan työosuuskunta tarkoittaa työntekijöiden tai henkilöstön omistamaa sekä hallinnoimaa yhteisyritystä. Keskeistä on riippumattomuus ulkopuolisen omistajan kontrollista sekä valvonnasta. Kostilaisen (emt., kts. myös Karjalainen 1994) mukaan työosuuskunnat Suomessa yhdistetään yleensä työttömien perustamiin työtä vuokraaviin osuuskuntiin. Työvoiman vuokrauksesta työosuuskunnat ovat kuitenkin siirtyneet yhä laajemmin erilaisia palveluja tuottaviksi ja myyviksi organisaatioiksi. Suomessa jossa osuuskunta on juridisesti yksi yritysmuodoistamme työosuuskunnat toimivat yleensä osuuskuntamuotoisina. Kuten aiemmin todettiin²⁸ kuitenkin eräissä Euroopan maissa ei ole varsinaista osuuskuntamaista yritysmuotoa, vaan työosuuskunniksi kutsutut organisaatiot toimivat muussa juridisessä muodossa. Niiden toiminta on kuitenkin työosuuskuntien kaltaista.

²⁸ Luku 2.1

4.7 Työosuuskuntien tyypittelyä

Englantilaiset tutkijat ovat jaotelleet työosuuskuntia niiden perustamiseen johtaneiden syiden mukaan. He ovat luokitelleet työosuuskuntia seuraavasti (Curran & Stanworth & Watkins 1986, 182-183)

- 1) Luovutetut työosuuskunnat ovat yrityksiä, jotka niiden alkuperäinen omistaja on luovuttanut työntekijöilleen. Taustalla voi olla kristillis-sosialistiset ajatukset tai pragmaattinen halu pitää yritys toiminnassa, jos esimerkiksi perheyritykselle ei ole löytynyt jatkajaa. Näillä työosuuskunnilla on yleensä vakiintunut asema, koska ne ovat syntyneet menestyksekkästä liiketoiminnasta.
- 2) Työntekijöiden ostamat työosuuskunnat: Tässä muodossa työntekijät haluavat muodostaa työntekijäomisteisen yrityksen ostamalla yrityksen osakkeet alkuperäiseltä omistajalta
- 3) Puolustavat työosuuskunnat: Ne ovat syntyneet liiketoiminnan lakkauttamisen uhatessa turvaamaan työpaikkoja. Osuuskunnan muodostaminen nähdään viimeisenä vaihtoehtona, kun muut toimenpiteet eivät ole tuottaneet tulosta. Osuuskunnan liiketoiminta voi aluksi olla vaikeaa, koska yritys on alkujaan ollut vaikeuksissa
- 4) Vaihtoehtotyöosuuskunnat: Nämä työosuuskunnat ovat syntyneet vaihtoehtoliikkeen myötä pääosin 1960- ja 1970-luvuilla. Niiden jäsenet ovat yleensä hyvin koulutettuja ja voimakkaasti sitoutuneet demokraattisiin ihanteisiin ja sosiaalisiin päämääriin. Nämä osuuskunnat olivat yleisiä Englannissa 1980-luvulla
- 5) Työn luomiseksi perustetut osuuskunnat: Nämä osuuskunnat on perustettu uuden tuoteidean tai palvelun muodossa. Näitä ovat usein perustaneet työttömät henkilöt työllistääkseen itsensä. Työn luomiseksi perustetut osuuskunnat ovat kohdanneet samoja ongelmia kuin mitkä tahansa aloittelevat yritykset.

Suomessa kuten muissakin Pohjoismaissa toimi hyvin vähän työosuuskuntia vielä 1970-1980-luvuilla. Osuuskunta Käyttökuva (perustettu 1974) edustaa edellä mainitun luokittelun mukaan ns viidettä luokitusta ollen työnluomiseksi perustettu työosuuskunta. Kilon osuusauto puolestaan on ns. puolustautuva osuuskunta, joka perustettiin SOK:n entisten autonkuljettajien toimesta SOK:n lakkauttaessa kuljetusosastonsa. (Troberg 1997, 21).

Ruotsalainen Ottemark (1989, 93-94) puolestaan jakaa työosuuskunnat viiteen tyyppiin miltei edellä esitetyn kaltaisesti:

- 1) "Perinteiset työosuuskunnat", joita perustettiin vuosisadan vaihteessa, usein työtaistelijien yhteydessä ja ammattiyhdistysten tuella
- 2) "Periytyvät työosuuskunnat", jotka yrittäjä jättää työntekijöille
- 3) "Puolustus työosuuskunnat", jossa työntekijät ottavat lopettavan yrityksen haltuunsa
- 4) "Työtäluvat työosuuskunnat", jotka kasvavan työttömyyden vallitessa pyrkivät luomaan työtilaisuuksia.
- 5) "Vaihtoehto-osuuskunnat, jotka pohjautuvat ns. vaihtoehtoliikkeisiin.

Suomeen syntyneet työosuuskunnat edustivat alkuvaiheessa Ottemarkin tyypittelyssä neljättä, työtä luovaa tyyppiä (Karjalainen 1996, 7) Englantilaistutkijoiden luokittelussa vastaavasti viimeistä eli viidettä tyyppiä. Ensimmäiset uuden aallon suomalaiset työosuuskunnat syntyivät monialaisina, työhistorialtaan erilaisten henkilöiden yhteenliittyminä. Varsin nopeasti perustettiin myös toimialaltaan rajattuja yrityksiä. Monissa tapauksissa osuuskuntien perustajat olivat sellaisia henkilöitä, jotka pitivät palkkatyönsaamisen muulla tavoin

heikkona. Toisaalta heitä arveluttivat yksityisyrittäjyyden vaatimat riskit ja pääomapanokset. Työosuuskunnan perustaminen nähtiin siten konkreettisena tapana vaikuttaa omaan työllistymiseen. Osuuskunnan arveltiin myös voivan toimia yrityshautomon kaltaisena yhteisönä, jonka suojassa on mahdollista kehittää myös muuta yritystoimintaa. Tärkeänä tavoitteena oli myös ylläpitää ammattitaitoa osuuskunnan avulla. (Karjalainen 1996, 8)

5. TUTKIMUSTEHTÄVÄ

5.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tutkimuskysymykset on jaoteltu alla. Jaotteluna on käytetty tutkimuksen tarkastelullista ja aineistollista rakennetta. Kysymyksiin pyritään vastaamaan kussakin osiossa nojautuen kulloiseenkin menetelmään ja aineistoon.

1. Miksi työosuuskunnat saavuttivat suosiota ja tilaisuutensa vasta 1990-luvulla laman ja työttömyyden myötä? Miksi niiden suosio on yhä kasvussa – aiemmista oletuksista poiketen - vaikka työllisyys paranee ja talouskasvu jatkuu erittäin vahvana?
2. Millainen on työosuuskuntien ja työosuuskuntien jäsenten suhde yrittäjyyteen, palkkatyöhön, työttömyyteen sekä yhteiskunnan eri sektoreihin? Millaisilla yhteiskunnan ja talouden sektoreilla työosuuskunnat voivat toimia – voivatko työosuuskunnat olla vastauksena markkinoiden ja yhteiskunnan marginaaleihin niin kuin on odotettu?
3. Millaisia yrityksiä työosuuskunnat käytännössä ovat toiminnaltaan, liiketoiminnaltaan ja yhteiskunnalliselta merkittävyydeltään? Mikä on työosuuskuntien työllistävä merkitys?

Tutkimuksen välillisenä tehtävänä on myös löytää tärkeimpiä toiminnallisia ongelmakenttiä sekä täsmentää koulutuksellisia ja tutkimuksellisia tarpeita

5.2 Tutkimusfilosofia sekä tutkimuksen strategiset ja metodologiset valinnat

5.2.1 Tutkimusfilosofia

Tässä tutkimuksessa pyritti itse ilmiöistä kertovaan ja kuvaavaan raportointiin. Tutkimuksessa yhdistellään sekä yhteiskuntatieteellistä että taloustieteellistä näkemystä ilmiökentän ulottuvuuksista johtuen. Työosuuskuntien uusi tuleminen pyritään asemoimaan sekä yhteiskunnalliseen kehitykseen että nykyisen yhteiskunnan toimintoihin ja käsitteisiin. Työosuuskuntien toimintatapoja kartoitetaan. Tutkimuksessa myös pureudutaan konkreettisesti yksinkertaisten tilastomenetelmien avulla mm. työosuuskuntien liiketoimintaan, rahoitukseen, toimijoiden määrään sekä työllistävyyteen.

Tutkimuskysymyksiä ja tutkimusotetta kuvaa tietynlainen kartoittavuus. Tämä johtuu koko ilmiökentän vähäisestä tutkimuksesta. Tässä laajuudessa yhtenäisenä joukkona koko suomalaisen työosuuskuntatoiminnan kenttää ei ole aiemmin tutkittu, muusta uusosuustoiminnasta puhumattakaan. Siksi on perusteltua luoda ensin pohja ilmiökentän kuvaami-

seksi ja ymmärtämiseksi sekä kuten todettua myös tutkimuskentän rajaamiseksi. Työosuuskuntien toiminta eroaa selkeästi muusta uusosuustoimintakentästä. Uuden aallon työosuuskuntien suhde yhteiskunnan nykyiseen (muuttuvaan) järjestyksen on myös pitkään ollut epäselvä jopa toiminnan kanssa runsaasti tekemissä oleville muista toimijoista puhumattakaan. Myöskään työosuuskuntien konkreettisesta toiminnasta kuten jäsenistön määrästä, liikevaihdosta, työllistävyydestä tai vastaavasta ei ole ollut olemassa kattavaa tutkimustietoa.²⁹

Tässä raportissa on pyritty kuvaamaan erillisten ongelmien problematiikkaa ja hakemaan luonnehtivia ja kuvaavia vastauksia. Tutkimus rakentuu tarkastelullisesti eri osioista. Periaatteessa tutkimuksen eri osiosta voisi muodostaa omia pienoistutkielmia. Tutkimuksen tietoiseksi "rajaukseksi" on otettu tarkastelun yleisluotoisuus ja osioiden yhdistäminen. Mikäli jokaisen tutkimuskysymyksen jokaisen erillisen aineiston kohdalla haluttaisiin tyhjentävä teoreettisesti ehyt vastaus laajenisi raportti ja alun tutkimustehtävä yli tarkoituksensa.

Tutkimuksessa pyritään työosuustoimintailmiön yhteiskunnalliseen ja taloudelliseen ymmärtämiseen. Työosuustoimintaa on pyritty tutkimaan kokonaisvaltaisesti liittäen ilmiö muuhun ympäröivään yhteiskuntaan valittujen tarkastelunäkökulmien kautta. Tavoitteena on ollut tarkastella työosuustoiminnan ilmiötä kokonaisuutena myös ajallisessa perspektiivissä ja löytää empiirisistä tutkimusaineistoista induktion avulla työosuustoiminnan rooleja ja mahdollisuuksia.

Tutkimuksen metodiset valinnat ovat suhteessa aineistoon ja asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Yhtenä tilastotieteellisen tutkimuksen mahdollisuutena on pidetty tutkimushypoteesien asettamista etukäteen. Aineiston etukäteistä tarkastelua, siitä oppimista ja mahdollisten uusien ajatusten heräämistä ennalta ollaan pidetty suorastaan kiellettyinä. Kysymys hypoteesittomuudesta on kuitenkin kiinni siitä, mitä hypoteesillä ylipäätään tarkoitetaan. (Eskola & Suoranta 1999, 19).

Tutkimuksen tilastollisessa osuudessa tarkastellut ja kyselylomakkeessa kysytyt seikat perustuvat keskusteluihin tarvittavasta konkreettisesta ja käytännönläheisestä tiedosta. Työosuustoiminnasta pyritään niiden avulla luomaan kuvaa ja konkreetioita verrattavaksi muuhun yhteiskuntaan ja yritystoimintaan. Lomakekyselyn suunnittelu ja analysointi pohjautuvat siis yleisille käytännön tarpeille.

Laadullisessa tutkimuksessa hypoteesittomuus tarkoittaa sitä, että tutkijalla ei ole ennako-olettamuksia tutkimuskohteesta tai tutkimuksen tuloksista. On kuitenkin otettava huomioon, että havaintomme ovat aina latautuneet aikaisemmilla kokemuksillamme. Näistä kokemuksista ei kuitenkaan muodosteta sellaisia asetelmia, jotka rajaisivat tutkimuksellisia toimenpiteitä. Uuden oppimisen edellytyksenä kuitenkin on, että tutkimuskohteesta muodostetut ennako-oletukset tiedostetaan ja näin ollen otetaan huomioon tutkimuksen esioletuksina. Aina on myös mahdollista ja suotavaakin kehittää itselleen työhypoteeseja, eräänlaisia arvauksia siitä, mitä analyysi voi tuoda tullessaan. Aineistojen tehtävänä ei siten ole perinteisesti hypoteesien todistaminen, vaan hypoteesien keksiminen. Aineistot siis vauhdittavat tutkijan ajattelua, eivät latista sitä. Aineistojen avulla tutkija löytää uusia näkökulmia, ei vain todentaa ennestään epäilemäänsä. (Eskola & Suoranta 1999, 19-20).

²⁹ Karjalainen (1996) tutki työosuuskuntien työllistävyyttä ja toimintaa niin ikään Työministeriölle. Työosuuskuntein määrä oli tuolloin vain noin 1/5 nykyisestä.

Tässä tutkimuksessa ennako- ja työhypoteesit pohjautuvat pitkälti tekijän konkreettiseen toimintaan työosuuskuntien toiminnan kehittämisen ja suunnittelemisen. Tutkimusilmiön kokonaisvaltaisessa tarkastelussa ilmiötä on pyritty paitsi rajaamaan käsitteistön avulla, myös liittämään uusi työosuuskuntailmiö yhteiskunnalliseen sekä yritystoiminnalliseen viitekehykseen. Nojautumalla pääsääntöisesti fenomenologiseen tutkimusfilosofiaan tarkoitus on ollut löytää tekijöitä, jotka auttavat selkeyttämään tutkimusilmiötä ja tuottamaan tietoutta, joka auttaa ymmärtämään ilmiötä taloudellisena ja yhteiskunnallisena toimintana.

5.2.2 Tutkimusstrategia ja metodit

Tämän tutkimuksen keskeistä tutkimusajatusta voidaan väljästi kuvata yleisen heijastumiseksi yksityisessä. Tällaisessa tutkimuksessa konkreettisen kuvauksen ohella tutkija pyrkii kuvaamaan myös niitä yleisiä lainalaisuuksia, jotka konkreettisesti todellisuudessa vaikuttavat. Tämän tyyppisissä tutkimuksissa saatetaan saada sellainen kuva, että tutkijalla on jokin etukäteen laadittu teoria, jota hän pyrkii todistamaan oikeaksi konkreettisella aineistollaan. Tosiasiassa havainnot on kuitenkin tehty ensin ja teoreettiset yleistykset vasta havainnoista, vaikka esityksessä olisikin kätevintä edetä päinvastaisessa järjestyksessä. (Eskola 1981, 94).

Tässä tutkimuksessa ”etukäteen laadittu kuva” rakentuu käytännön neuvonta- ja koulutuskokemuksesta työosuuskuntien toimintakentältä sekä rinnalla kulkeneesta tutkimuksellisesta otteesta ja yrityksistä jäsentää työosuuskuntailmiötä niin yhteiskunta- kuin taloustieteidenkin suhteen. Tutkimuksessa käytetyt aineistot ovat paitsi toimineet tekijän ”kuvan” syventäjinä, konkreettisen kentällä tehdyn havainnoinnin lisäksi, ne myös toimivat havainnollistajina ja analyysin kohteena.

Tutkimuksen kysymyksen asettelut ja kuvaavuuteen pyrkiminen ovat vaatineet erilaisten menetelmien käyttöä. Myös tutkimuksessa käytettyjen aineistojen hyödyntäminen vaatii niiden analysoinnille ja tulkinnalle eri menetelmiä.

Tutkimuksessa lähdetään siis laadullisen tutkimuksen näkökulmasta mutta sitä maustetaan ja tarkennetaan konkreettista kuvaa luovalla kvantitatiivisella kyselyjen analyysillä ja tulkinnalla. Kuitenkin kvantitatiivinenkin osio on ikään kuin alistettu laadulliselle havainnoinnille, pyrkien kyselyaineiston tietojen pohjalta kuvaavaan muuhun toimintaan rinnastettavaan tulkintaan.

Alasuutarin (1993, 22-23) mukaan laadullinen analyysi koostuu kahdesta vaiheesta; havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta.

Havaintojen pelkistämisessä voi erottaa kaksi osaa. Ensinnäkin aineistoa tarkastellaan aina vain tietystä teoreettis-metodisesta näkökulmasta. Aineistoa tarkasteltaessa kiinnitetään huomiota vain siihen mikä on teoreettisen viitekehyksen ja kulloisenkin kysymyksen asettelun kohdalla olennaista. Analyysin kohteena oleva tekstimassa pelkistyy hallittavammaksi määräksi erillisiä ”raakahavaintoja”. Pelkistämisen toisen vaiheen ideana on edelleen karsia havaintojen määrää yhdistämällä. Aineistosta siis etsitään merkkejä tai näytteitä samasta ilmiöstä. (emt).

Toinen vaihe laadullisessa analyysissä on arvoituksen ratkaiseminen. Usein empiirisen sosiaalitutkimuksen metodiikasta puhuttaessa vastaavaa vaihetta nimitetään tulosten tul-

kinnaksi. Laadullisessa tutkimuksessa arvoituksen ratkaiseminen merkitsee sitä, että tuotettujen johtolankojen ja käytettävissä olevien vihjeiden pohjalta tehdään merkitystulkinta tutkittavasta ilmiöstä.

Tutkimus eteni siten että ensimmäisessä osassa rakennettiin osin yhteiskuntahistoriallisestikin kuvaus osuustoiminnan ja varsinkin työosuustoiminnan vaiheista. Tämä kuva rinnastettiin (työ)yhteiskunnan muutosprosesseihin. Viime vaiheessa, jolloin tutkimuksellista tietoa ei uudesta työosuuskuntien aallosta juurikaan ollut, työosuustoiminta liitettiin kokemukseen pohjautuvan osallistuvan havainnoinnin ja lähinnä Pellervo-Seuran kokoaman lehdistöaineiston kautta (työ)yhteiskuntakeskusteluun. Myöhemmässä vaiheessa kyseistä osiota on täydennetty uusilla työosuustoimintaan liittyvillä tutkimusraporteilla.

Tutkimuksen toisessa osassa asiantuntijahaastatteluiden aineistoa ja siitä tehtyjä luokitte-
luja rinnastettiin Työministeriön kyselytutkimuksen avoimista kohdista tehtyihin luokitteluihin sekä Pellervo-Seuran keräämään laajaan osuustoimintaa koskevaan lehdistöaineistoon. Työministeriön kyselyn ensisijaisena tarkoituksena oli työosuuskuntien ongelmien kartoittaminen ja TE-keskusten ja työministeriöiden palveluihin kohdistuneet odotukset. Vastausten takaa paljastui runsaasti ongelmia niin työosuuskuntien odotusten kuin mainittujen viranomaisten tarjoaminen palvelujen suhteen. Työttömyys, yrittäjyys, yritystoiminta ja turvaverkot tuntuivat olevan hierarkkisen rakentuneita kategorioita niin vastaajien kuin viranomaisten puolella.

Vaikka osa ongelmista juontaakin juurensa viranomaistoiminnan jäykkyyteen uutta kohdattaessa, niin työosuuskuntien vastauksia luokittamalla oli löydettävissä jäsenyeyden ongelmia myös työosuuskuntien taholla. Homogeeninen kuva työosuustoiminnasta ei tuntunut pitävän paikkaansa. Kokemukset ja kenttätyöstä saatu kuva vahvistivat asiantuntijahaastatteluista saatua jaottelua työosuuskuntien toiminnan eriytymisestä ja monimuotoisuudesta. Saatua kuvaa verrattiin Työministeriön kyselyaineiston avoimiin vastauksiin ja vapaisiin kommentteihin, pyrkien löytämään työosuuskuntien puolelta toiminnan ongelmat suhteessa vakiintuneisiin rakenteisiin ja käsityksiin. Lopuksi saatua kuvaa ja luokittelua rinnastettiin Pellervon lehdistöaineistosta saatuihin työosuuskuntien toimintaa ja toiminnan tarkoitusta kuvaaviin artikkeleihin. Eri aineistojen luokittelu ja vertaaminen tapahtui siis useassa osassa.

Kolmannessa kokonaisuudessa työosuuskuntia tarkastellaan ja analysoidaan Työministeriön teettämän strukturoidun kyselyn perusteella. Tarkastelun kohteina ovat mm.: työosuuskuntien jäsenistö, osuus- ja muut maksut, osuuspääoma, liikevaihto, työosuuskuntien velat ja saamat avustukset, osuuskuntien työllistäminen sekä toiminnan tukeminen. Kyselyn koodaaminen ja tilastoajat ovat teknisesti työministeriön asiantuntijoiden tekemiä. Niissä haetaan työosuuskuntien eri ulottuvuuksille yksikertaisia tilastollisia muuttujia ja jakaumia. Tarkoitus on ollut kuvata ja saattaa työosuustoiminta ja työosuustoiminta kenttävertailukelpoisemmaksi muuhun yhteiskunnalliseen toimintaan sekä kuvata toiminnan konkreettista tasoa ja tilaa.

Eri osioista saadut kuvaukset on tässä tutkimusraportissa yhdistetty työosuuskuntien kuvaukseksi, jossa ilmiötä tarkastellaan yhteiskunta- ja taloustieteellisen näkemyksen pohjalta yksittäistä tieteenalaa tai teoreettista näkökulmaa laajemmin.

5.3 Tutkimusaineiston valinta ja kerääminen

Tämän tutkimuksen tarkastelun kohteena ovat suomalaiset työosuuskunnat, työosuustoiminta sekä työosuuskunta ilmiö. Tätä tutkimuskenttää on lähdetty tarkastelemaan useamman eri aineiston kautta.

Tutkimuksen kirjallisuusselvityksessä on tukeuduttu kotimaisen lähdeaineiston lisäksi ulkomaiseen kirjallisuuteen, osuustoimintainstituutin ja muiden tahojen case-tyyppisiin tutkimuksiin sekä liittämään uusosuustoiminta työelämän kehitystä ja tulevaisuutta kuvaaviin teorioihin. Tutkimuksessa pyritään tarkastelemaan työosuustoiminnan voimakasta tuleamista ja mahdollisuuksia työyhteiskunnan muutoksen ja markkinoiden kautta - työosuuskuntia tarkastellaan työ- ja osaamisyhteiskunnan muutoksien kautta palkkatyön ja yrittäjyyden piirteiden perusteella. Tämä on keskeistä työosuustoiminnan koko kehityksen ja yhteiskunnallisen aseman ymmärtämisessä.

Tutkimuksessa on hyödynnetty Valtakunnallisen uusosuustoimintaprojektin uusosuuskuntarekisteriä³⁰, kaupparekisteriä sekä muita rekistereitä ja tilastotietoja.

Tutkimuksen aineistot on kerätty ajallisesti peräkkäin. Tällä on siten vaikutusta myös tutkimusfilosofiaan ja menetelmien valintaan. Aineistot on alun perin kerätty ensisijaisesti palvelemaan käytännön kehitystarkoituksia. Jatkumona ne palvelevat työosuuskuntailmiön ymmärtämistä kumuloituneena tiedonlisäyksenä. Ajallisesti ensimmäisen aineiston muodostaa haastatteluaineisto (1997-98), sitä seuraa kyselyaineisto (1999) ja lopuksi lehdistöaineisto (2000-2001). Muut aineistot toimivat tarkastelua tukevin aineistoina.

5.3.1 Haastattelut

Tässä tutkimuksessa hyödynnetään Helsingin yliopiston Osuustoimintainstituutin Yhteisöyrittäjyysprojektissa tehtyä tutkimusta. Ko. projektin yhteisöyrittäjyys- ja kysyntäaluetutkimuksen toiseksi tiedonkeräysmenetelmäksi valittiin asiantuntijoiden teemahaastattelut, joilla oli tarkoitus pureutua yhteisöyrittäjyyteen ja kysyntäalueisiin syvemmin ja moniulotteisemmin kuin se pelkän kyselytutkimuksen perusteella olisi ollut mahdollista. Haastattelut tehtiin vuoden 1997 lopussa ja 1998 alussa. Tässä tutkimuksessa kysyntäaluetutkimus on sivuutettu ja keskitytty aineiston yhteisöyrittäjyyttä ja työosuustoimintaa kuvaaviin osiin.

Haastattelun kohteiksi valittiin edustajia tahoilta, joilla uskottiin olevan tietoa ja näkemystä erityisesti kysyntäalueista, mutta myös yhteisöyrittäjyydestä. Haastateltavien asiantuntemus edusti mm. taloudellisten tutkimuslaitoksien, ministeriöiden, keskusammattijärjestöjen, työ- ja elinkeinokeskusten sekä yrittäjyyttä tukevan verkoston asiantuntemusta. Haastateltaviksi pyrittiin saamaan asiantuntijaorganisaatioiden ja haastattelun teemojen kannalta sopivin henkilö. Haastatteluissa pyrittiin painottamaan enemmän asiantuntijoiden omia näkemyksiä kuin organisaatioiden virallisia kantoja.

Haastatteluja tehtiin kuusitoista kappaletta, joiden kesto vaihteli 30 minuutista lähes kahteen tuntiin. Haastattelut nauhoitettiin kahta lukuun ottamatta, joista tehtiin muistiinpanot. Nauhoitetut haastattelut purettiin ja kirjoitettiin liuskoiksi. Itse haastattelutilanteessa käytettiin teemarunkoa, joka voidaan jakaa kolmeen päälukkaan.

³⁰ www.pellervo.fi/wuokko/

Ensimmäisessä osassa keskityttiin yhteisyrityskäsitteeseen sekä yhteisyritysten tuntemiseen. Toisessa osassa, keskityttiin uusiin kysyntäalueisiin. Kolmannessa osassa yhdistettiin yhteisyritykset ja kysyntäalueet yhteisyrityksille mahdollisiksi toiminta-alueiksi.

Selvityksen tulokset saatiin käsittelemällä kutakin haastattelurungon pääluokkaa erikseen. Haastateltavien näkemyksistä pyrittiin rakentamaan johdonmukainen kokonaisuus teemarakoon ja induktioon nojautuen.

5.3.2 Kyselyaineisto

Pellervo-Seuran ylläpitämän uusosuuskuntien yritysrekisterin perusteella uusosuuskuntien joukosta valittiin uusosuustoimintakentän hyvin tuntevan asiantuntijaraadin avulla se joukko uusosuuskuntia, joiden toimintansa puolesta katsottiin edustavan niin sanottuja työosuuskuntia tai toimivan niiden tyyppisesti. Näiden tietojen perusteella Työministeriö lähetti maaliskuuhuhtikuussa 1999 valitulle joukolle uusosuuskuntia strukturoidun kyselylomakkeen (liitteenä). Kyselyjä lähetettiin 518 kpl. Vastausten palautusmäärän nostamiseksi työministeriö lähetti osuuskunnille kaksi karhukirjettä kuukauden välein. Vastauksia palautui lopulta 252 kpl palautusprosentin ollessa siten 48.6.. Tutkimuslomake ja tutkimuksen tilastoajat ovat teknisesti työministeriön toteuttamia, mutta niitä on suunniteltu yhdessä Helsingin yliopiston Osuustoimintainstituutin ja Pellervo-Seuran kanssa.

Varsinaisten tilastoajolla hyödynnetyjen kysymysten lisäksi lomakkeessa oli myös avoimia kysymyksiä. Avoimiin kysymyksiin vastaamisen lisäksi monet osuuskunnat lähettivät erittäin runsaan materiaalin erilaista kirjallista aineistoa kuten kommentoivia kirjeitä ja osuuskuntien esitteitä. Avoimista kysymyksistä saadut vastaukset ryhmiteltiin Työministeriön kaipaamien tietojen mukaisesti. Teknisesti aineiston kerääminen ja luokittelu tapahtui siten, että vastauksista poimittiin suorat kyselylomakkeiden numerolla varustetut lainaukset erilliselle dokumentille. Tässä tutkimuksessa tämä dokumentoitu aineisto on luokiteltu uudelleen vastaamaan tutkimusongelmia ja tutkimuskysymyksiä. Myös vastauslomakkeet ja muu niiden mukana tullut aineisto ovat olleet hyödynnettävissä kokonaisuudessaan.

Seuraavissa luvuissa haastattelujen (HA) ja kyselylomakkeen (KY) perusteella tehtyjä lainauksia erotetaan edellä mainituin lyhentein.

5.3.3 Lehdistöaineisto ja muu aineisto

Tutkimuksen kolmantena aineistona on toiminut Pellervo-Seuran Uusosuustoiminnan neuvonta- ja tietopalveluprojektin keräämä lehdistöaineisto – Uusosuustoiminnan lehdistökatsaus. On perusteltua väittää ko. aineiston olevan kattava sisältäen miltei kaiken uusosuuskunnista tai uusosuustoiminnasta lehdistössä kirjoitetun materiaalin. Aineisto kootaan Suomessa ilmestyvistä sanoma- ja aikakauslehdistä kopiaimalla ja se julkaistaan kansiin nidottuna ja luokiteltuna muutaman kuukauden välein.

Uusosuustoimintaa koskevien artikkelien luokittelu vastaa pääpiirteissään Pellervo-Seuran uusosuuskuntien yritysrekisterissä käyttämää osuuskuntien jakoa. Aineisto sisältää perustamisprosessia tai toimintaa kuvaavan lehtijutun tai kirjoituksen suuresta joukosta juuri perustettuja tai jo toimivia uusosuuskuntia. Aineistossa on myös runsaasti sekä tutkijoiden

että erilaisten asiantuntijoiden ja kommentoijien osuustoimintaa käsitteleviä puheenvuoroja.

Muu aineisto käsittää erilaisia uusosuuskuntien ja osuustoiminnan kehittäjien julkaisemia kuvailevia aineistoja kuten osuuskuntien esitteitä tai uusosuuskunnista kertovaa muuta materiaalia.

Aineistojen tulkinnassa ja ymmärtämisessä sekä uusosuustoimintakentän konkreettisessa ja käytännön läheisessä tuntemisessa osuutensa on myös tutkimuksen tekijän runsaalla käytännön kokemuksella uusosuuskuntien kehittämis-, koulutus ja neuvontatoiminnassa. Tätä voitaneen nimittää vaikka osallistuvaksi havainnoinniksi. Bogdanin ja Taylorin (ref Grönfors 1985, 92) mukaan ”osallistuva havainnointi on tutkimusta, jonka olennaisena piirteenä on intensiivinen vuorovaikutuksen jakso tutkijan ja kohteiden välillä jälkimmäisen sosiaalisessa miljöössä. Tänä aikana aineistoa kerätään systemaattisesti.”

Tässä tutkimuksessa on kuitenkin periaatteessa kirjallisten ja haastatteluaineistojen avulla pyritty hakemaan vastaus tutkimuskysymyksiin ja ongelmiin.

5.4 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia

Validiteetti ja reliabiliteetti

Validiteetti osoittaa, miten pitkälle analyysissa käsitellyt indikaattorit ilmaisevat sitä mitä niiden on tarkoitus ilmaista. Sisäistä validiteettia on tutkimuksessa, jossa eri teoreettisten ja käsitteellisten määreiden suhde toisiinsa on looginen. Ulkoinen validiteetti ilmaisee teoreettisten johtopäätösten ja empiirisen aineiston välisen suhteen. Validiteettiin liittyy myös reliabiliteetin osoittaminen. Kerätyllä aineistolla on reliabiliteettia silloin kun se ei sisällä ristiriitaisuuksia.

Tutkimuksen validiteetin parantamiseksi ymmärrystä ilmiöstä on hankittu mm. konkreettisen käytännön kehittämis- ja koulutustoiminnan avulla, perehtymällä alaa koskeviin lehtiartikkeleihin, useilla keskusteluilla alan tutkijoiden ja alalla työskentelevien ihmisten kanssa sekä syventymällä työosuustoiminnan aikaisempiin niin kotimaisiin kuin ulkomaisiin tutkimuksiin ja selvityksiin. Toiminta on ollut jatkuvaa koko tutkimusprosessin ajan.

Käytännössä tutkimusajatusten ja luokittelujen testaamista on tapahtunut toimivien työosuuskuntien kouluttamisen ja uusien osuuskuntayrittäjien koulutusten yhteydessä. Myös osuustoiminnan kehittäjä- ja tutkijajoukolle on ajatuksia esitetty erilaisten seminaarien yhteydessä. Osa tämän tutkimuksen tulkinnoista on hyödynnetty koulutusmateriaaliksi esimerkiksi erilaisten alustuksien ja toimintakentän asemoinnin osalta.

Tutkimuksessa käytettiin useita erilaisia tiedonkeruumenetelmiä ja aineistoja, jotta voitaisiin verrata tietojen täsmävyyttä. Tällainen triangulaatio (eri tietolähteiden vertailu) sopii erityisesti laadullisen tutkimuksen validiteetin lisäämiseen. (Silverman 1993, 156)

6. MAATALOUSYHTEISÖISTÄ TIETOYHTEISKUNTAAN – OSUUSTOIMINTA MURROKSEN VÄLINEENÄ

Työyhteiskunta on muuttumassa. Monet teollistumiskehityksen alkuaajoista periytyneet työnteon kulttuuriset muodot ovat 2000-luvulla joutumassa kyseenalaisiksi. Jo 1970-luvun lopulla ja 1980-luvun alussa käytiin vilkasta keskustelua "työyhteiskunnasta" ja sen kriisistä. Tämän keskustelun taustalla oli yhtäältä olettaus, jonka mukaan nykyinen yhteiskunta on nimenomaan työhön ja työntekoon pohjautuva yhteiskunta, sekä toisaalta siitä kasvavasta mahdollisuudesta, että työ on muuttumassa teknisen kehityksen myötä yhä harvenevan ihmisjoukon etuoikeudeksi, kun kasvava määrä ihmisiä on joutumassa vasten tahtoaan työnnettyksi työelämän ulkopuolelle. (Kasvio 1986, 255; Vähätalo 1998).

Elettäessä 1990-lukua keskustelu työyhteiskunnan kriisistä jatkui. Teknisen kehityksen "työtä poistavan" vaikutuksen lisäksi (Esim. Rifkin 1998) keskustelun valtasi kansantaloudellisesta pahoinvoinnista johtuva työmahdollisuuksien radikaali väheneminen. Konkreettimmillaan 1990-luvun alun lama merkitsi Suomessa ennen kaikkea massiivista työmarkkinoiden supistumista. Välittömänä seurauksena työttömyys nelinkertaistui (Vähätalo 1996, 6). Suomessa lamaan sopeuduttiin pikemminkin työttömyyden kuin työaikojen sopeuttamisen avulla (Julkunen & Nätti 1995, 3).

Työyhteiskunnan kriisiytymisestä puhuttiin siis vilkkaasti jo 1970-luvulla ja 1980-luvun alussa ennen uutta suurta lamaa. Kun 1990-luvun syvän taantuman myötä puhutaan yhteiskunnan suurista rakenteellisista muutoksista, jotka koskevat suurtyöttömyyden myötä työelämää ja erityisesti "normaalien työsuhteiden" rapautumista, niin ennen lamaa käyty keskustelu koski enemmän työelämän laadullista muuttumista työntekomahdollisuuksien vähenemisen lisäksi.

Julkusen (1987, 11) mukaan teollistuneissa länsimaissa käytiin 1970-luvulla vilkasta keskustelua työhön kohdistuvien odotusten muuttumisesta, teollisuustyön epäinhimillisyydestä ja mahdollisuudesta inhimillistää työtä. Innostuksen huippu ajoittui vuosiin 1972-73, jolloin esimerkiksi kansanväliset järjestöt ja tutkijat olivat erityisen toiveikkaita ns. työn uusien organisaatiomuotojen suhteen. Ne nähtiin vakiintuneen tayloristisen työnsuunnittelun vastaisiksi ja työn sisältöä inhimillistäväiksi suuntauksiksi. Lama, joukkotyöttömyys ja mikroelektroniikan kumous sammuttivat kuitenkin nopeasti keskustelun ja tutkimuksen painopisteet vuosikymmenen lopussa. Työn uusien organisaatiomuotojen mahdollisuuksista ja työn humanisoinnista siirryttiin keskusteluun työyhteiskunnan kriisiytymisestä.

Tarkasteltaessa koko niin sanotun työyhteiskunnan historiaa, voidaan kysyä onko kyse todellakin kriisiytymisestä vai jatkuvasta muutoksesta jonka syvimpiä jakso usein kriisiytymiseksi luonnehditaan. Aho toteaa (1988, 7): "teollisen, kapitalistisen yhteiskunnan ennenkin väitetty olevan kriisissä - ja ehkäpä se todella onkin ollut kriisissä koko historiansa ajan, sillä mitäpä muutakaan kapitalismin historia on ollut kuin toisiaan seuraavien taloudellisten ja yhteiskunnallisten murroskausien historiaa."

Johannes Bergerin (ref. Kasvio 1986, 260) mukaan työyhteiskunnan kriisi ilmenee kolmella yhteiskunnan osajärjestelmän tasolla:

1. Taloudellisen järjestelmän tasolla, joka ilmenee joukkotyöttömyytenä lähes kaikissa läntisissä teollisuusmaissa.

2. Poliittisen järjestelmän tasolla, täystyöllisyyspolitiikan joutumisena umpikujaan.
3. Kulttuurisen järjestelmän tasolla, ns. protestanttisen työetiikan eroosiona ja työhön liittyvien arvojen muuttumisena.

Työyhteiskunta on siis ollut kriisissä miltei historiansa ajan. Jotta ymmärtäisimme olemassa olevan "työnsosiologisen tradition" on meidän ymmärrettävä teollisuusyhteiskunnan syntymekanismeja ja historiallista kehitystä. (Kasvio 1986, 9)

Työosuuskuntien voimakas tuleminen 1990-luvun laman myötä liittyikin yhtäältä työyhteiskunnan ja työn organisoitumisen muutokseen sekä toisaalta osuustoiminnallisen järjestäytymisen tarpeisiin ja mahdollisuuksiin. Selitys pelkästä suurtyöttömyyden aiheuttamasta ohimenevästä ilmiöstä ei päde, koska työ- ja uusosuuskuntien perustaminen jatkuu vilkkaana työllisyyden hyvästä kehityksestä huolimatta.

Osuustoiminnallinen järjestäytyminen on taannut oikeuksia ja mahdollisuuksia erilaisilla yhteiskunnan sektoreilla erityisesti muutostilanteissa. Osuustoiminnallista järjestäytymistä ja osuustoimintaa voidaankin kutsua muutoksen voimaksi ja murrosaikojen ilmiöksi. Jääkö 1990-luvun lopulla kehittyneen suomalaisen työosuustoimintailmiön kehittyminen ajallisesti lyhytaikaiseksi ilmiöksi – murrokseksi - riippuukin mielestäni pitkälti työprosessin ja palkkatyön muutoksista ja niiden vaikutuksista post-teollisen yhteiskunnan organisoitumiseen.

Sosiaalipolitiikka ja osuustoiminta ovat nykyisessä muodossaan saaneet alkunsa lähinnä teollistumisen mukanaan tuomien ongelmien ratkaisupyrkimyksistä. Sosiaalipolitiikan historia kertoo henkilöistä, jotka ovat etsineet ja pohtineet keinoja oman aikansa yhteiskunnan taloudellisten ja sosiaalisten epäoikeudenmukaisuuksien vähentämiseksi. Monet ovat toteuttaneet ajatuksiaan myös käytännössä. Sosiaalisia uudistuksia ajaneet henkilöt ovat usein olleetkin edistämässä myös osuustoimintaa. (Laakkonen ja Laurinkari 1995)

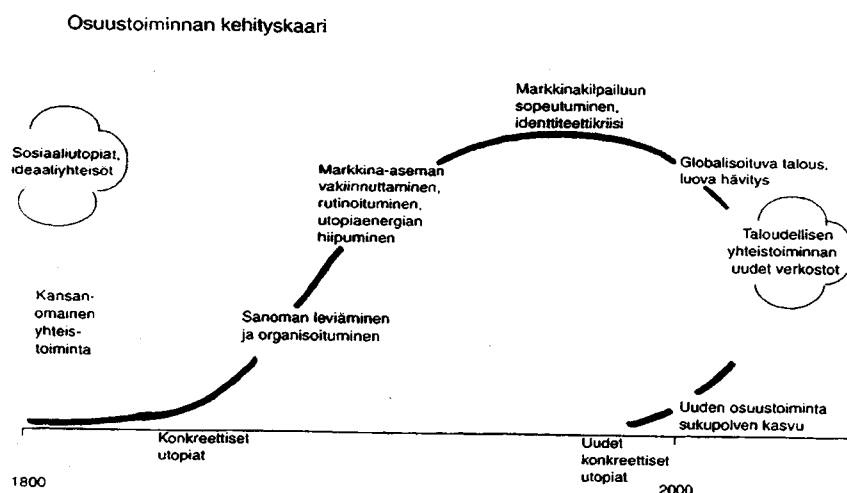
Harri Kostilainen (1999) esittää gradussaan näkökulman "tulisieluista", jotka ovat toiminnallaan edesauttaneet uuden osuustoiminnan nousuun Suomessa. Näkökulma antaa varmasti pohjaa ja on osa totuutta. Kuitenkin kuten esimerkiksi Kasvio (1997) on todennut työyhteiskunnan muutokset tarvitsevat laajempaa kehityksen ja historian tuntevaa näkökulmaa, jotta voidaan ymmärtää muutosten kenttä ja ongelmineen ja mahdollisuuksineen.

Periaatteeltaan kyse on työvoiman käytön ja palkkatyön uudelleenjärjestämisestä. Työn organisoitumisen muuttuminen ja työvoiman uudistamisen tarpeet muuttavat yhteiskuntaa ja aiheuttavat muutoksia uusine ilmiöineen. Julkusen (1987, 24) mukaan talous ja palkkatyö eivät muodostu tyhjiössä. Yritykset organisoivat työprosessin yhteiskunnissa, joilla on historia, kulttuuri ja valtio. Yhteiskunnan institutionaaliset ja sosiaaliset olosuhteet ovat olennaisia tekijöitä mm. pääoman kasautumisen kannalta. Kukin aikakausi antaa työlle oman merkityksensä sisältönsä ja muotonsa. Työosuuskunnat ovat osa tätä kehitystä. Mielestäni vastausta työosuuskuntien suosioon pitää etsiäkin työyhteiskunnan muutoksesta.

Seppelinin (emt.) mukaan suomalainen osuustoiminta on uuden vuosituhanen vaihteen mennessä elänyt kaksi selvää läpimurtovaihetta. Ensimmäisen polven osuuskunnat syntyivät 1900-luvun alussa köyhyyden ja epäoikeudenmukaisuuden poistamisen, kansainvalistuksen lisäämisen sekä kansakunnan eheyttämisen nimissä. 1990-luvun taloudellinen lama, suurtyöttömyys ja työmarkkinoiden muutos taas toimivat toisen polven osuuskuntien "työntövoimana". Osuustoiminnalla on ollut kumpanakin yhteiskunnallisena mur-

roskautena yhteiskunnallisia epäkohtia korjaava vaikutus. 1900-luvun alussa osuustoiminnasta kasvoi voimakas joukkoliike, jonka merkitys ja vaikutus tunnustettiin valtiiovallan johdossa saakka. Uuden osuustoiminnan aallon merkitystä ja jatkuvuutta on Seppelinin mukaan vielä vaikea arvioida. Köppä (1997) näkee osuustoiminnan nousun juuret kansanomaisessa yhteistoiminnassa ja sosiaaliutopioiden kehittämisessä. Sanoman leviämisen jälkeen osuustoiminnan markkina-asema vakiintui, kuitenkin lähinnä vain kuluttaja- sekä tuottaja sektorille. Markkinakilpailuun sopeutuminen aiheutti osuustoiminnan kriisiytymisen ja arvopohjan murenemisen. Uusien konkreettisten utopioiden myötä globalisoituvassa taloudessa syntyy tilaa uuden osuustoiminta sukupolven kasvulle ja uusille taloudellisen yhteistoiminnan verkostoille. Uuden osuustoiminnan suhteen Köpän ajattelu lähtee uusien konkreettisten utopioiden ja luovan hävityksen kautta syntyvien uusien yhteistoiminnallisten taloudellisten verkostojen syntymisestä. Koko uusosuustoiminnan kenttää tarkasteltaessa konkreettisilla utopioilla on suurempi filosofinen taustamerkityksensä, mutta sitä vastoin työosuuskuntien synnyn taustalla on mielestäni enemmän konkreettisten ongelmien ratkaiseminen tai kuten Kananen (1998, 185) toteaa *monissa työosuuskunnissa on ilmeisesti vain vähän yhteiskunnallisia motiiveja. Kokoonnutaan yhteen miettimään yhteisen taloushankkeen perustamista ja ylläpitämistä. Tämä kaikki tapahtuu vielä vanhan yhteistoiminnan viitekehyksessä ja vanhasta yhteiskunnallisesta toiminnasta luotujen säädösten alueella.* Kanasen tulkinnan mukaan kyseessä ei olisikaan siten uusien utopioiden synty vaan perinteisten utopioiden ja toimintamallien hyödyntäminen uudessa yhteiskunnassa. Joka tapauksessa niin perinteisen osuustoiminnan synty kuin uudenkin työosuustoiminnan tuleminen on tiiviissä yhteydessä yhteiskunnan kehitykseen ja järjestäytymisessä tapahtuneisiin muutoksiin. Yhteiskunnassa jossa palkkatyöllä on keskeinen merkitys, niin toimeentulon kuin yhteiskunnan järjestelmien kannalta, työnteon (yhteiskunnallinen) organisointi nousee keskeiseen asemaan.

Kuvio 5. Osuustoiminnallisen järjestäytymisen keskeiset vaiheet Köppä (1997) ³¹



Teollisuuden materiaallinen tuotanto ja sen historialliset kehitysjaksot ovat olleet ytimenä sille kasvuprosessille, jonka ympärillä ja jota seuraten muidenkin toimialojen – esimerkiksi kaupan – kasvu ja kehitys on toteutunut. Näistä kehitysjaksoista liberalistisen talouspolitiikan läpimurron myötä 1860-1870-luvuilla alkanutta ja ensimmäiseen maailmansotaan

³¹ kts. myös Seppelin 2000; Pellervo-Seura 1999

päättynyttä aikakautta on Suomen taloushistoriassa kutsuttu ensimmäiseksi teollistumiskaudeksi tai teollistumisen läpimurroksi. Tietyn tasaantumiskauden, ns teollistumisen vaikiintumisvaiheen, jälkeen alkoi toinen teollistumiskausi. Tätä toisen maailman sodan jälkeen jälleenrakentamisen yhteydessä alkanutta kautta voidaan luonnehtia teollisuuden paisumiskaudeksi. (Inkinen 2000, 29; kts. myös Waris 1969, 19-20; Peltonen 1982, 83-107; Hoffman 1983, 31). Vasta toisen teollistumiskauden Suomea on varsinaisesti voinut kutsua teollisuusmaaksi (Hjerppe 1982, 408). Teollisuusyhteiskunnaksi luonnehdittavaa vaihetta on Suomessa kestänyt jälleenrakennuksen kaudesta 1980-luvulle saakka. Kuitenkin jo 1950- ja 1960-lukujen vaihteesta on siirrytty kohti palvelu- ja tietoyhteiskuntaa (Mikkonen 1995, 16-21). Viimeistään 1990-luvun laman jälkeen yhteiskunnallisessa keskustelussa on jälleen nostettu esiin uusi voimakkaampi painotus. Kansantalouden ja maan yhteiskunnallisen kehityksen tulkitsemisesta ollaan siirrytty globaalin informaatioyhteiskunnan aikakaudelle.

Periaatteessa seuraavissa luvuissa osuustoiminnan kehittymisen vaihteita vertaillaan ja rinnastetaan palkkatyön organisoiminnin sekä työprosessin muutoksiin ja vaiheisiin. Vertailuaineistona on työn organisaatiomuotoja koskenut tutkimus ja keskustelu sekä osuustoiminnan kehittymistä koskeva tutkimus. Vaikka erilaisia yhteiskunnallisen murroksen ja työn organisoitumisen muutoksen jaksotuksia on esitetty runsaasti (esim. Julkunen 1987 ja 2001, 33-35; Alasoini 1990; Kevätsalo 1999; Kasvio 1986 ja 1994) olen jaksottanut kehitysvaiheet kolmeen jaksoon. Eniten painoa on luonnollisesti annettu viimeaikaiselle kehitykselle.

6.1 Maatalousyhteisöistä palkkatyöhön – osuustoiminnan ensimmäinen aalto

6.1.1 Maatalousyhteisöistä palkkatyöhön

"Esiteollisen yhteiskunnan rahvas teki työtä ja tuli toimeen luonnonvoimien, maallisten herrojen ja Jumalan armoilla niin kuin taisi, mutta ansaitsi rahaa vain vähän ja harvoin. Mitään omistamattoman ja kenenkään palvelu- tai alustalaisväkeen kuulumattoman liikaväestön kohtalona oli elää kerjäämällä, satunnaisilla päivätöillä, varastamalla tai kuolla nälkään. Tämä kurjalisto oli manufaktuurien ja syntyvän teollisuuden ensimmäinen työvoimavarasto". (Aho 1988, 36)

Rahvas irrotettiin maasta sekä muista tuotantovälineistä. Ammattikunta ja asumapaikkaa koskevia säännöksiä purettiin ja isäntienmääräysvaltaa vähennettiin. Rahvaan piti itse elättää itsensä. Näin luotiin vapaiden palkkatyöläisten luokka, jotka toisaalta saivat vapauden työn tekemiseen, mutta toisaalta pakotettiin myymään työmarkkinoilla työpanostaan työnantajille palkkaa vastaan. (emt., 37)

Vaikka palkkatyöläinen oli työssään työnantajan määräysvallan alainen, hän oli periaatteessa työvoimansa omistaja työmarkkinoilla ja näin ollen vapaa myymään sen täysivaltaisesti. Hän oli myös palkkansa rajoissa työvoimansa uusintamiseen tarvittavien hyödykkeiden täysivaltainen ostaja. Teollistumisen myötä työläisistä tuli markkinoilla toimivia vapaita yksilöitä. (Lehtonen 1990, 142)

Todellisuus ei kuitenkaan ollut niin yksinkertainen. Yksittäisen kapitalistin intressinä ei suinkaan ollut yksilöiden tai markkinoiden vapaus. He halusivat minimihintaista halpapalk-

kaista työvoimaa pitääkseen tuotantokustannukset mahdollisimman alhaisina. Lisäksi monissa tehdasyhdyskunnissa tehtaanpatruunalla oli miltei ainoana työvoiman ostajana työmarkkinamonopoli, usein hän vielä toimi yhdyskunnan paternalistisena isähahmona saat- taen kohdella työntekijöitään "lapsukaisinaan". (Wallerstein 1988, 104; Kettunen 1988, 50 ref. emt.)

Jos alueilla oli useampi työnantaja kilpailemassa samasta työvoimasta, niin työmarkkinoiden vapaus voitiin mitätöidä työnantajien keskinäisillä sopimuksilla koskien mm. enimmäispalkkausta. Vaikka työmarkkinoilla vallitsi periaatteellinen vapaus, niin työnantajien keskinäiset sopimukset tekivät ne toimimattomiksi. Tästä johtuen syntyi tilanne, jossa yksilöllisestä toimintavapaudesta huolimatta työlästen oli yhteen liityttävä työnantajaa vastaan. (Crouch 1982, 45 ref. emt.). Näin työläisten järjestäytyminen johtui ennen kaikkea työnantajien järjestäytymisestä. (Lehtonen 1990, 142)

Kapitalistit pyrkivät myös monissa tehdasyhdyskunnissa omimaan työläisille tarkoitettujen elintarvikemarkkinat ja saivat näin aikaan sosiaalisen tilauksen työläisten osuustoimintaliikkeelle, jonka tarkoituksena ei ollut toimia vapaita markkinoita vaan porvariston monopolivaltaa vastaan. (Lehtonen 1990, 143)

Työläisten uudelle organisoitumiselle asettui lopulta kolme toisiinsa lomittuvaa pääsuuntaa:

- 1) poliittinen järjestäytyminen, joka tähtäsi kansalaisoikeuksien saamiseen ja/tai poliittisen järjestelmän kumoamiseen
- 2) ammattiyhdistysliikkeen järjestäytyminen, joka tähtäsi työläisten ammatillisen aseman parantamiseen ja sosiaalisen turvallisuuden lisäämiseen sekä
- 3) osuustoiminnallinen järjestäytyminen, jolla pyrittiin kohentamaan työläisten asemaa kuluttajana ja toisinaan myös itsenäisinä tuottajina.

Poliittinen järjestäytyminen sekä ammattiyhdistystoiminta ovat lyöneet itsensä leimallisesti läpi teollistuneiden yhteiskuntien. Poliittisen järjestäytymisen tasolla kansalaisoikeudet yksilönvapauksineen ja äänestysoikeuksineen ovat muodostuneet useimmissa maissa yhteiskuntien tunnusmerkeiksi. Myös poliittisia järjestelmiä on onnistuttu kumoamaan, mutta "työläisten valta" yhteisomistuksineen on osoittautunut ainakin yritetyin keinoin kestäväksi ja saanut siten väistyä omistamaan halajavien tieltä.

Ammattiyhdistyksellinen järjestäytyminen on ollut ja on edelleen laajaa. Ammatillinen järjestäytyminen esimerkiksi Suomessa on korkeaa tasoa. Liki 70 % palkansaajista kuuluu ammattiliittoihin. Ammattiliitot ovat onnistuneet keskeisimmässä tavoitteissaan hyvin. Työaikojen ja työehtojen sopimisen lisäksi, ammattiyhdistysliikkeestä on tullut merkittävä yhteiskunnallinen voima niin palkka- kuin yhteiskuntapoliittisissakin asioissa.

Kaikki kolme olivat leimallisesti uusia toimintamuotoja, joiden tavoitteena ei ollut paluu yhteisöihin vaan toimintakyvyn saavuttaminen modernissa yhteiskunnassa. Eniten ulkoisesti yhteisiä piirteitä esimodernien yhteisöjen kanssa oli luonnollisesti osuustoiminnalla, jota monet pitivät yhteisöjen pelastuksena modernissa maailmassa (Lehtonen 1990, 143-144).

6.1.2 Osuustoiminnan historiasta

Osuustoiminnan juuret voidaan löytää vanhasta kyläyhteisöstä, mutta myöskin 1600-, 1700- lukujen Euroopasta lähinnä Englannista. Vanha maan yhteisomistus, talkootyöt ja muu yhteistoiminta olivat alkuaikoina osuustoiminnan perustana.

Kapitalismin syntyminen 1500- , 1600-luvuilla muutti maaseudun aseman toisarvoiseksi. Pääoma Euroopassa lisääntyi teknisen kehityksen myötä. Kapitalismi synnytti myös käsi-työläisten suuria joukkoja ja jo 1700-luvulla todellista köyhälistöä. Iso-Britannia tai siihen aikaan Englanti oli kärkipään teollistuja. Kapitalismin myötä ahdingossa olevat ihmiset, jotka työnjaon lisääntyessä eivät pysyneet kehityksessä mukana, joutuivat miettimään keinoja hengissä pysymiseen. Vastauskin tuli nopeasti: yhteistyö. Pistämällä pienet roponsa yhteen he perustivat nk. avustusyhdistyksiä, jotka ostivat tukkukauppana viljaa tai jauhoja ja myivät sitä ilman voittoa, ainoastaan pienellä korolla pääoman uudistamiseksi. Huomattuaan yhteistyön hyödyllisyyden avustusyhdistykset perustivat myllyjä, osto- ja myyntirenkaita ja lopulta osuuskauppoja. (Markkola 1988, 6)

1800-luvun alussa osuustoiminnallisia yrityksiä kasvoi käytännön tarpeista ja eräiden utopistisocialistien vaikutuksesta. Osuustoiminnan voidaan katsoa syntyneen kahdelta suunnalta yhtäaikaan: toisaalta käytännön ongelmista ja niiden selvittämisestä, toisaalta utopistisocialistien (mm. Saint-Simon, Fourier, Blanc, Owen) teorioiden pohjalta. (Markkola 1988, 6-7) Osuustoiminta sai järjestyneemmän muotonsa 1840-luvulta lähtien. "Rockdalen pioneerit" perustivat englannissa 1800-luvun puolivälissä kooperatiivisesti (yhteistoiminnallisesti) toimivia myymälöitä, puuvillatehtaan, maatilan, teurastamon, leipomon, tupakkatehtaan, suutarinverstaan sekä lukusaleja ja jatkokoulun. Toimintaperiaatteet muotoutuivat käytännön toiminnassa vähitellen. Kuten jo luvussa 2.3 mainittiin niiden perustalle muotoutuvat osuustoiminnan periaatteet nykyäänkin.

Työosuustoiminnan synnyn taustalla vaikuttivat samat yhteiskunnallisten epäkohtien lieventämistavoitteet kuin muunkin osuustoiminnan. Työosuuskuntien periaatteet syntyivät Ranskassa 1830-luvulla. Ajatus työväestön omasta yrityksestä joka harjoittaa toimintaa oman johdon avulla ei ollut vieras Englannissakaan. Ranskan vallankumouksen (1848) jälkeen työosuuskunnat lisääntyivät nopeasti. Ne koettiin käytännön sovellutuksiksi Ranskan vallankumouksen vapauden, veljeyden ja tasa-arvon periaatteille ja ihanteille. (Laakkonen & Laurinkari 1995, 4-5)

Osuuskunnat saivat jalansijaa pikkuhiljaa ja 1870-luvulla alkoi useimmissa maissa olla huomattavia kulutusosuuskuntia. Sitä vastoin kokeilut tuotanto-osuuskunnilla osoittautuivat kannattamattomiksi useimmissa tapauksissa. Todennäköisin syy tähän oli pääoman puute. (Markkola 1988, 15). Ensimmäinen tunnettu työosuuskunta perustettiin Yhdysvalloissa vuonna 1791, Hollannissa 1825, Ranskassa 1834 ja Englannissa 1840. Suuri osa näistä 1800-luvulla ja 1900-luvun alussa perustetuista osuuskunnista lakkautettiin vähitellen, eikä niiden edustama organisoituminen levinnyt merkittävässä määrin teollistuviin yhteiskuntiin. (Laakkonen & Laurinkari 1990, 123)

Osuustoiminnan historia Suomessa on kiinteästi yhteydessä Euroopan vastaavaan kehitykseen, tosin myöhäisemmässä vaiheessa. Ensimmäisiä vakavasti otettavia yrityksiä osuuskauppojen perustamiseksi syntyi 1880-luvulla. Suomen ensimmäinen osuuskuntalaki

säädettiin vuonna 1901³². Samoin kuin muuallakin Euroopassa kulutusosuustoiminta nousi miltei ainoaksi vaikuttavaksi muodoksi ja Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta perustettiin 1904. (Markkola 1988, 19; Inkinen 2000)

Osuustoimintaidea saapui Suomeen suurin piirtein samoihin aikoihin kuin ajatukset sosialismista ja sosiaalipolitiikasta, lähinnä Saksan kautta. Työväestö ei innostunut suuremmin osuustoiminnasta, sillä Suomessa suuntauduttiin nopeasti ammattiyhdistys- (keskusjärjestö 1907) ja poliittiseen toimintaan (työväenpuolue 1899) ja varsinkin onnistumiset politiikassa (80 edustajaa 1907) heikensivät kolmannen linjan eli osuustoiminnan tien kulkeamista. (Markkola 1988, 12-19.)

Suomessa työosuuskuntia toimi 1900-luvun alussa lastaus-, kivenjalostus- ja rakennusalalla (Pättiniemi 1994, 21). Myös hylkeenpyynnissä perustettiin kooperatiiveja. Suomessa työosuuskunnat vähitellen lakkautettiin 1910-luvulla. Yhteisyrittäjyyttä yritettiin elvyttää toisen maailman sodan jälkeen. Suomessa työosuustoiminta ei kuitenkaan saanut jalansijaa. Teollistumisen myötä tarvittiin suuria pääomia. Yhteisyrittäjyys koettiin suomalaisessa yhteiskunnassa vieraaksi. Perinteinen työnantaja - työntekijä asetelma voimistui. "Työläisen rooliin ei kuulunut yrittäminen". (Troberg 1997, 12).

Osuustoiminnan lähtökohdat ovat puutteen ja sosiaalisen epätasa-arvon maaperässä. Modernin yhteiskunnan teollinen rakenne pakotti ihmiset irtautumaan sosiaalisista yhteisöistään. Kapitalistisilla markkinoilla ihmisten tuli selviytyä useimmiten markkinavoimien ehdoilla. Osuustoiminta oli yksi tapa vastata markkinoiden valtaan niiden omilla aseilla. Muiden aatteiden tavoin yksilön mahdollisuudet selviytyä yhteisön osana, kuin pelkkänä yksilönä, nähtiin paremmiksi.

Muistettakoon kuitenkin, että Suomi oli maatalousvaltainen maa 1950-luvulle asti, joten suurta pohjaa työväestön osuuskunnille ei ollut. Maaseudulla sen sijaan osuustoiminta idea sai kannatusta. Jo ennen itsenäistymistä osuustoiminnalla oli vankka sijansa maaseudun kaupassa. (kts esim. Inkinen 2000).³³

6.2 Perinteisen osuustoiminnan vakiintuminen - Työn rationalisointi työosuuskuntien kehittymisen esteenä

On itsestään selvää, että ihmisten enemmistö ei kykene henkisesti – vaikka kykeneekin ruumiillisesti – hankkimaan säällistä toimeentuloa. Toisin sanoen, he eivät kykene omin käsinsä hankkimaan riittävää määrää niitä välineitä, joita tämä maailma tarvitsee, kyetäkseen vaihtamaan omaa tuotantoansa niihin välineisiin, joita he itse tarvitsevat. Minä olen kuullut sanottavan, ja minä luulen itse asiassa sen olevan hyvin tavallisen käsityksen, että olemme ottaneet työstä ammattitaidon. Sitä emme ole tehneet. Me olemme tuoneet siihen taitoa. Me olemme lisänneet taitoa suunnitteluun, liikkeenhoitoon ja työkaluihin nähden, ja tämän taidon tulokset koituvat ammattitaidottoman työmiehen hyväksi. (Henry Ford, 91)

³² Osuuskuntalakia ollaan uudistamassa vuosikymmenten tauon jälkeen. Uusi osuuskunta laki pitäisi olla eduskunnan käsittelyssä talvella 2001-2002.

³³ Suomalaisen osuustoiminnan historiasta: Kts. esim.. Osuustoiminnan jalanjäljillä, Seppelin 2000 tai Kansan talous. Pellervo ja yhteisen yrittämisen idea 1899-1999, Kuisma, Henttinen & Karhu, Pohl. 1999.

Osuustoiminta on saavuttanut vahvan aseman joillakin yhteiskunnan osa-alueilla. Työn-sosiologisesta näkökulmasta osuustoiminta ei kuitenkaan ole saavuttanut koko yhteiskunnan kannalta niin merkittävää asemaa kuin edellä mainitut järjestäytymisen muodot. Osuustoiminta ja etenkin osuustoiminnalliset yritykset muodostavat kuitenkin merkittävän osan tietyillä jalostuksen, jakelun ja kaupan aloilla. Osuustoiminta ei ole kuitenkaan onnistunut kilpailemaan ammattiyhdistyksellisen järjestäytymisen tai hyvinvointivaltio politiikan kanssa työläisten etujen ajajana työmarkkinoilla, etenkin Pohjoismaissa. Hyvinvointivaltion vaikeuksien ja työelämän muutoksen myötä osuustoiminnalle näyttää avautuvan uusi mahdollisuus. Tässä kehityksessä ei silti pidä unohtaa osuustoiminnan jo saavuttamia "voittoja" eikä sen historiallisia mahdollisuuksia elintason parantamisessa.

Näyttäisi myös siltä, että vahva valtiointerventio taloudessa ja sosiaalipolitiikassa olisi vähentänyt osuustoiminnan suosiota. Lars Lindkvistin (1989) mukaan osuustoiminta onkin suositumpaa sellaisissa maissa, joissa valtion rooli edellä mainituilla yhteiskunnan osa-alueilla on pienempi. Vahvoissa valtiointervention ja kontrollin maissa³⁴, kuten esim. Suomi ja muut Pohjoismaat, työosuustoiminta on jäänyt marginaalisempaan asemaan.

Teollistumiskehityksen alkuaikoina Suomeen syntyneistä osuustoimintaorganisaatioista on kehittynyt vahvoja osuuskuntamuotoisia yrityksiä. Suuri osa näistä liittyy sekä omistajataholtaan, että käyttäjiltään alkutuotannon piiriin eli lähinnä maa- ja metsätalouteen, joka onkin muita talouden aloja innokkaammin soveltanut osuustoiminnan malleja toiminnossaan. Toinen suuri taho taas ovat lähinnä kauppa- ja tukkuportaaseen kuuluvat perusteiltaan osuuskuntamuotoiset yritykset, joissa omistajina toimivat lähinnä kuluttajat ja palvelujen käyttäjät. Nykyään yhä useammin näitä osuuskuntia luonnehditaan perinteiseksi osuustoiminnaksi. Niiden toiminnan synty liittyy, edellä mainittuun "osuustoiminnan ensimmäiseen varsinaiseen aaltoon". Sen sijaan työ-, markkinointi ja palvelualojen osuuskunnat ovat viime vuosiin asti olleet harvinaisia, niin Suomessa kuin muissakin Pohjoismaissa.

Suurtyöttömyyden aiheuttaneen laman ja sosiaalipolitiikassa ilmenneiden rahoitus- ja legitimeettiongelmien ilmaantuminen sekä ennen kaikkea työelämässä jo pitkään jatkuneiden muutostendenssien myötä, osuuskuntamuotoinen toiminta ja yrittäminen ovat saaneet uuden jalansijan 1990-luvun Suomessa. Miksi kuitenkin vasta 1990:lla?

Työelämän kehittämiseen tähtäävä toiminta ja keskustelu on viime vuosina aktivoitunut huomattavasti. Työyhteiskunnan kriisiytymisestä on siirrytty pelotteluihin työn loppumisesta. Informaatiotulvan vaikutus työprosessiin on korvannut aiemmat keskustelut työn humanisoinnin ja inhimillistämisen tarpeesta. Koko olemassaolonsa ajan, siirryttyämme pois maatalousyhteiskunnasta, työyhteiskunnassa tapahtuneet työelämän- ja työn organisoinnin muutosprosessit ovat vaikuttaneet voimakkaasti koko yhteiskunnan tapaan organisoida omaa toimintaansa. Syyt osuustoiminnallisen järjestäytymisen rakentumiseen tietyille sektoreille sekä ensimmäisen ja toisen linjan voittoisuuteen suhteessa työosuustoimintaan on löydettävissä tuotantorakenteesta ja palkkatyön organisoinnista.

³⁴ Tässä yhteydessä ei puhuta sosiaalisen suunnitelmatalouden maista, joissa oli toki runsaasti yhteistoiminnallista tuotantoa, kuten sovhoosit ja kolhoosit

6.2.1 Työn (uudet) organisoitumisen muodot

Teollisen vallankumouksen alkuaikoina useat porvarilliset taloustieteilijät puhuivat varsin optimistisesti työnjaon ja tuotannon koneistamisen mullistavasta vaikutuksesta yleiseen hyvinvointiin. (Kasvio 1986, 17)

Työstä keskusteltaessa viitataan tavallisesti sen merkitykseen tuotannontekijänä ja toimeentulon jaon perusteena talouselämässä. Ilman työn tekemistä yhteisö ei voi saavuttaa aineellista vaurautta ja hyvinvointia. Hyvinvointi on tulos työn tekemisestä eikä esimerkiksi rahan kierrättämisestä, joka välineellisesti palvelee työn kohdentumista ja organisoimista. Vaikka työ tuottaa aineellisen hyvinvoinnin ei kuitenkaan ole niin, että vaurautta saavutetaan vain tekemällä enemmän tai kovemmin työtä. Vaurauden perustana onkin, kuinka tehdä työtä vähemmän mutta viisaammin. Hyvinvoinnin lisääminen toteutuu siis työn tuottavuutta kasvattamalla ei niinkään työtä lisäämällä. (Salminen 1994, 10)

Kun opitaan tekemään, "not longer and harder but smarter", niin siirrytään työvoiman käytössä ekstensiivisestä kasvusta intensiiviseen kasvuun. Työ muuttuu siis laadullisesti, määrällisen sopeutumisen voimistuessa. Tuotannon määrä kasvaa vaikka työtä vähennetäänkin. (Salminen 1994, 11)

Teollistumisen alkuaajoista lähtien tuotantoa on pyritty rationalisoimaan yhä tehokkaammaksi ja tuottavammaksi. Teknologinen kehitys on sanellut paljolti työn tekemisen muodot. Kehitys etenikin aluksi työn ja työvaiheiden yhä suurempaan pilkkomiseen ja jakamiseen, fyysisten arvojen korostuessa henkisen pääoman kustannuksella. Taylorismi-Fordismin aikakaudella nähtiin teollistuneissa maissa valtava aineellisen kehityksen harppaus. Siirryttiin massatuotantoon ja myös massakulutukseen. Samalla työn ja työtehtävien yksinkertaistamisen myötä työprosessista hävisi sen inhimillinen tekijä.

Tuottavuutta oli kuitenkin yhä pyrittävä kasvattamaan ja työn inhimillisiin osa-alueisiin panostettiin huomattaessa niiden merkitys tuottavuuteen. Automatisoitumisen kehityksen myötä taas yksinkertaiset työsuoritukset pystyttiin koneistamaan, tuottavuuden yhä kasvassa.

6.2.2 Työnjako

Jo taloustieteen klassikoihin kuuluva Adam Smith sanoi tuotannollisen työnjaon kehityksen ja koneistumisen välillä vallitsevan kiinteän yhteyden. Koneellistamisen avulla saatu työtehtävien helpottuminen on hänen mukaansa seurausta työnjaosta. Smithin esimerkkinä on nuppineula, pieni arkipäiväinen rakenteeltaan yksinkertainen hyödyke, joita erikoistumaton työntekijä saa aikaan vain muutaman päivässä. Sen sijaan pienessäkin heikosti varustetussa tehtaassa kymmenen työntekijän joukko tuottaa helposti 48 tuhatta nuppineulaa päivässä eli 4800 työntekijää kohti. (Smith 1976, 114).

Työn mekanisointi ei ole kaikilla aloilla samassa järjestyksessä etenevä prosessi vaan mekanisoinnin asteet saattavat olla hyvin eritasoisia. Mekanisointi ei myöskään kosketa pelkästään aineellista tuotantoa, vaan työn mekanisointi on alkanut tunkeutua yhä syvemmälle ei-tuotannollisille aloille, kuten kaupan ja hallinnon aloille. (emt., 53)

Peter F. Druckerin (1951) mukaan erikoistuminen ja työnjako "ovat yleinen ihmisten yhteistyön järjestämisperiaate". Vaikka sen seuraukset ovat tuotannollisia, syvemmältä rakenteeltaan työnjako on sosiaalinen periaate: mullistuksen kohteena ovat ensisijaisesti ihmistenväliset suhteet ja tuotantotekniikka vain toissijaisesti. Druckerin mukaan: "yksityinen työläinen ei tavallisesti edes pysty selittämään mikä on hänen osuutensa tuotannon järjestelyssä ja tuotteessa. Usein hän ei voi edes osoittaa mitään vaihetta tai menetelmää omaksi työkseen. (emt)

Karl Marxin (1948, 400) mukaan tuotannon lisääntyvä mekanisointi ja koneiden käyttö merkitsevät paitsi tuotannon kasvamista, niin myös työntekijöiden täydellisempää alistamista pääoman määräysvaltaan. Aiemmin työntekijät käyttivät "palvelijanaan" työkalua, mutta tehtaassa työntekijät palvelevat konetta. Kone ei siis Marxin mukaan "vapauta työläistä työstä, vaan vie hänen työltään kaiken sisällyksen."

Massatuotannon tekniikan myötä toteutui yksi Smithin tavoittelemista ihanteista - työnjako. "Supistamalla jokaisen ihmisen tehtävät johonkin yhteen yksinkertaiseen toimintaan ja tekemällä tästä toiminnasta hänen elämänsä ainoan työtoimen, se välttämättä lisää paljon työntekijän taitavuutta." (Smith 1976)

Massatuotannon ja työnjaollisen erikoistamisen olennaisena seurauksena oli työn tuottavuuden keskuksen muuttuminen yksilöstä työnjaolliseksi organisaatioksi. Peter F. Drucker (1951) kiteyttää asian: "Työläinen ei enää tee tuotetta tehtaassakaan; hän tekee vain työtä. Suurtuotannon periaatteiden mukaisesti tuotetta ei valmista kukaan työläinen tai edes työläisten ryhmä vaan tehdas. Se on kollektiivinen tuote. Teollisessa järjestyksessä tuottavana elimenä on organisaatio, ei yksityinen ihminen."

6.2.3 Työn rationalisointi

Adam Smith siis uskoi teollisen työnjaon ja ammatillisen erikoistumisen tuottavan suunnatonta hyötyä ihmiskunnalle. Yksi merkittävimmistä eroista modernin talouden ja alkuaikojen talouden välillä on nykyaikaisen työvoiman laajamittaisessa työnjaossa ja erikoistumisessa. Erikoistumisella ja erikoistamisella on omat valttikorttinsa, mutta se tuo myös ongelmia.

Fordistinen työnjaolle perustuva nauhaorganisaatio voi olla paras ratkaisu, kun markkinoille on mahdollista tuottaa standardisoidusti pitkiä sarjoja, kun tuotannon aineellinen luonne mahdollistaa tasapainotuksen, kun työvoimassa on turvattu vaaditut intensiteetti- ja sopeutumisvalmiudet jne. (Julkunen 1987, 388) Tällaisessa tilanteessa Henry Ford loi imperiuminsa, vaikka ei tehnyt ainoatakaan mekaanista keksintöä; kaikki hänen käyttämänsä tekniikka oli vanhastaan tunnettua. Ainoastaan hänen käsityksensä ihmistyön järjestelystä oli uusi.

Kasvion (1986, 57) mukaan työn rationalisointi voidaan nähdä jatkeena tuotannon johdonmukaiselle koneistamiselle ja sen täydennyksenä. Työn rationalisoinnin keskeiset virikkeet eivät olekaan nousseet sosiaali- ja ihmistieteistä, vaan insinööritieteistä. Nykyaikaisen rationalisointiajattelun perustana voidaan pitää ns. taylorismia sen kehittäjän insinööri Frederic Winslow Taylorin (1856-1915) mukaan. 1900-luvun alussa Taylor kehitti ns. "tieteellisen liikkeenjohdon periaatteet" ja tuli maailmanlaajuisesti tunnetuksi. Periaatteita hän sovelsi käytäntöön mm. Bethlehem Steel teräsyhtiössä. Julkisuutta periaatteet saivat v.

1903 ilmestyneessä "Shop Management" teoksessa sekä ennen kaikkea 1911 ilmestyneessä Principles of Scientific Management kirjassa. (Kasvio 1986, 21)

Perimmiltään Taylor halusi tutkia miten tuotanto saataisiin mahdollisimman tehokkaaksi. Hänen mukaansa ihmisten perimmäisenä motiivina oli päästä töistään mahdollisimman helpolla ajatellen vain omaa etua eli lintsata mahdollisuuksien mukaan. Taylorin mukaan lintsausmahdollisuudet voidaan estää vain töiden tarkalla suunnittelulla ja käyttämällä oikeita kannustinperiaatteita. Työvoiman mahdollisimman tehokkaan käytön aikaansaamiseksi Taylor kehitti "tieteellisen liikkeenjohdon ohjelmansa". Hänen mukaansa ihmistä motivoivat vain taloudelliset seikat, eli tehokkuuden nimissä materiaalisten palkintojen oli liityttävä läheisesti työsuorituksiin, tällöin työntekijä reagoi työskentelemällä tehokkaammin suuremman palkkion toivossa. Hän myös kiinnitti huomiota työntekijöiden huolelliseen valikointiin. Tavoitteena ei ollut etsiä mahdollisimman älykkäitä työntekijöitä vaan, mekaaniseen toistotyöhön sopivia henkilöitä. Johdon tehtävänä taas oli työtehtävien erittäin tarkka yksityiskohtainen määrittely työntekijöille.

Lähtökohtana Taylorilla oli tieteellisen tutkimuksen avulla löydettävissä oleva "one best way", eli ainoa ja paras keino suorittaa teollinen työtehtävä. Se tapahtui jakamalla toiminta mahdollisimman pieniin alkeellisiin osiin. Työntekijän suorittaessa hänelle määrättyä työtehtävää tuli mitata jokaiseen lihaspennistukseen ja jokaiseen liikeeseen käytetty aika jne. Näiden perusteella työnjohto määritteli työtehtävien jaon työntekijöille. (Takala 1990, Kasvio 1986, 22)

Työn rationalisointi merkitsee työntekijöiden työtehtävien osittamista, työn henkisten ja ruumiillisten osa-alueiden erottamista toisistaan, sekä työn voimaperäisyyden kasvua erityisesti rutiiniluontoisissa suoritustason tehtävissä. Taylor korosti kaiken varsinaisen ajattelutyön poistamista suoritustason tehtävistä. Johdon tehtäväksi jäisi ajattelu. (Taylor 1914, 48 ref. Kasvio 1986, 59)

Taylorismi ja Fordismi edistivät työvoiman taidollista sopeuttamista joukkotuotannon ja laajenevan konejärjestelmän tarpeisiin. Taylor tutki työtä ja häntä kiinnosti käden ja pään työn erottaminen, kun taas Fordia kiinnosti puoliammattitaitoisen vaihetyöntekijän luominen. Taylorismin seurauksena tuotantotyöläisten työn osittelu ja taidon madaltaminen lisäsivät epäsuoran ja johtavan työn tarvetta. Välittömän työprosessin kannalta esikuntien paiminen on osa erillisen johtoprosessin syntyä. (Julkunen 1987, 97)

Huolimatta menestyksestään ja pitkäaikaisesta vaikutuksesta länsimaiseen työ ja työnorganisointikulttuuriin, taylorismi kohtasi kuitenkin vastustusta, niin kuin monet muutkin työn organisoinnin muodot. Taylorismin kriisi ilmeni mm. vaikeuksina saada työvoimaa yksinkertaisiin tehtäviin, suurena työvoiman vaihtuvuutena työtehtävissä sekä poissaolomäärien kasvuna. Taylorismin mukaisesti toteutetut työtehtävät eivät tarjonneet tekijöilleen riittävästi mahdollisuuksia omien kykyjen ja taitojen käyttämiseen. Lisäksi työntekijät kapi-noivat epäinhimillisiksi kokemiaan työolosuhteita vastaan lakkoilemalla.

6.2.4 Työn humanisoinnista automaatiovallankumoukseen

Usko tuotannon tehostumisen kautta tapahtuvan jatkuvan kasvun ja massatuotannon tuoman hyvinvoinnin autuuteen alkoi hiipua 1960-luvulla. Yhteiskunnallisessa keskustelussa ja tutkimuksessa kriisi näkyi osittaisena kasvuoptimismin sammumisena, paremman elä-

misen laadun tavoittelemisena aineellisen hyvinvoinnin rinnalle. Elämisen laadun peruskysymyksiksi nousivat huoli ympäristöstä, työelämä- ja elämäntapakysymykset sekä subjektiivinen, koettu hyvinvointi. (Julkunen 1987, 37)

Eriyisen huomion saivat työelämän laadun ja sen kehittämisen ongelmat, sillä varsinkin rutiiniluontoisen suorittavaan teollisuustyöhön näyttivät kasautuvan monet työympäristön terveydelliset haitat, työn monotonia, vähäiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Epäinhimillisestä työstä näytti siten kehittyvän yksi teollistuneiden kapitalististen yhteiskuntien keskeisimpiä ja laajimmalle levinneitä sosiaalisia epäkohtia, jonka merkitys näytti yhä kasvavan työtehtävien rationalisoinnin seurauksena. Tästä seurasi vaatimuksia työtehtävien ja tuotannossa noudatettavien työmenetelmien muotoilemiseksi ihmisten tarpeiden mukaan. (Kasvio 1986, 147-148)

Työstä oli siis pyrittävä tekemään inhimillisempää - humanimpaa. Työn humanisoinnin käsite on ymmärretty joskus laajemmin, joskus taas suppeammin. Laajemmassa merkityksessä työn humanisointiin on sisällytetty koko työn kehittämisen kenttä, alkaen työolojen ja työsuojelun kehittämisestä ja ulottuen työn sisällöstä aina erilaisiin yritysdemokratian toteuttamiskeinoihin saakka. Suppeammassa merkityksessä "työn humanisoinnilla" tarkoitetaan työn sisältöön välittömästi liittyviä uudistuksia esimerkiksi sellaisia, joilla pyritään tekemään yksitoikkoisesta rutiinityöstä mielenkiintoisempi, vaihtelevampi ja sisällöllisesti rikkaampi työnsuorittajan kannalta. (Kasvio 1986, 148-149)

Työntekijöiden työoloihinsa ja elämäntapaansa kohdistamien vaatimusten lisäksi, työolosuhteet ovat kehittyneet myös tuotannollisen tehokkuuden kehittämisen nimissä. Taylorin rationaalisen formaalisuuden vastapainoksi tai pikemminkin sen inhimillistäjäksi syntyi yrityshallinnollisen teorian pohjalta mm. ns. ihmissuhdekoulukunta, joka tutki mm. työntekijöiden olosuhteiden vaikutusta tuotannon tehostamiseksi.

Tosiasiasa esimerkiksi 1980-luvulla työelämän muutosta koskevat odotukset eivät enää kohdistuneetkaan työn humanisointiin ja uudistusohjelmiin, vaan pikemminkin elektroniikkakumouksen seurauksena tapahtumassa olevaan tuotannolliseen murrokseen. (kts. esim. Alasoini 1991 ja Julkunen 1987)

Fordismin kriisiytymisestä käydyn keskustelun lähtökohtana on ollut käsitys, jonka mukaan toisen maailmansodan jälkeisinä vuosikymmeninä vallinnut pääoman kasautumisjärjestelmä ajautui kapitalistisissa teollisuusmaissa ongelmiin 1960-luvulta lähtien. Sen pohjalta ei enää ollut löydettävissä ratkaisua talouden rakenteellisiin ongelmiin. Tästä syystä kapitalistiset teollisuusmaat joutuivat etsimään uudenlaisia (uus- tai jälkifordistisia) kasvun ja sääntelyn malleja, jotka merkitsivät työprosessin organisoinnin muutosta kapitalistisessa tavarantuotannossa. (Alasoini 1991, 12).

Kososen mukaan kapitalistisen talouden toista maailmansotaa seuranneen pitkän kukoistuskauden (1945-73) kasautumisjärjestelmää voidaan luonnehtia joukkotuotannon ja kulutuksen väliseksi hyväksi kehäksi: voimakas kasaantuminen mahdollisti tuotantoprosessin modernisoitumisen ja tätä kautta nopeat tuotannon lisäykset, jotka työntekijät hyväksyivät ja sallivat. Seurauksena oli keskittyminen taisteluun ostovoimasta. Tämä laajensi kulutushyödykkeiden kysyntää ja edelleen lisäsi pääomatavaroiden tuotantoa, mikä johti kannattavuuden säilymiseen ja edelleen voimakkaaseen kasaantumiseen jne. (Kosonen 1987, 93).

Hyvinvointivaltiolla oli merkittävä rooli tässä kehässä. Sosiaaliturvalla tuettiin tuotantoprosessien modernisoitumista sekä toisaalta sen tulonsiirroilla tuettiin sellaista kulutusta, joka takasi ostovoiman säilymisen (emt, 110). Fordismin kriisi ilmeni tämän joukkotuotannon ja kulutuksen välisen hyvän kehän katkeamista. Työ prosessi oli ja on organisoitava uudella tavoin aikaisempien työprosessin organisoinnin tuottavuusresurssien tullessa loppuun kulutetuiksi.

Julkisuudessa viime aikoina yhä voimakkaammin esiintyneen keskustelun mukaan (Erityisesti Rifkin; aikaisemmin esim. Kasvio 1986 78-78) olemme jo 1970-luvun puolesta välistä tulleet tilanteeseen, jossa teollisten investointien lisääntyminen ei enää välttämättä johda uusien työpaikkojen syntymiseen, vaan pikemminkin vähenemiseen. Erityisesti väite uuden tekniikan synnyttämistä uusista työpaikoista, vanhojen teknisen kehityksen myötä menetettyjen tilalle, on ristiriidassa viimevuosina saatujen kokemusten kanssa. Tehtaan lattialta työpaikat vähenevät automatisoinin myötä, samalla kuitenkin syntyy jossain määrin uusia työpaikkoja, sillä mikään automatiikka ei pelaa yksinään palvelusuuntautuneessa markkinayhteiskunnassa, jossa tuotteiden ikä on lyhyt. Automatisoitumisen yhteydessä tarvitaan edelleen työntekijöitä joiden ohjaamina tuotantoautomaatit toimivat ja jotka ohjelmoivat niihin liittyviä tietokoneita.

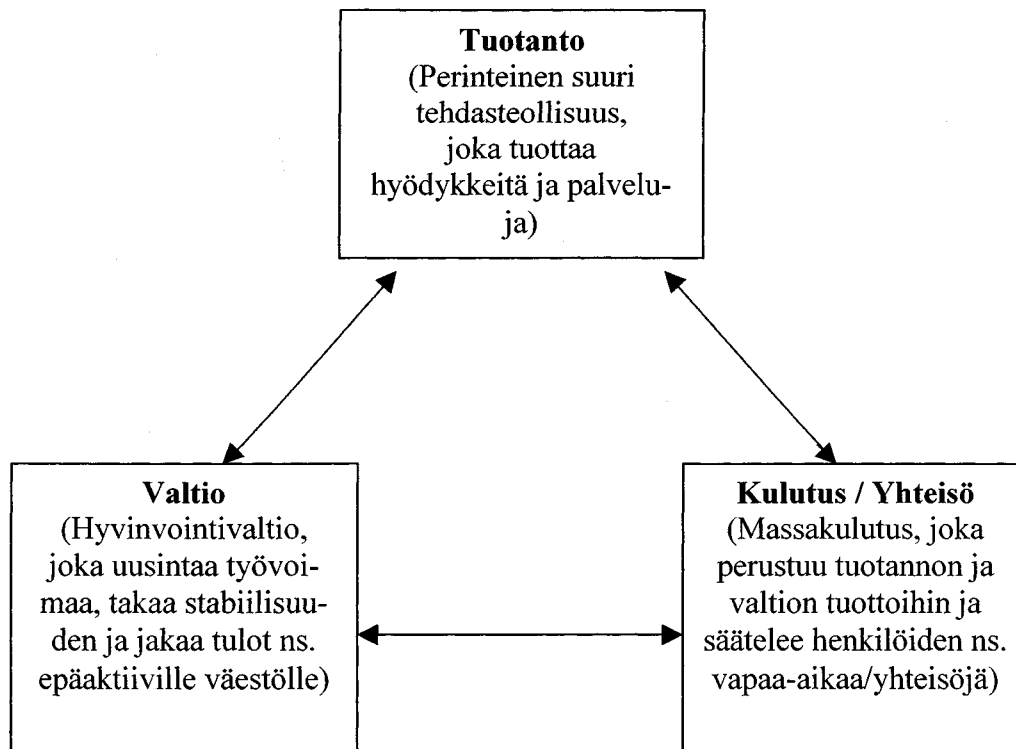
Automaation myötä massatuotanto onnistui tavoitteessaan tuottaa halvalla tuotteita tarvitseville. Samalla automaatio kuitenkin vähensi radikaalisti tuotantoon tarvittavan työvoiman määrää. Aineellinen hyvinvointi kuitenkin kasvoi ja ammattiyhdistysliikkeen aktiivisuuden myötä mahdollisuus lomiin ja vapaa-aikaan lisääntyi. Palkkatason nousu ja sosiaalipolitiikan kehitys antoivat mahdollisuuden tasaiseen kulutuksen kasvuun. Yhteiskuntarakenne muuttui tuotantovaltaisesta kauppa ja palveluvaltaisemmaksi, jonne myös suurin osa teollisuuden palveluksessa olevasta työvoimasta siirtyi.

Myös tuotannossa tapahtui muutos. Kuluttajille ei enää riittänyt standardoitu massatuote vaan enemmän tarkoitukseen ja makuun sopiva. Alkoi yhä kasvava tuotteiden niin horisontaalisen kuin vertikaalisen differoinnin aika. Samalla ihmislähtöisen työn kehittämistä on lähdetty hakemaan myös tuotantoprosessin muuttamisella, esimerkiksi rikkomalla tuotantoprosessi itsenäiseksi hankekohtaisiksi ryhmiksi, jolloin tuotantoprosessin polttopisteeksi nousee ihmisten vuorovaikutuksellinen ryhmä tuotantoketjun, osituksen ja kaavotuksen sijaan.

6.2.5 Byrokraattinen järjestys ja osuuskunnat

Weberin hahmottama byrokraatisoitumiskehitys huipentui fordistisessa yhteiskunnassa, joka perustui pääasiassa tavaroiden ja palvelujen tuotantoon sekä hyvinvointipalveluja tarjoavaan valtioon. Kuten Vähätalo (1998, 10) oheisessa kuviossa esittää, yhteiskunta perustui sekä kansalaisten kulutukseen/yhteisöihin ja niiden osa-alueiden väliseen tasapainoon.

Kuvio 6. Fordistisen teollistuneen yhteiskunnan malli



Massatuotannon voimaan ja työnjakoon perustuvat koneellistuneet tehtaot, joille omistavan luokan pääomareservit takasivat investointikyvyn, saavuttivat rationaalisen tuotannon kautena hallitsevan etulyöntiaseman. Tarkkaan työnjakoon perustuvasta massatuotannosta -taylorismi-fordismista - tuli teollistumisen ajan helmi, johon osuustoiminnalliset myös henkistä hyvinvointia tavoittelevat pääomiltaan rajalliset työosuuskunnat eivät kyenneet täysin vastaamaan. Kolmesta suuresta työväestön oikeuksia hakevasta linjasta poliittisen järjestäytymisen ja ammattiyhdistyksellisen järjestäytymisen linjat kykenivät parhaiten vastaamaan massatuotannon työväestölle tuomiin ongelmiin

Samalla kuitenkin vakiintui omistavan luokan (pääoma) ja työntekijöiden (työvoima) vastakkainasettelu. Aikakauden ja työprosessin seurauksena pääomavaltainen ositettu tuotantomalli saavutti leimallisen aseman koko yhteiskunnassa.

Tapani Köppä (2000, 37) tulkitsee sosiologian klassikkoa Max Weberiä toteamalla tämän vakuuttavimmin selittäneen rationaalisen byrokratian valikoitumisen tehokkaimmaksi tavaksi organisoida teollisuusyhteiskunnan valtionhallinto, tehdastuotanto ja sotalaitos. Köppän mukaan byrokratia osoittautui ylivoimaiseksi verrattuna absoluuttiseen valtaan ja syntyperän ja aseman mukaisiin privilegioihin perustuvaan feodaaliyhteiskunnan jyrkän hierarkkiseen organisaatiojärjestelmään. Byrokratia luotti erikoisasiantuntemukseen ja työnjakoon ihmisjoukkojen tehokkaana hallinnointikeinona. Poliittisen demokratian, ammattiyhdistysliikkeen, kuluttajien ja tuottajien osuustoiminnallisen järjestäytymisen syntyhistoria kietoutuu teollisuusyhteiskunnan uudelleenorganisointiin. Maatalousyhteiskunnan

"luonnollisten yhteisöjen sijaan ja jatkeiksi syntyi teollisuusyhteiskunnan byrokraattinen keskushakuinen hallintajärjestelmä. (Katso myös Lehtonen 1990; Laakkonen ja Laurinkari 1995, 3)

Teollisuusyhteiskunnan valtiokoneiston rakentuminen ja tehdasorganisaatiot ovat myös samaisen kehitysajatuksen tuotteita. "Tehdasorganisaatiot" tuottavat tavaroita ja palveluja asiakkaille ja kuluttajille, valtiokoneisto hyvinvointipalveluja kansalaisille. Näitä vastaaviksi ovat organisoituneet myös työelämän järjestöt, esimerkiksi ay-liike, tuottamaan edunvalvontapalveluja jäsenilleen. Teollisen yhteiskunnan instituutorakenteet ovat byrokraattisen tehokkuuden läpäisemiä. (Köppä 2000, 37)

Pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa sosiaalipolitiikasta tuli keskeinen turvaverkko. Ay-liikkeen vahva asema toimi pääoman vastapainona. Osuustoiminnan kannalta aika merkitsi perinteisen osuustoiminnan (kuluttaja ja tuottaja) aseman vakiintumista osaksi taloutta, mutta myös osuustoiminnan aatepohjan rapautumista globalisoituvassa taloudessa. Työosuustoiminnan kehittymisen esteitä sekä tarpeellisuutta ja merkittävyyttä vähentävinä tekijöinä Suomessa olivat vallitseva tuotantotapa ja yhteiskunnan turvaverkot.

Myös osuustoiminnallinen liike keskittyi kuluttaja- ja tuottaja osuuskuntien kehittämiseen, ja työosuustoiminta ei saanut siinä kuin pienen vähemmistöroolin (Troberg 1997, 13). Työosuuskuntien vähäisyyttä on selitetty myös sen vaativilla periaatteilla, joiden noudattamiselle poliittinen ja yhteiskunnallinen ilmapiiri asetti omat paineensa. Ilmapiiri työosuustoiminnalle oli suorastaan vastustava. (Quarter & Melnyk 1989, 192).

"On kiintoisaa havaita, että aikanaan suomalaiset yrittäjäjärjestöt mielsivät esim. osuustoimintaliikkeen yrittäjyysvastaiseksi. Yrittäjäjärjestöt ajoivat alkuvaiheessa edunvalvonta- ja muussa aatteellisessa työssään lähinnä pk-yritysten, siis pienkauppiaiden ja käsityöläisyrittäjien etua. Tässä ajattelussa osuustoimintaliike oli pienyrittäjyydelle alkujaan samantyyppinen "vihollinen" kuin myöhemmin sosialismi, veroepäkohdat tai työmarkkinoiden jäykkyys." (Koiranen 1993, 23)

Työosuuskuntiin on poliittisesti suhtauduttu epäilevästi. Oikeiston edustajat ovat kokeneet työntekijöiden itsehallinnon liian radikaalina. Ammattiyhdistysliike, jonka järjestäytymisen aste on perinteisesti vaatinut työntekijä – työnantaja vastakkainasettelua, on suhtautunut työosuustoimintaan epäilevästi ja jopa vastustanut sitä voimakkaasti, koska se on pelännyt työläisten joutuvan omistajuuden kautta kapitalistien leiriin. Työosuuskunnille myönteisimpiä ovat olleet liberaalit sekä vihreä liike (Puhakka & Wilenius 1993, 34)

Tyypillistä suomalaisessa yhteiskunnassa on ollut esimerkiksi korkeakoulutuksessa osuuskunnan sivuuttaminen yritysmuotona. Liiketalouden opetus ja järjestelmät on perinteisesti ajateltu suurien Oy-tyylisten organisaatioiden kautta heijastumana fordistisyyllisistä suuryritysrakenteista. Lisäksi osuuskuntaa ei ole juurikaan ajateltu pienyrityksen muotona. Merkittävä este työosuustoiminnan kehittymiselle onkin monissa maissa ollut myös puutteellinen lainsäädäntö sekä vähäinen työosuustoimintayrittäjyyskoulutus.

6.3 Informaatioyhteiskunta ja työosuuskunnat – osuustoiminnan uusi tuleminen

"Normaaleiden, perinteisten työsuhteiden rakenteiden nähdään murtuvan. Elinikäiset vakituiset työsuhteet harvinaistuvat ja edessä uskotaan olevan työelämän, jossa yrittäjämäiset yksilöt joutuvat myymään uusiutuvat taitonsa yhä uudelleen mitä erilaisimmissa muodoissa.³⁵ Epätavalliset työsuhteet tyypillistyvät, palkkatyön ja yrittäjyyden rajat hämärtyvät, joustavuus lisääntyy. (Julkunen & Nätti 1995)

Perinteisen, yrittäjän itsensä varassa tapahtuvan yrittäjyyden lisäksi nykyaikaisessa elinkeinoelämässä korostuvat myös muut yrittäjyyden ilmenemismuodot. Yksi suuntaus on asiakkaiden integrointi asiakasyrittäjiksi. Toinen suuntaus on sisäinen yrittäjyys eli yrittäjyys toisen palveluksessa. (Koiranen 1993, 23). Myös erilaiset omistajuuden ja palkkatyön yhdistelmät yleistyvät.

Koirasen (1993, 23) mukaan osuustoimintaliike nojaa yhä vahvemmin yrittäjyyden ajatukseen. Hän nostaa esille asiakasyrittäjyyden, joka on viety pitkälle, "suorastaan asiakasomistajuuteen saakka". Nykyaikainen tietotekniikka mahdollistaa asiakasyrittäjyyden entistä tehokkaamman ohjauksen mm. asiakasbonusten avulla. Tuotekehityksessä on juuri asiakasyrittäjyyteen tähdäten räätälöity tuotteita, esimerkkinä tietyille asiakasryhmälle erikoistetut hotellitarjoukset, ryhmähenkivakuutukset jne.

Perinteisen palkkatyön ja yrittäjyyden rajalla toimivat ns. itsensä työllistäjät. Meulders ym. (ref Nätti 1996, 82) määrittelevät itsensä työllistäjän (self-employed) siten, että hän työskentelee oman lukuunsa, organisoii itse työnsä, omistaa omat työvälineensä ja on vastuussa siitä mitä tuottaa. Itsensä työllistäjä voi toimia markkinoilla tai alihankkijana. Hän voi tuottaa palveluja yhdelle tai useammalle tilaajalle tai asiakkaalle.

Myös työosuuskunnat ovat nähtävissä yhtenä merkittävimmistä "uusista" työn organisoinnin ja yrittäjyyden muodoista, joissa tiimiytymisen sekä demokraattisen päätöksentekoprosessin lisäksi on kysymys osaamiseen perustuvan työpanoksen järjestämisestä vastaamaan paremmin oletettua työn organisointitapaa. Uus- ja työosuuskuntien määrän raju kasvu Suomessa ajoittuu 1990-luvun lamaan sekä laman jälkeisiin vuosiin. Työosuuskuntien syntyminen on usein liitetty työttömyyteen ja lamaan.³⁶ Valtakunnallisesti tarkasteltuna uusien osuuskuntien syntyminen on kuitenkin jatkunut vauhdilla talouden nousukauden ja työllisyysilanteen paranemisenkin aikana. Yksioikoinen selitys työosuuskuntien määrän kasvusta ja tarpeesta rinnastettuna työttömyysasteeseen ei siis näytä selittävän ilmiötä. Vastausta on haettava laajemmalla.

Perinteisesti uusosuuskunnat on nähty lähinnä työttömien perustamina työosuuskuntina. Osuustoiminta yhteiskunnallisena ajatuksena sekä osuuskunta yritysmuotona ovat kuitenkin levinneet yhä laajemmin yhteistoiminnan, verkostoitumisen ja yrittämisen välineiksi. Siirtyessämme kiihtyvällä vauhdilla perinteisestä työyhteiskunnasta projektien sekä yrittäjämäisesti toimivien yhteisöjen ja yksilöiden tietoyhteiskuntaan, osuuskuntien toimintatapa on löytänyt maaperänsä. Yrittäjyyden ja palkkatyön rajat hämärtyvät. Oma osaamista pyritään myymään ja välittämään markkinoille yhä aktiivisemmin.

³⁵ Esim. Julkunen & Nätti 1995

³⁶ Työttömyyden ja yritysten perustamisen välistä yhteyttä on tutkittu. Johannissonin ja Bångin 1992, 37 ref Mäki 1999, 41) mukaan yritysten perustaminen lisääntyy työttömyyden kasvaessa, mutta kriittisen tason saavuttamisen jälkeen työttömyyden kasvu hidastaa yritysten syntymistä, koska kysyntä laskee ja liiketoiminnan mahdollisuudet vähenevät.

Aiemmin työosuuskunnat ovat olleet yleisimpiä kansantulolla mitaten köyhimmässä, talouden kasvultaan heikoissa maissa. Tämän on katsottu osoittavan organisaatiomuodon yhteyttä maan alhaiseen kehitystasoon. Hyvinvointivaltiossa työosuustoiminta on etenkin täystyöllisyyden vallitessa nähty vähemmän tärkeänä ja vasta vaikeina aikoina mm. työttömyyden vallitessa siitä on haettu vastausta ongelmiin (Harper 1992, 11, kts. myös Karjalainen 1996, 3)

Uudessa työn yhteiskunnassa monet työntekijät ovat siirtymässä pitkät ja vakaat työsuhteet tarjonneesta fordistisesta työsuhdejärjestelmästä kohti joustavia, markkinoiden ja teknologian muutosten mukaan nopeasti muuttuvia, mutta samalla aiempaa epävarmempia työmarkkinoita. Esimerkiksi pitkäaikaistyöttömyys kärjistää yksilötasolla myös fordismien ajatuksille tukeutuneen hyvinvointivaltion kriisiin. Uusi työelämä ja yhteiskunta pakottaa omaksumaan uudenlaisia, joustavampia, verkostomaisia ja kansalaisosallistumiseen perustuvia hyvinvointiyhteiskunnan muotoja, joissa valtion välitön rooli on suhteellisen pieni. (Vähätalo 1998, 21).

Monissa työelämän tutkimuksissa on visioitu jälkiteollisen yhteiskunnan uusia työnteon muotoja. Yritysten tai yritysmäisen toiminnan organisoitumisen yleistymisen ja perustamisen yhteydessä on puhuttu perustamisaktiivisuuteen vaikuttavista työntö- ja vetovoimista. Työosuuskuntien tarpeen ja mahdollisuuksien lisääntymisen työntö- ja vetovoimina ovat selkeästi olleet työyhteiskunnassa ja yritysten strategioissa tapahtuneet muutokset. Työosuuskunnat näyttävät toimineet yhtenä selkeimpänä vastauksena uusien joustavien työmarkkinoiden asettamiin haasteisiin.

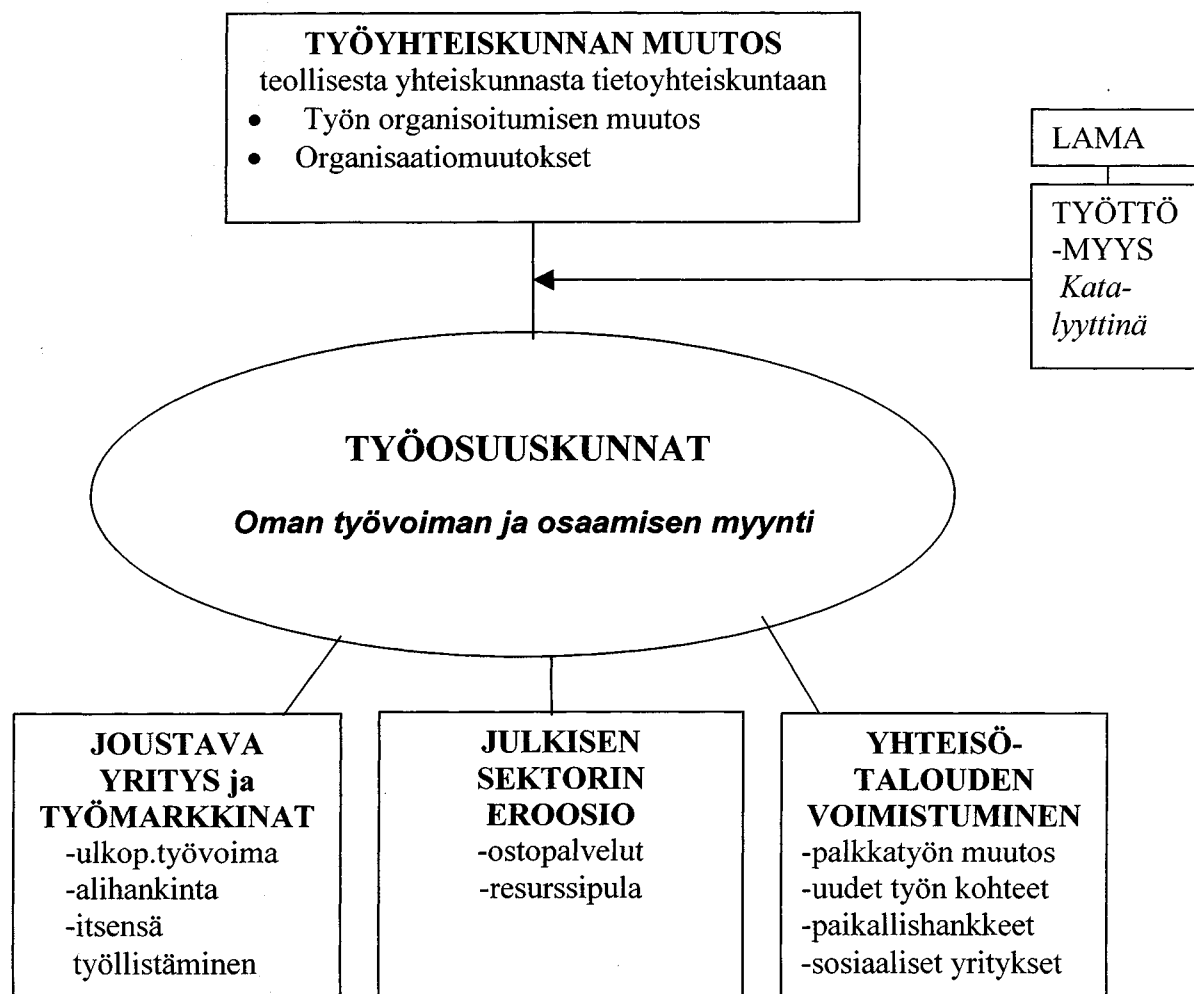
Uuden työosuustoiminnan nopean yleistymisen kimmokkeena (työntövoimana) Suomessa toimi ilmiselvästi suuren laman aiheuttama joukkotyöttömyys. Vetovoimina ja edellytyksinä työosuustoiminnan kehittymiselle ja kasvulle taas ovat toimineet:

Joustavan yrityksen mallien toteutuminen käytännössä: yritykset ja organisaatiot palkkaavat vuokratyövoimaa ja / tai ostavat palveluita ulkopuolisilta tahoilta. Alihankinta yleistyy. Erilaisten palveluiden ja osaamisen myyminen yhä erilaisimmassa organisoitumis- muodoissa yleistyy.

Julkisen sektorin eroosio: Julkinen sektori ei kykene tai halua tuottaa perinteisesti turvaamaan palveluita. Kysyntä kasvaa näillä alueilla: julkisen sektorin ostopalvelujen lisäys ja yksityisten hyvinvointipalvelujen kysynnän kasvu.

Yhteisötalouden voimistuminen: Palkkatyö ja yrittäjyys lähenevät toisiaan. Syntyy uusia alueita ”maksetun työn piiriin.” Sosiaaliset yritykset yleistyvät. Paikallisyhteisöjen tai lähialueiden kehittäminen yleistyy. Kolmannen sektorin toiminta tärkeämmäksi.

Kuvio 7. Työosuuskuntien perustamiseen liittyvät yhteiskunnalliset työntö- ja vetovoimat.



6.3.1 Työyhteiskunnasta informaatioyhteiskuntaan – työyhteiskunnan muutos työntövoimana

Yritysten toimintaympäristö on muuttunut epävakammaksi ja enemmän häiriötekijöitä sisältäväksi. Näin epätyypillisten työmarkkinoiden kasvu on niiden näkökulmasta ollut hyödyllistä. Asiakaslähtöinen toimintatapa edellyttää yhä tiiviimpää markkinaohjautuvuutta, jolloin on rationaalista kohdentaa työaikavolyymi mahdollisimman tarkasti kysyntävaihtelujen mukaiseksi. Uusin työaikatarkaisuin voidaan vähentää työvoimakustannuksia sopeuttamalla työajat kysynnän ja kuormituksen mukaan, jolloin luppoajasta ei tarvitse maksaa. (Julkunen ja Nätti 1995, 27-28).

Globaalilla tasolla on jo pidempään ollut havaittavissa selkeä muutos kohti aiempaa joustavampia, mutta samalla epävakampia työmarkkinoita (Vähätalo 1998, 23). Vajaa puolet suomalaisista on jatkossa enää perinteisillä työmarkkinoilla (Suikkanen 1994). Aiemmat epätyypilliset työmarkkinat ovat muuttumassa jopa tyyppisiksi työsuhteiksi. Julkunen ja Nätti (1995) havainnon mukaan vain noin joka neljäs tai viides laman aikana syntyneistä työsuhteista oli vakaa. Vaikka lamasta elpyminen tuottaisikin runsaammin myös vakampia työsuhteita, niin suuntaus erilaisiin epävakaisiin työsuhteisiin on ilmeisen selkeä (Vä-

hätalo 1998, 23). Vähätalo (1998, 24) on myös hahmotellut Suomen työmarkkinoiden enustettua segmentaatorakennetta 2000-luvulla.

Julkinen valta on nähnyt työosuustoiminnan yhtenä potentiaalisena mahdollisuutena vastata työelämän uusiin vaatimuksiin ja helpottaa työttömien työllistymistä. Työministeriön antaman päätöksen mukaan ei osuuskunnan jäsenyys ole tietyin edellytyksin esteenä työttömyyspäivärahan maksamiselle, mikä mahdollistaa osuuskunnan maksamien palkkatulojen ja työttömyysturvan joustavan yhdistämisen. Yrittäjäriski on tällöin oleellisesti pienempi kuin muuntyyppisissä yritysmuodoissa³⁷, mutta myös voiton mahdollisuus on vähäisempi. Ensisijaisena tavoitteena osuuskuntien jäsenillä onkin työllistyminen. (Julkinen ja Nätti 1995, 156).

Osuuskuntien syntyminen edustaa Karjalaisen (1996, 3) mukaan 1990-luvulla alkanutta ja yhä jatkuvaa laajaa työelämän instituutioiden uudelleen järjestymistä, jossa työn teon kulttuuriset muodot muuttuvat syvällisesti ja kohti entistä suurempaa joustavuutta. Kasvio (1994, 259-269) toteaaakin työyhteiskunnan muutoksesta tekemänsä analyysin osoittaneen, että läntiset teollisuusmaat ovat todellakin etenemässä uuteen teolliseen vallankumoukseen sekä tähän liittyvään laajaan instituutioidensa uudelleen järjestäytymisen vaiheeseen. Kyse ei ole vain teollisuuden käyttämien tekniikoiden, valmistusmenetelmien tai tuotantomallien kehitymisestä, vaan vähintäänkin yhtä paljon teollisuuden vallankumouksen alkuaajoista kehittyneiden työnteon kulttuuristen muotojen ja yritysten noudattamien henkilöstöstrategioiden kokonaisvaltaisesta uusiutumisesta.

Nämä muutokset eivät tule rajautumaan yksin teolliseen valmistustyöhön. Paljon on tapahtunut ja tulee tapahtumaan myös yksityisen ja julkisen sektorin piirissä sitä mukaa kuin uudet palvelutuotannon strategiat yleistyvät ja vastuu tuotettujen palvelujen laadusta siirtyy entistä enemmän palvelujen välittömille tuottajille. Samoin työskentely erityyppisissä asiantuntijaorganisaatioissa – joiden merkitys työllistäjänä kasvaa nopeasti – muuttuu oleellisesti luonteeltaan sitä mukaa kuin näiden organisaatioiden toiminta alkaa yhä yleisemmin rakentua jäsentensä kokonaisvaltaista sitoutumista edellyttävien korkean suoritusasteen tiimien varaan. Myös totut rajat työttömyyden ja työllisenä olemisen välillä hämärtyvät. Saatamme samanaikaisesti joutua kokemaan sekä suhteellisen korkeaa työttömyyttä että ankaraa pulaa osaavasta työvoimasta. (Kasvio 1994, 259-269).

Homogeenisen palkansaajayhteiskunnan, täystyöllisyyden ja uuskeynesiläisen hyvinvointivaltion aikakauden päätyminen tulevat asettamaan koko yhteiskunnan työnjaon nykyiset rakenteet kyseenalaisiksi. Perinteinen kokopäiväiseen palkkatyöhön perustuva yhteiskunta, jota hyvinvointivaltion nopea laajeneminen tuki, on purkautumassa. Purkautumisen seurauksena ei nykyisenlaajuisista hyvinvointivaltion järjestelmää voida enää ylläpitää. Tämän seurauksena kasvava osa ihmisten tarvitsemista palveluista tullaan tuottamaan markkinoilla, kotitalouksissa tai paikallisyhteisöjen sosiaalisten verkostojen välityksellä. Myös jyrkät institutionaaliset jaot, jotka meidän yhteiskunnassamme on pystytetty ansio-työssä käyvän aktiiviväestön sekä heidän tuottamiaan tavaroita ja palveluita kuluttavan ja heidän verovaroihinsa ylläpidettävän passiiviväestön välille, tulevat todennäköisesti lievenemään. (emt)

³⁷ Huom! kts alaviite luku 4.3

6.3.2 Työttömyys kiihdyttävänä katalyyttinä

Teollisen vallankumouksen jälkeen ihmiset irtautuivat perinteisistä käsityö- ja maatalous yhteisöistään. Työ jaettiin osiin ja siirrettiin erilleen muusta elämästä ja perinteisestä paikallisesta yhteisöstä. "Kapitalistiseen järjestykseen siirryttäessä kaikki oikeudet alettiin käsitellä instrumentaalisina vaihtosuhteen edellyttäminä oikeuksina ja myös työvoima alettiin käsitellä markkinoilla vaihdettavaksi tavaraksi." (Lehtonen 1990, 140.)

Kun työvoimasta tuli markkinoilla vaihdettava tuote, työn kysyntä ja tarjonta määräytyy markkinamekanismien mukaan ainakin teoriassa. Seuraavassa käsityksiä markkinoiden toiminnasta työn ollessa kohteena.

Neoklassisen näkemyksen mukaan työn kysynnän ja tarjonnan määrää reaali-palkka. Joustavat palkat pitävät huolen työmarkkinoiden tasapainottumisesta. Jos palkat sen sijaan ovat alaspäin jäykkiä, seuraa siitä työn ylitarjonnan eli työttömyyden pysyvyyttä. Pitemmällä aikavälillä työmarkkinat voivat tasapainottua muuttoliikkeen seurauksena. Työttömyys voi myös alentua sen seurauksena, että alueesta tulee jostain syystä investoijien mielestä houkutteleva. Neoklassisen näkemyksen mukaan lisäksi korkeat työttömyyskorvaukset, minimipalkat ja vahvat ammattiliitot ovat esteenä työmarkkinoiden tasapainottumiselle. Lyhyellä tähtäimellä reaali-palkkojen alentuminen lisää työn kysyntää ja pitemmällä tähtäimellä alhaisemmat reaali-palkat ovat yritykselle intensiivi lisätä tuotantokapasiteettia.

Keynesiläiset (J.M. Keynesin mukaan) puolestaan väittävät että työttömyys on seurausta liian alhaisesta tuotantoon kohdistuvasta kokonaiskysynnästä. Jos kokonaiskysyntä alenee ja tuotanto sekä työllisyys putoavat täystyöllisyystasolta, voidaan työllisyyttä lisätä kokonaiskysyntää kasvattamalla (ei reaali-palkkoja laskemalla) tuotannon jälleen palautuessa kohti täystyöllisyystasoa. Erityisesti julkista kulutusta pidetään tärkeänä keinona. (Armstrong-Taylor 1985, 145-151.)

Työttömyyteen; kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuuteen, voidaan toki esittää muitakin näkökantoja. Nykyaikaisessa yhteiskunnassa työ on hyvin pitkälle profiloitunut, jolloin tietyillä aloilla saattaa olla pulaa työvoimasta, kun taas toisella on ylitarjontaa. Sama kohtaanto ongelma voidaan nähdä myös alueellisella tasolla. Toisaalta puhutaan myös työn tuottavuuden valtavasta kasvusta, jolloin eräiden ennustusten mukaan on utopiaa olettaa kaikille riittävän työtä perinteisillä työmarkkinoilla. (Esim Rifkin 1997)

Kansalaisten elämänhallintaa tarkasteltaessa tyypillistä ennen nykyistä lamavaihetta oli, että erilaiset kriisit olivat tuolloin pääsääntöisesti varsin lyhytaikaisia ja tilapäisiä. Kansalaisten elämänhallinnan keskeisiä pilareita olivat suhteellisen edulliset työmarkkinat, yhteiskunnan sosiaalivaltion laaja joskin pirstoutunut tukiverkosto sekä henkilöiden ja perheiden omat tukiverkostot. Edullisen työmarkkinatilanteen aikana useimpien kansalaisten elämän hallinta ei joutunut kovalle koetukselle. Esimerkiksi työttömyys jäi aktiiviväestössä yleensä suhteellisen lyhytkestoiseksi elämänvaiheeksi samoin kuin siitä seurannut tilapäinen toimeentulokriisi. Myös suomalaisen sosiaali- ja hyvinvointivaltion tukijärjestelmät rakennettiin 1970- ja 1980-luvuilla pääsääntöisesti vallitsevia suhteellisen lyhytkestoisia ja tilapäisiä sosiaalisia riskejä silmällä pitäen. (Vähätalo 1996, 26).

Asko Suikkasen (1998, 350) mukaan vielä 1980-luvulla työttömyyskokemuksia oli yhden kalenterivuoden aikana keskimäärin 372 000 henkilöllä, mutta vuosina 1990-97 kyseisten henkilöiden määrä oli peräti 672 000. Suikkasen ja hänen tutkimusryhmänsä teesi onkin,

että Suomeen on muodostumassa kahden kolmasosan yhteiskunta, jossa palkkatyön osittaisuus koskee työvoimasta jo 1/3:aa. Esimerkiksi 1996 jolloin Suomessa oli jo nousukausi, lähes kolmasosa työvoimasta (31 % miehistä ja 33% naisista) oli työttömänä työnhakijan ainakin jonkin aikaa. (Suikkanen, Linnankangas, Kalinen, Karjalainen 1998, 22).

Ennennäkemätön työttömyys aiheuttikin Suomessa valtavan paineen olemassa olevia institutionaalisia järjestelmiä ja niiden perustalle rakennettuja turvaverkkoja kohtaan. Työosuustoiminta ja työosuuskunnat ovat perinteisesti olleet voimallisempi osa yhteiskuntaa niissä maissa, joissa yhteiskunnan turvaverkot eivät ole kyenneet tai niiden ei ole haluttu muodostua kansalaisten elämänhallinnan pilareiksi. Työyhteiskunnan instituutioiden kykenemättömyys vastata laman lamauttavaan voimaan antoi tilauksen työosuuskuntatyypisten järjestelyjen kokeiluun. Laman myötä kolmannen linjan väylä kaivettiin naftaliinista ja löydettiin uudelleen. Vanhan innovaation uuden sovellutuksen eloonjääminen vaatii kuitenkin maaperää jossa itää. Näin työttömyyden ja työyhteiskunnan järjestelmien heikkouden vastapainoksi työosuustoiminnalla on oltava myös kenttää missä levittäytyä.

6.3.3 Joustavat yritykset ja joustavat työmarkkinat ”vetovoimana”

”Puolanka, kylä ilman työttömiä, keskellä Kainuuta. Muuta mittaria ei tarvita vakuuttamaan Kotilan kylän asukkaita osuuskunta-aatteen erinomaisuudesta. Kyläyhdistyksen puheenjohtaja Pekka Keränen sanoo että työtä riittää kaikille, jotka sitä tosissaan haluavat. Osuuskunnan jäsenten paras työllistäjä on Paljakan hiihtokeskus aivan kylän naapurissa.”

”Osuuskunta Paljakka Groupin miehet ja naiset vastaavat muun muassa kunnan omistaman Paljakkatalon monista töistä. Myös alueen vuokramökkien huolto työllistää osuuskuntalaisia. Maatalousyrittäjänä toimiva Keränen tuumii, että työntarjontaa ei haluta rajata. Osaamista löytyy hieronnasta tukkipalveluihin ja rakentamisesta metsänhoitoon.”

(Kaleva 21.1.2001)

”Tuotantotiimin (video ja tv-alan ammattilaiset) jäsenillä on takanaan pitkä yhteinen työhistoria jo ennen osuuskuntaidean syntymistä. Osuuskunnassa yhdistyykin monen alan osaaminen. Ehdotonta ammattitaitoa edustavat esimerkiksi tuottajat, ohjaajat, maskeeraajat, kameramiehet, editoijat, valaisijat, äänittäjät sekä graafikot. Osuuskunnan ympärillä on lisäksi laaja verkosto, josta tarvittava ammattitaito erilaisiin projekteihin löytyy varmasti. Toimeksiantajina ovat pääasiassa eri tuotantoyhtiöt, mutta muutama projekti on tehty suoraan tv-kanaville... Tuotantotiimin osaajia löytyy mm. seuraavien tunnettujen tuotantojen takaa: Palaneen käry, Huvinvuoksi, Hockey night, Ratikka Raimo.”

”Osuuskunta valittiin yritysmuodoksi työttömyysturvan vuoksi ja aluksi osuuskunta ajateltiin väliaikaiseksi ratkaisuksi, joka on kuitenkin osoittanut toimivuu- tensa niin hyvin, että muutoksia ei ole nähty tarpeelliseksi. Oy:n perustaminen hylättiin lähinnä pääomakulujen, monimutkaisuuden ja toiminnan mahdollisen lopettamisen vaikeuksien johdosta. Tv-alalla työt ovat pitkälti freelancertöitä, joten osuuskuntatoiminnan joustavuus tukee tätä erinomaisesti.”

(Tampereen Seudun Osuustoimintakeskus, julkaisuja 2000)

Tehokkuuden tavoittelu työtehtävien osittamisella ja tuotteita standardisoimalla sekä hierarkkiset, organisaation koon kasvaessa byrokraattisten periaatteiden vahvistetut erot valanjaossa muodostavat rakenteen, joka löytyy käytännössä kaikista työorganisaatioista, joiden palveluksessa on palkkatyöläisiä. Osittamisen ja standardoinnin periaatteiden läpimurto tapahtui silloin kun massatuotteiden kysyntä oli käytännössä rajatonta. (Kevätsalo 1999, 81) Uudessa työn yhteiskunnassa työn teon muodot moninaistuvat ja joustavuus lisääntyy.

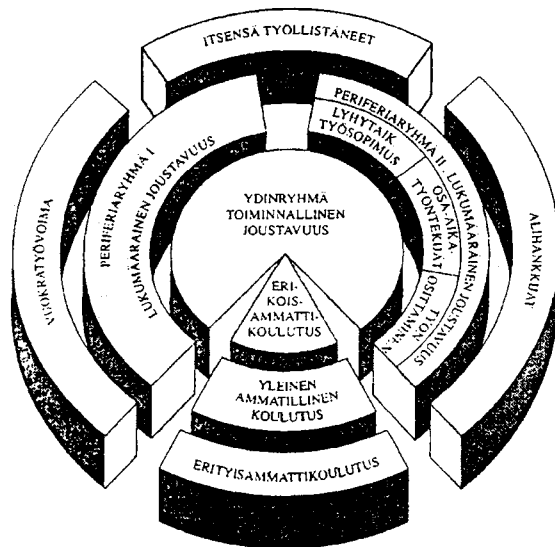
Kevätsalon (1999, 81) mukaan yksi viimevuosien keskustelussa paljon esillä ollut tapa eritellä työelämän muutoksen kehitystä on tutkia työvoiman käytön joustavuutta. Aluksi keskustelua käytiin vain tuotannon ja palveluiden hierarkkisesti alimpia palkansaajaryhmiä koskien, mutta viimeistään globalisoitumisen ja julkisen sektorin supistamispyrkimykset ovat tuoneet keskustelun piiriin professionaalitkin ammattiryhmät.

Joustoista puhuttaessa jako tehdään tavallisesti kahteen ryhmään: määrälliseen ja tehtäväjousto. Työvoiman määrällinen jousto on työvoiman sopeuttamista markkinatilanteeseen. Tilapäiset työsuhteet ja alihankinta työ ovat esimerkki määrällisen jousto. Käytetyistä menetelmistä. Yritysten ja julkisen sektorin laitosten keskittyminen ydinosaamiseen, on johtanut toiminnan kannalta toisarvoisten toimintojen ulkoistamiseen. Palveluita tuotetaan tukemaan ydinosaamista. Esimerkiksi vartiointi, siivous- tai kunnossapitopalveluja myyvien yritysten ydintoiminto on näiden palvelusten tuottaminen, vaikka niiden asiakasyrityksille ne ovat aputoimintoja, joita nykyään yhä useammin ulkoistetaan. (emt, 83).

Tunnetuimman vuosia keskustelua hallinneen yritysten joustavoittamismallin on esittänyt 1987 John Atkinson. Hän on luokitellut ”joustavan yrityksen” työvoiman seuraaviin ryhmiin:

1. Ydintyövoima, joka on koulutettu yrityksen kannalta tärkeisiin työtehtäviin, usein yrityksen sisällä tai yrityksen organisoimassa erityiskoulutuksessa. Pysyvät työsuhteet, yleisiin työmarkkinoihin verrattuna korkea palkkataso.
2. Määrällisesti joustava periferiaryhmä I: ositetuissa työtehtävissä, koulutuksena yleinen tai peruskoulutus. Lyhyet tai osa-aikaiset työsuhteet – pätkätyöntekijät.
3. Määrällisesti joustava periferiaryhmä II: alihankkijat, vuokratyövoima, itsensä työllistäneet.

Kuvio 8. Atkinsonin Joustavan yrityksen malli (esim. Kasvio 1994, 46; Kevätsalo 1999, 82)



Erilaiset "post-teoriat" väittävät meidän elävän teollisen tai modernin yhteiskunnan jälkeen joustavuuden, hajoamisen ja fragmentoitumisen uutta aikaa. Monista yhteiskuntateoreettisista tarjokkaista esimerkiksi Nätti (1996, 77) nostaa esille Ulrich Beckin (1992) riskiyhteiskunnan teorian. Osana riskiyhteiskunnan kuvaustaan Beck on rakentanut teoreettisen kuvan työelämän mahdollisesta tulevaisuudesta. Hänen lähtökohtinaan ovat yritysten modernisointistrategiat, yleinen yksilöllistyminen ja oletus, että yhteiskunta ei siedä pitkään joukkotyöttömyyttä. Siksi joustava, moninainen, hajautettu, riskikäs alityöllisyys valtaa tilaa järjestelmän normittamalta täystyöllisyydeltä. Odotettavissa on työmarkkinoiden jakautuminen normaalityösuhteiden markkinoihin, joita ay-liike puolustaa, ja riskiyhteiskunnallisiin joustomarkkinoihin. Nämä joustomarkkinat tekevät tuloaan esimerkiksi vuokratyönä, uusryttäjäytenä, etätöinä, kotiansiotyönä, suhdannetyönä, minityönä, tarvittaessa kotiin kutsuttavina työntekijöinä, ilman kiinteää työaikaa työskentelevinä työntekijöinä, harmaana ja mustana työnä, itsensä työllistämisenä, alihankinta- ja toimeksiantosuhteina. Joustavat työmarkkinat valtaavatkin tilaa normaalityösuhteilta. Uusissa työsuhteissa korostuu suurempi vapaus muotoilla arkeaan ja aikataulujaan, mutta myös suuremmat riskit, tulojen ja sosiaaliturva epävarmuudet sekä työsuojeluriskien siirtyminen omalle vastuulle. Työmarkkinoiden fragmentoitumisessa ei ole mitään ihannoitavaa. (Nätti 1996, 77).

Lama, joukkotyöttömyys ja taloudellinen niukkuus ovat antaneet Suomessakin uuden sykkäksen osuustoiminnalle. Työosuuskunta tarjoaa suhteellisen matalan kynnyksen itsensä työllistämiseen. Työosuuskunnan jäsenet ovat työtä tehdessään työsuhteessa osuuskuntaan, eivät työn teettäjään. Osuuskunta myy jäsentensä työpanosta yksittäisille työntekijöille, jotka maksavat osuuskunnalle tehdystä työstä. Osuuskunta huolehtii työnantajan sosiaaliturvavelvoitteista. (emt, 84).

Joustavuus, itsensä työllistäminen, alihankintapalvelujen tuottaminen ja työvoiman vuokraus oli ensimmäisten uuden osuustoiminnan aallon mukanaan tuomien työosuuskuntien toiminnan tarkoitus. Monialaiset työtävuokraavat ja esimerkiksi rakennus tai korjauspalveluita myyvät osuuskunnat edustivat ensimmäisiä 1990-luvulla syntyneitä työosuuskuntia.

Sittemmin esimerkiksi työvoiman vuokraamisesta on siirrytty yhä enemmän kokonaisten palveluiden tuottamisen suuntaan. Erilaiset koulutusta ja konsultointia tarjoavat osuuskuntamuotoiset yritykset ovat yleistyneet. Työosuuskunnat tarjoavatkin nykyään mm. arkkitehtuuripalveluja, erilaisia asiantuntijapalveluja, informaatioteknologia palveluja, kuljetuspalveluja, metsätalouspalveluja, pestipalveluja maanviljelijöille, rakennuspalveluja, vaatepalveluja jne. Työvoiman vuokrauksesta työosuuskunnat ovatkin siirtyneet yhä enemmän alihankintapalvelujen tuottajiksi.

Useat näistä työosuuskunnista eivät eroa muista vastaavista organisaatioista muuten kuin yritysmuodon suhteen. Keskisuuren kaupungin neljänneksi suurinta työnantajaa tai usealla miljoonalla palkkoja vuodessa maksavaa yritystä tuskin voidaan enää pitää työttömien puuhasteluna ja erottaa yrityskentästä. Toisaalta toiminta-ajatus tai organisaatorakenne toimii myös etuna, sillä esimerkiksi teollisuudelle tai palvelualalle kiireapua ja urakkaluonteisia palveluita tarjoavien työosuuskuntien jäsenistö tarjoaa usein tarvittavan reservin.

Osuuskuntamalli ja työosuuskuntien esimerkki on tarjonnut mahdollisuuden myös toimimiyrittäjien verkostumiseen tai yksityisyrittäjyyttä harkitsevien yrityskokeiluihin.. Esimerkiksi partureiden vuokratuolipolitiikka on synnyttänyt parturikampaajien yhteenliittymiä - osuuskuntamuotoisia yhteisyrityksiä. Mielenkiintoinen ilmiö on myös oppilaitosten ja koulujen suojista toimivat oikeasti rekisteröidyt osuuskuntamuotoiset yritykset , joiden avulla opetellaan liiketoiminnan saloja toimimalla oikealla yrityskentällä. Koululaiset taas vastaavasti myyvät osuuskuntien kautta esimerkiksi nurmikonleikkuuta kesäansioden lisäämiseksi.

6.3.4 Julkisen sektorin eroosio mahdollisuutena

"Kotipalvelua ja apua päivittäisissä askareissa tarjoava Aurinkoinen on Kajainlainen hoito-osuuskunta. Se on toiminnanjohtaja Arja Lehdon mukaan yksi suurimpia yksityisiä hoitopalvelujen tuottajia Kainuussa. Vuoden 1997 viimeisenä päivänä kaupparekisterin paperit saanut Aurinkoinen perustettiin seitsemän työtä vailla olevan hoitoalan ammattilaisen voimin. Tällä hetkellä yritystä pyörittää yhdeksän työntekijän joukko, kausiluontoisesti määrä nousee kolmeentoista. Naisten joukossa on kolme miestä."

"Yrityksen perustaminen luonnollisesti pelotti, sillä alkupääoma kaivettiin omista pusseista, Lehto muistelee. Ilman avustuksia käyntiin lähtenyt osuuskunta vaati Lehdon mukaan "sitkeää naisenergiaa". Aurinkoisen kotipalvelu lähtee asiakkaan tarpeista, ja työntekijät päivystävät periaatteessa vuorokauden ympäri. Aurinkoisen toimintaperiaatteen mukaan mitään ei tehdä asiakkaan puolesta, mitä hän haluaa ja osaa tehdä itse."

(Kainuun Sanomat 15. 6. 2000)

Julkisten palvelujen kasvu on ohi. Monet eliitit määrittivät laman aikana ja vielä heti sen jälkeen julkisen sektorin ongelmaksi ja jopa syylliseksi talouden romahdukseen. Julkista sektoria haluttiin supistaa sekä akuuteista rahoitus että pidemmän aikavälin rakennesyistä. Pohjoismaisessa mallissa "hyvinvointivaltion kriisi" on ollut paljolti julkisten ilmaispalvelujen kriisi. (Julkunen 1994, 32). Hyvinvointivaltiosta tuli tavallaan oman ideansa testi. Sen täy-

tyi osoittaa ja sen odotettiin osoittavan, että hyvinvointivaltio on todella mahdollinen (Eräsaari 1998, 30).

Julkisen sektorin tehostamispyrkimyksiin vaikutti jo 1980-luvun alussa OECD-maailmassa yleistynyt yksityistämisajattelu, mutta toisaalta byrokratia- ja laitostamiskritiikki. Kun suuri osa julkisista palveluista tuotetaan kunnissa, muutoksia ei voi toteuttaa kovin keskitetysti. Paikallisella tasolla myös erilaisten professionaalisten ryhmien (lääkärit, hoitajat, sosiaalityöntekijät, opettajat) merkitys vaihtelee, ja saattaa olla että poliittisen ohjauksen vähentäminen voimistaa näiden ryhmien vaikutusta. (Kosonen 1998, 360-361).

Lamavuosina tapahtuneeseen käänteeseen saakka pohjoismaisessa palveluvaltiossa on tähdätty julkisesti rahoitettuihin ja tuotettuihin universaaleihin hyvinvointipalveluihin, jotka ovat olleet yhdenvertaisia kaikkien saatavilla. Sosiaalipoliitikassa hoitoa, huolto ja auttamista ei ole mielletty ja käsitteellistetty palveluna. Tietynlainen murros ja ekonomistisen ajattelun nousu näkyy myös siinä, että sosiaalipoliittinen hoito, huolto ja auttaminen aletaan käsittää palvelujen käyttönä; käyttäjät kuluttajina; hoiva-ammattilaiset palvelutuottajina. Sosiaalipoliitiikkaan voidaan näin kohdistaa uudenlaisia ekonomistisia katseita, jotka koskevat kuluttajan valintakäyttäytymistä tai ilmaispalvelujen dynamiikkaa. Näkökulman muuttumisella voidaan palvelujen tuottamista alkaa rationalisoida ja pilkkoa osiin: palvelujen ohjaukseen, tuotantoon ja rahoitukseen. (Julkunen 1994, 34).

Julkisen tai sekakilpailu ovat vaihtoehtoja edistää kilpailevaa monituottajamallia. Se ei synnytä oikeita markkinoita, vaan kilpailuttajana ja valitsijana toimii viranomainen. Julkisen rahoituksen varassa olevat yritysmuodot, esimerkiksi perhekodit ovat yliestymässä. Muutakin osin julkisen osin yksityisen rahan varaan rakentuvaa yrittäjyyttä voi nousta. Ruotsissa on pyritty edistämään henkilökuntayritysten muotoutumista yhtenä "irtautumisstrategien muotona. (Julkunen 1994, 36). Julkisen mukaan (emt) jo vuosia on puhuttu siitä miten keskiluokassa on potentiaalia organisoida itse vaihtoehtoisia palveluja, esimerkiksi osuuskuntamuotoisia päiväkoteja, käyttäen niihin sekä omaa työpanosta että palkattua henkilöstöä. Esimerkiksi Ruotsissa osuuskuntamuotoisia päiväkoteja oli 1995 mennessä perustettu yli tuhat kappaletta (Pättiniemi 1995, 72; kts. myös Piippo 1997; Julkunen 1994, 36; Larsson 1994, 139-149))

Sosiaali- ja terveysalan yrittäjyys sai uutta virtaa lamakaudesta ja julkisen sektorin kriitistä. Julkisen sektorin työpaikat vähenevät ja alan koulutuksen saaneet eivät enää voi odottaa saavansa kokopäivävirkaa tai työpaikkaa eläkeikään saakka. Kiinnostus yrittäjyyteen on lisääntynyt julkisen sektorin byrokraattisuuden ja laitosten jäykän hierarkian vuoksi. Hoivayrittäjä voi myös suunnitella ajankäytön ja työskennellä itsenäisemmin kuin perinteisessä työpaikassa, ja käyttää ammattitaitoaan laajemmin ja joustavammin kuin jos hän työskentelisi julkisen sektorin työpaikassa. (Andersson & Simonen 1993a).

Normaalityön vähenemisen seurauksena esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla elinkeinon mahdollisuuksia etsitään nyt myös yrittäjyydestä. Elanto joudutaan hankkimaan tilapäisistä keikoista, myymällä asiakkaille palveluja suoraan tai kuntien ostopalvelusopimuksilla. Kiinnostus hoivayrittäjyyteen on kasvanut viimevuosina, mutta usein yrittäjäksi ryhtyminen on myös pakko. Hoivayrittäjyydestä kiinnostuneille ei kuitenkaan ole ollut paljon tukea valmiista rakenteista. (Simonen 1996, 92). Kuntien elinkeinoasiamiehet eivät osaa neuvoa tai järjestää resursseja, ja työvoimaviranomaisten starttirahat ohjautuvat muille kuin hoivayrittäjille (Sääski 1994). Perinteiset yrittäjien vakiintuneet palveluverkostotkaan eivät

tarjoa asiantuntijoita silloin kun palvelu ja hoiva muuttuvat tuotteiksi ja kauppatavaraksi markkinoille. (Simonen 1996, 32; Jussila 1994).

Lamasta toipumisen jälkeen kansalaismielipide ja valtamedia ovat palanneet tukemaan hyvinvointivaltiota. Hyvinvointivaltion murskaava kannatus kohdistuu ennen muuta julkisiin palveluihin. Palvelujen yksityistäminen kohtaa entistä enemmän vastustusta. Tämä on merkittävää siksi, että nimenomaan julkisten palvelujen eliittikritiikki oli kärjekästä. Nyt päättäjien kritiikin kärki on kohdistunut työikäisten tulonsiirtoihin ja työstä poistumiseen. Julkiset palvelut voidaan hyväksyä tuottavina investointeina, vaikka tietysti olisi toivottavaa että työpaikat syntyisivät yksityiselle sektorille. (Julkunen 2001, 299). Kehityksen yleisiä linjoja kuvaava kuitenkin on että esimerkiksi Stakesin tutkimuksen mukaan yksityiset sosiaalipalvelut ovat kolminkertaistuneet kymmenessä vuodessa (STT / Keski-suomalainen 25.9.2001).

Keskeistä niin osuuskuntamuotoisten kuin muidenkin yritysten syntyminen julkiselle sektorille tulee olemaan hyvinvointivaltion ja sen puitteissa tuotettujen palvelujen organisointi. Väestön eläköityminen ja ikäpyramidin laajeneminen yläpäästään viitannevat yksityisten sosiaali- ja hoivapalvelujen kasvavaan kysyntään. Lisääntyvä vanhusten hoito ja varallaolo- ja valmiustoimenpiteiden vaatimusten kasvu antaa tilaa myös osuuskuntamuotoiselle yrittäjyydelle – tiimitymisen ja verkottumisen aikakaudella

6.3.5 Yhteisötalous ja kolmas sektori työkenttänä

”Kotitorpparit-osuuskunnan ideoi italialaisten aatteelliselta pohjalta Suomen mielenterveyden keskusliiton puheenjohtaja Raimo Martikainen. Hän sai toverikseen Timo Rekon Maaseudun sivistysliitosta, ja yhdessä miehet aloittivat toissa talvena osuuskuntalaisten kouluttamisen. Viime kesä meni harjoittellessa joensuulaisten järjestöjen ja yhdistysten yhteisen Kotikartanon mailla, entisen Koppolan B-mielisairaalan alueella...”

”...Ideoita on vaikka miten paljon, Möller kertoo. Viljelyn lisäksi osuuskunta pyörittää Joensuun keskustassa öisin pikaruokapaikka Dollya. Aikanaan osuuskunta voi ottaa töiden organisoinnista pienen osuuden, mutta toistaiseksi työntekijät ovat saaneet osuutensa yön myynnistä kokonaan itselleen...”

”Tavoitteena on että kukin voisi työskennellä kykyjensä mukaan ja saada siitä toimeentulonsa. Yhteiskunnan pitäisi tulla vastaan mm. vapauttamalla sosiaaliset osuuskunnat arvonnlisäverosta, Raimo Martikainen sanoo. Monille osuuskunnan jäsenyys, eli ryhtyminen itse yrittäjiksi, on ainoa mahdollisuus päästä kiinni työnsyrjään.”

(Helsingin Sanomat 15.7.2000)

Läntisten yhteiskuntien muutos merkitsi 1990-luvulla sitä, että yksilöiden suhde hyvinvointivaltioon on erilaistumassa. Palkkatyömahdollisuuksien väheneminen uuden teknologian ja globalisoitumisen myötä on sulkenut yhä useampia ihmisiä perinteisen palkkatyön hyvinvointijärjestelmän ulkopuolelle. Kehityskulkuun sisältynyt keskustelu yksilöiden syrjäytymisestä on saanut viime vuosina uusia ulottuvuuksia. Globaalin talouden ei uskota synnyttävän tulevaisuudessa riittävästi työpaikkoja, jolloin yhteiskunnan toimintaan osallistu-

misen muodot ja hyvinvointivaltion vastikkeellisuus ovat kriittisen tarkastelun kohteena. Aiemmin yksilön mahdollisuudet osallistua työmarkkinoiden toimintaan olivat paremmat. Tällöin vastikkeena oli palkan lisäksi valtion ja markkinoiden takaama laaja-alainen sosiaalinen turvallisuus. Nyt ja tulevaisuudessa, kun kaikki eivät riittävän laajasti pysty osallistumaan työmarkkinoille, palkkatyöhön perustuva hyvinvoinnin järjestelmä on uhanalainen. (Suikkanen 1999, 198). Toisaalta hyvinvointivaltion suunnan muutoksen väitetään myös lisänneen nimenomaan palkkatyöhön perustuvan hyvinvointijärjestelmän tiivistämistä ja voimistamista (Julkunen 2001).

Tunnetussa ja paljon keskustelua herättäneessä kirjassaan "Työn loppu" Rifkin (1997, 279) kuvaa kolmannella sektorilla palveluita tarjoavia ja asioivia ryhmiä sytytyslangoiksi, jotka saattavat auttaa kanavoimaan uudelleen suurten työttömien joukon turhautumisen. Näiden ryhmien toimet niin demokraattisen osallistumisen hengen herättämiseksi kuin uudenlaisen yhteisötahdon luomiseksi määräävät pitkälti riippumattoman sektorin menestyksen markkinatalouden jälkeisen aikakauden muutostekijänä. Rifkinin (emt) mukaan työn vähentyessä markkinasektorilla ja valtion roolin kaventuessa ihmisten päivittäisessä elämässä, sosiaalitalous on viimeinen ja paras toivomme vaihtoehdoisen institutionaalisen rakenteen tarjoamiseksi muutosvaiheessa olevalle sivistyneelle maailmalle.

Viimevuosien sosiaalipoliittisissa keskusteluissa suuria toiveita onkin asetettu kolmannen sektorin organisaatioille eriarvoisuudesta johtuvien epäkohtien lieventäjänä tulevaisuuden "hyvinvointiyhteiskunnassa". Kolmannen sektorin on katsottu voivan korvata hyvinvointivaltion entisiä tehtäviä mm. vapaaehtoisuuden pohjalta. Läntisissä teollisuusmaissa eletään eräänlaista "mutaatiovaihetta". Vaikka se on alkanut jo aiempina vuosikymmeninä, ei sen lopullinen hahmo ole selvinnyt. Kolmannen sektorin toiminta-alueeseen kiteytyy monia kiistoja ja ongelmia sekä niihin liittyviä avoimia kysymyksiä, joita tarkastelemalla voidaan nostaa esiin yleisimpiä piirteitä nyt eletävästä ajanjaksosta. (Siisiäinen 1999, 23).

Helander (1998) määrittää kirjassaan "Kolmas sektori" kolmannen sektorin tunnettua mutta silti epämääräistä käsitettä. Vaikka kolmas sektori on hänen mukaansa vakiinnuttanut asemansa yhteiskunnallisessa keskustelussa, saattaa yhteiskunnan rakenteen ja toiminnan mieltäminen esimerkiksi sektoriperustaisesti tuottaa silti osin vaikeuksia. Eri tieteen aloja edustavat tutkijat käyttävät eriperustaisia kriteerejä määrittellessään ja tutkiessaan sektoreita.

Helander (emt, 44-45) ottaa kantaa myös sosiaalitalouden käsitteeseen suhteessa kolmannen sektorin. Sosiaalitalouden käsitteeseen on hänen mukaansa mahdutettu kuuluvaksi muun muassa sekä osuuskunnat että keskinäiset säästöpankit ja vakuutuslaitokset. Järjestölaitos on tässä konstellaatiossa jäänyt vain yhdeksi osaksi ko. sektoria. Hän tulkitsee siis sosiaalitalouden käsitteen kolmannen sektorin käsitettä laajemmin. Varsinkin taloudellisessa mielessä selkeästi taloudellista toimintaa harjoittavat sosiaalitalouden yksiköt painavat vaakaa voimakkaasti siihen suuntaan, etteivät käsitteet kolmas tai voittoa tavoittelematon sektori ja sosiaalitalous ole läheskään päällekkäisiä. Ongelmalliseksi sosiaalitalouden käsite tulee myös rinnastettaessa se kansalaisyhteiskunnan käsitteeseen. Esimerkiksi osuustoiminta, mutta varsinkin pankki- ja vakuutustoiminta kansalaisyhteiskunnan keskeiseksi toiminnoksi miellettyinä sopii verraten huonosti siihen perinteiseen käsitykseen, jossa kansalaisyhteiskunta nähdään orgaanikkonaisuudeksi, joka kattaa lähinnä järjestötoiminnan.

Sosiaalitalouden kasvualustana on yhteiskunnan instituutioiden, arvojen ja toimintaperusteiden uudistuminen. Kansalaisia holhoavan hallinnon ja asiakkaita toimenpiteiden kohteina käsittelevien markkinavoimien vastapainoksi uuteen arvoon on noussut osallistuminen ja yhteistyö. Erilaiset kansalaisryhmät ovat liittyneet yhteen puolustaakseen asemaansa kuluttajina tai harjoittaakseen elinkeinon harjoittajina tuottamilleen hyödykkeille markkinat. Aineellisen ja henkisen hyvinvoinnin turvaamistehtävä liittyy siten myös osuuskunnat sosiaalitalouden kenttään. Toisaalta osuuskunnat toimivat markkinoilla samoin pelisäännöin kuin muutkin yritykset. (Köppä 1995, 11).

Pättiniemen (1995, 70-71) mukaan sosiaaliosuustoiminnan nopea kehitys viime vuosikymmeninä perustuu eurooppalaisten yhteiskuntien ongelmiin hyvinvointivaltion rakentamisessa. Välimeren maissa, jossa sosiaaliosuustoiminta on yleisintä pyrkimys kaiken kattavaan valtio- ja keskusjohtoiseen sosiaalipoliittiseen järjestelmään ajautui ongelmiin jo 1970-luvulla. Keskusjohtoinen sosiaalijärjestelmä ei pystynyt takaamaan kaikille väestöryhmille niiden tarvitsemia sosiaalipalveluja ja toisaalta perinteinen tukeutuminen perheen apuun vaikeutui perhekoon pienentyessä. Toinen lähtökohta sosiaaliosuustoiminnalle on 1970-luvulta jatkunut massatyöttömyys ja siitä johtuva syrjäytyminen.

Sosiaaliosuustoimintaa on 1980-luvulla kehittänyt myös Keski- ja Pohjois-Eurooppaan. Lähtökohdat sosiaaliosuustoiminnan tarpeelle, näissä perinteisissä hyvinvointiyhteiskunnissa ovat Etelä-Eurooppalaisten kaltaisia: keskusjohtoisten järjestelmien purkaminen ja ongelmat palvelujen järjestämisessä syrjäseuduille tai erityistarpeisiin sekä massa- ja pitkäaikaistyöttömyys. (emt).³⁸

Monissa näkemyksissä kolmannen sektorin tai sosiaalitalouden nousun nähdään vanhojen kansalaisyhteisöjen paluuna yksityisen ja julkisen sektorin tultua kykenemättömiksi vastaamaan ihmisten ja varsinkin tietyn ihmisjoukon hyvinvoinnin tarpeeseen. Kananen (1998, 180-188) jakeaakin kolmannen sektorin sekä uuteen että vanhaan, työllisyyskysymysten tarkastelun muuttuessa näkökulman mukaan. Vanhan kolmannen sektorin talousorganisaatiot toimivat jokseenkin samoilla ehdoilla kuin tavanomaiset pääomaehtoiset yritykset. Uutta kolmatta sektoria pohtiessaan Kananen (emt) kysyykin onko olemassa mitään ihmisten välistä toimintaa, joka saa motiivinsa yhteiskunnallisesta viitekehuksesta ja joka toimii vanhan järjestösektorin ja vanhojen yhteiskunnallisten talousorganisaatioiden ulkopuolella?

Kananen (emt) hakee uutta yhteiskunnallista toimintaa neljältä eri suunnalta. Näistä kaikkein nopeimmin on kehittynyt kansalaisten yhteistoiminta talouden alueella. Nopea osuustoiminnan viriäminen on osoitus siitä, että ihmiset ovat omalta osaltaan yhteistoiminnalla vastanneet vaikeutuneeseen taloustilanteeseen. Toisena nousevana lohkona on itseaputoiminta ja vaihtoehtoisuhteisöt. Kolmantena nousevana voimana voidaan nähdä kylä- ja asukastoiminnan viriäminen. Neljänneksi uuteen yhteiskunnalliseen toimintaan voidaan lukea lukuisat viranomaisten ja kansalaisjärjestöjen tai -ryhmien väliset kehittämisprojektit, joissa on esillä julkisen ja yksityisen toiminnan yhdistämistä.

Esimerkiksi työosuuskunnat vain näyttävät olevan samanlaista yhteiskunnallista toimintaa kuin vuosisadan vaihteessa virinneet kulutus- ja tuottajaosuuskunnat. Vanhaa osuustoimintaa niissä on se että nekin kurkottavat yhteiskunnalliseen toimintaan. Tuottaja- ja kulutusosuuskuntien yhteiskunnallinen kääriytyi yhteiskunnan luokkajakoihin. Yhteistoiminta

³⁸ Pättiniemi (1995, 72) jakaa sosiaaliosuustoiminnan kahteen ryhmään. Jako vastaa luvussa 3.6 esitettyä sosiaalisten yritysten jakoa.

virisi yhteisestä luokkajaosta yhteiskunnassa. Mitään tällaista ei kuitenkaan ole perustettujen työosuuskuntien taustalla. Työosuuskunnissa oleva yhteiskunnallisuus liittyy suurimmilta osin yhteistoimintaan – kokoonnutaan yhteen miettimään ja suunnittelemaan yhteisen taloushankkeen perustamista ja ylläpitämistä. Tämä kaikki tapahtuu vanhan yhteistoiminnan viitekehyksessä ja vanhasta yhteiskunnallisesta toiminnasta kehitettyjen sääntöjen avulla. (emt).

Kananen on ilmeisen oikeassa tulkitessaan uuden aallon työosuuskuntien syntymistä. Monien suomalaisten työosuuskuntien synnyn taustalla on kuitenkin Kanasan esittämien kolmen muun lohkon ja perinteikkään osuustoiminnan kohtaaminen. Erilaisissa kehittämissuunnitelmissa, kylätoiminnan kehittämisessä ja jopa vaihtoehtoryhmien toiminnassa on hyödynnetty osuustoiminta-ajatusta ja organisoiduttu osuuskunniksi. Uusosuustoiminnan "tulisielujen"³⁹ ja näiden Euroopasta lanseeraamien esimerkkien innoittamana työosuustoiminta-mallia on alettu hyödyntää yhä tiiviimmin organisoidusti kehittämisen ja työllistämisen välineenä. Viime vuosina osuuskuntamalli ja sen tarjoamat mahdollisuudet on linkitetty yhä tiiviimmin sosiaalisesta yrityksestä käytävään keskusteluun. Työosuuskunnista on siis tullut kehittämisen ja työllistämistoimien yrityksiksi organisoituneita välineitä.

Työosuuskuntien uusi tuleminen voidaan siis nähdä kolmelta yhteiskunnan muutoksen tuomalta vetovoimakentältä. Alkususäyksen aiheutti eittämättä työttömyys, mutta samalla joustavoituvat työmarkkinat tarjosivat kentän missä toimia. Hyvinvointivaltion kriisiytymisen myötä julkisten palvelujen aiemmin tiukan säännöstellyltä kentältä oli löydettävissä muualta (esim. Ruotsi) tulleiden esimerkkien innoittamana toimintakenttää. Samalla myös muiden yksityisten sosiaalipalvelujen tarve nähtiin kasvavaksi. Viime vuosina suunta on yhä tiiviimmin ollut järjestäytyneessä työosuuskuntamallin hyödyntämisessä työmarkkinoille integroivan sosiaalisen yrityksen tavoin.

Köpän (1995, 11) mukaan yhteisötalouden/sosiaalitalouden näkökulma kiinnittää huomiota käyttämättä jääviin voimavaroihin. Sosiaalitalouden tarjoamien mahdollisuuksien edellytys ja toiminta-areena on yhteisö. Sosiaalitaloudelle tyypillistä yritystoimintaa ei ole olemassa ilman yhteisöä, pientä tai suurta ryhmää ihmisiä, jotka sopivat yhteisistä tavoitteista, tukevat toisiaan ja muodostavat toimivia verkostoja. Tällaista yhteisöä tai sen taloutta ei voida perustaa ulkopuolisella viranomaispäätöksellä. Se ei myöskään synny itsekkäiden yksilöiden ajamisesta erillishankkeina.

Uuden aallon mukana syntyneissä työosuuskunnissa niin sisäistä kuin ulkoistakin yrittäjyyttä on kehitetty yhteisöllistymisen keinoin – oma-apuisesti tai muualta organisoidusti. Julkisen ja Nätin mukaan tulevaisuuden työyhteiskunnassa palkkatyö muuttuu yrittäjämäiseksi projektimaiseksi työskentelyksi. Työosuuskunnat ovat toimineet tästä hyvänä esimerkkinä. Toisaalta työosuuskunnissa - sosiaalitalouden hengessä - hyvinvointivaltion turvaverkot ja moraalisen palkkatyöyhteiskunnan vaatimukset muuttavat passiivisia turvaverkkoja työmahdollisuuksiksi tai "Rifkiniläisen yhteiskunnan" toteutuessa työpakoiksi.

Keskustelu esimerkiksi palkkatyön loppumisesta tai työyhteiskunnan muutoksesta ei kuitenkaan ole historiallisesti katsoen uutta. Keskustelussa yhteiskunnallisen jaon pääperiaatteista on keskeisenä ollut kysymys oikeudesta ja velvollisuudesta työhön. Sosiaalipolitiikan käytännöissä siihen otetaan kantaa juuri nyt. (Kinnunen 1999, 5).

³⁹ Kostilainen (2000) puhuu tutkimuksessaan uusosuuskunta-aatetta levittäneistä tulisieluista

Työosuuskunnat ovat siis selkeästi sekä syntyneet työyhteiskunnan muutoksista että toimineet työyhteiskunnan muutoksina. Työosuuskunnat ovat myös yksi runsaasti esimerkkejä ja ulottuvuuksia tarjoava osa työyhteiskunnan ja hyvinvointivaltion muutoksesta käyvästä keskustelusta.

7. PALKKATYÖSTÄ YRITTÄJYYTEEN – TURVAVERKOISTA PALKKATYÖHÖN

7.1 Työosuuskunnat uutena perinteenä

”Työosuuskuntia ja niiden myötä työpaikkoja voisi syntyä Suomessa enemmän, jos niiden oikeudellinen asema määriteltäisiin tarkemmin. Sosiaali- ja terveysministeriön teettämässä raportissa arvioidaan, että syy osuuskuntien suhteellisen vähäiseen määrään on osaksi lainsäädännössä osaksi kulttuurissa.”

”Työosuuskuntien jäsenten verotuksesta ja sosiaaliturvasta ei ole säädetty lailla, todetaan raportissa. Työosuuskuntien perustamisen alkuvaiheessa ei ollut selvää, olivatko jäsenet yrittäjiä vai työntekijöitä. Esimerkiksi työttömyysturvaa haakeviin sovellettiin vaihtelevia tulkintoja, raportissa todetaan. Olisi perusteltua selvittää, pitäisikö työosuuskunta määritellä lainsäädännössä ja pitäisikö osuuskunnalla ja sen jäsenillä määritellä erityinen asema suhteessa työoikeuteen ja sopimusvapauteen tai sopimussidonnaisuuteen.”

(STT-uutispalvelu 7.3.2001)⁴⁰

Vaikka työosuustoiminta lähtikin leviämään niin sanotuista työtavuokraavista työosuuskunnista (esim. Karjalainen 1994) ovat työosuuskuntien toimintakenttä ja toimintatavat levinneet yhä moninaisimpien tehtävien ja organisoitumistarpeiden kohteeksi. Työttömien työosuuskunnista puhuminen ei myöskään tee oikeutusta sille moninaiselle joukolle, jotka toimivat osuuskuntien kautta.

Työosuuskuntien ongelmana onkin ollut niiden sijoittuminen yritys/yrittäjäyys, palkkatyö ja kolmannen sektorin kartalla. Työosuuskunnat ovat levittäytyneet koko kentälle, eikä ole oikeutettua millä tahansa mittareilla yritysmäisesti toimivia osuuskuntia kohtaan puhua niiden kuulumisesta epämääräiseen kolmanteen sektoriin. Toisaalta osa työosuuskunnista toimii juuri yhteisötalouden tai kolmannen sektorin kentällä sosiaalisten yritysten tavoin.

Kokeilevat osuuskunnat ja niiden kokeilevat jäsenet tuskin eroavat yrittäjäyden määritelmistä muuten kuin korkeintaan riskinoton suhteen. Toisaalta voidaan kysyä millaisen riskin muut omaa ammattitaitoaan myyvät esimerkiksi palvelualalle suuntautuneet yksityisyrittäjät ottavat. Esimerkiksi starttirahahan on tarkoitettu nimenomaan turvaamaan yrittäjäyysriskin aiheuttamaa tulojen menetystä. Simosen (1996, 96) mukaan huomionarvoista on, että julkisista yritystukimuodoista vain murto-osa kohdentuu esimerkiksi hoivayrittäjille. Tämä koskee myös starttirahaa. Esimerkiksi maa- tai pientilan emäntä ei saa starttirahaa hoivayrityksen aloittamiseksi, koska starttiraha on suunniteltu palkkatyöyhteiskuntaan ja kohdentuu yrittäjiksi aikoville työnhakijoille

⁴⁰ Uutisessa käsitellään Sosiaali- ja terveysministeriön raporttia, ”Työosuuskunnat ilman oikeutta”. STM Monisteita 2001:8.

Starttirahan tarkoituksena on yrittäjän toimeentulon turvaaminen yritystoiminnan käynnistämistä tai vakiinnuttamisvaiheessa (Nätti 1996, 83). Kuitenkin liki puolet starttirahaa saaneista yrittäjistä lopettaa yritystoiminnan ensimmäisten vuosien aikana (Sääski 1994). Nykyään myös työvoimahallinnon yrittäjäksi tulkitseman paluu palkkatyövoimaksi ja sitä kautta turvaverkkojen piiriin sujuu joustavammin kuin vuosikymmen sitten. Työosuuskuntien jäsenten (omistajien) hyödyntämä sovitellun päivärahan mahdollisuus toimii siten starttirahan tavoin yrittäjyyden riskien hallintana. Työosuuskunnat ovatkin olleet murtamassa perinteistä palkkatyön ja yrittäjyyden rajaa⁴¹. Vaikka suuri osa työosuuskuntien jäsenistä tulkitaan työvoimahallinnon toimesta ei yrittäjiksi, yrittäjyyden tunnusmerkit useimmiten täytyvät rinnastettaessa jäsenten toimintaa vaikka Koirasen (kts. luku 3) sisäisen ja omistajayrittäjän määrittelyihin.

Työosuuskuntien keskeisenä ongelmana suhteessa esimerkiksi TE-keskuksen ja työvoimahallinnon tarjoamiin palveluihin olikin työosuuskuntien jäsentymättömyys yrittäjä – palkansaaja – työn sektorilla. Jäsentymättömyys heijastui työosuuskuntien vastauksista päätellen sekä viranomaisten hierarkkisesta jaosta työvoima ja yritysasioihin, mutta myös osuuskuntien jäsenten omaan rooliinsa kohdistamista erilaista tulkinnoista.

Vähätalon (1998, 22) mukaan sopeutuminen uuteen modernisuuteen on vielä pitkään vaikeaa sekä yhteiskuntien valtaeliiteille että myös kansalaisille. Kansallinen tavoite on edelleen ”täystyöllisyys”, joka perustuu vakaisiin työsuhteisiin. Toisaalta ”hyvinvointiyhteiskunnan nimissä puolustetaan myös perinteisen hierarkkisen sosiaalivaltion muuttumattomuutta. On myös vaikea hyväksyä lyhyitä ja tilapäisiä työsuhteita⁴², koska muun muassa työttömät luottavat edelleen, että valtio ja poliittinen eliitti auttavat heidät pulasta. Monen on vaikea muuttaa kulutuskäyttäytymistään tai osallistua mm. työttömien omaehtoiseen toimintaan. Merkittävä osa yhteiskunnasta, erityisesti keskeiset eliitit, elää edelleenkin vanhan modernisuuden sisällä. Siirtyminen uuteen refleksiivisempään modernisuuteen on monessa suhteessa suorastaan pelottavaa. Esimerkiksi ammattiyhdistysliikkeen voimakas työelämän joustojen vastustus on ymmärrettävää, sillä puolustaessaan esimerkiksi ansiosidonnaista työttömyysturvaa ay-liike taistelee samalla omasta olemassaolostaan.

Rantanen (1997) näkee uusosuuskunnat osana yksityistämistä. Hänen mukaansa Suomalainen yhteiskunta palaa aikaan, joka vallitsi ennen julkisen sektorin nopeaa laajenemista. Julkisen sektorin tuottamat hyvinvointipalvelut vähenevät ja yhteiskunta privatisoituu. Vastuu omasta elämästä siirtyy yhä enemmän takaisin ihmiselle itselleen. Eräitä tunnusmerkkejä ovat hänen mukaansa myös voimakas kannustaminen yrittäjyyteen ja vapaaehtoistyöhön.

Julkunen puhuu uudessa teoksessaan ”Suunnanmuutos” (2001, 298) hyvinvointivaltion mentaalista malleista. Hänen mukaansa on epäiltävissä että jos hyvinvointivaltion impliittinen lupaus arvokkaan elämän takaamisesta kaikille työpanoksesta riippumatta ja työetiikka joutuvat ristiriitaan, voittaja on työetiikan entistä voimaperäisempi viljely. Vaikka työntekoon velvoittavat ohjelmat eivät onnistu nostamaan köyhiä taloudellisesti omavaraisiksi ja poistamaan sosiaaliturvan asiakkuutta, niihin tarraudutaan yhä lujemmin. (kts myös Bauman 1998)

⁴¹ Esim. osuuskunta Aktion työministeriöltä hakema ennakkopäätös työttömyysturvan säilyttämisestä

⁴² Tieteentekijöiden liiton mukaan yliopistot taitavat kyllä olla tässä poikkeus, sillä miltei puolet niiden työvoimasta on määräaikaista (Keskisuomalainen 17.10.01)

On myös hämmästyttävää miten ”yritysväki”, ay-väki sekä työvoimaviranomaiset ovat suhtautuneet epäillen työosuustoimintaan. Perinteisesti ajatukset ovat kulkeneet siten, että ”yritysväki” näkee työosuuskuntien olevan julkisesti tuettuja ja subventoituja (asia jonka tämä tutkimus kumoaa selvästi) ei oikeita yrityksiä, jotka syövät kenttää todelliselta yrittäjyydeltä⁴³. Ay-liike taas näkee työosuuskunnat uhkana yleissitovuudelle ja työsopimusten noudattamiselle. Yrittäminen, omistaminen ja palkkatyö ei perinteisesti ole sopinut pöydän samalle puolelle. Monet työvoimaviranomaiset ovat osuuskuntien jäsenten mukaan suhtautuneet työosuuskuntien jäseniin nurjasti, sillä monet eivät ole ”kunnon työttömiä” vaan hapuilevat yrittäjämäisesti.

Näyttää siltä että kukaan ei ole saanut otetta ja ole tunnustanut työosuuskuntia oikeutetuksi kuulumaan heidän reviirilleen. Toisaalta työosuuskuntien tulemiseen on liitetty monia odotuksia juuri samojen tahojen toimesta. Suurtyöttömyyden pitkittyessä ja epätyypillisten työsuhteiden tyypillistyessä työvoimahallinto on alkanut nähdä työosuuskunnat työllistämisen välineinä ja työmarkkinoille integroijina. Yrittäjäjärjestöt taas alkavat nähdä työosuuskuntien edistävän yrittäjyyttä ja palveluiden yksityistämistä. Ay-liikkeen huoli työosuuskuntien jäsenten lipeämisestä ”kapitalistien leiriin” on ihmeteltävää, jos muistaa julkisuudessa usein esitetyt perustelut osuuskunnan perustamisen järkevyydestä - työttömyysturvan säilyttäminen onnistuu! Voitaneen sanoa, että muuttuvassa ja epätyypillistyvässä yhteiskunnassakin työosuuskunnat tuntuvat olevan uusi asia vähän kaikille.

7.2 Työosuuskunnat – yrittäjyyttä, palkkatyötä vai turvaverkkoja?

Jo yhteisyrittäjyyttä- ja työosuustoimintaa määriteltäessä kentän moninaisuus ja sen sisään nivoutuvien toimintamallien erilaiset ulottuvuudet ovat käyneet ilmeiseksi. Yhtäältä kyse on tiukkojen liiketoiminnallisten periaatteiden mukaan toimivista yrityksistä ja toisaalta sosiaalista helpotusta tarjoavista projekteista. Näin myös useimmat asiantuntijat näkivät tilanteen haastatteluissa.

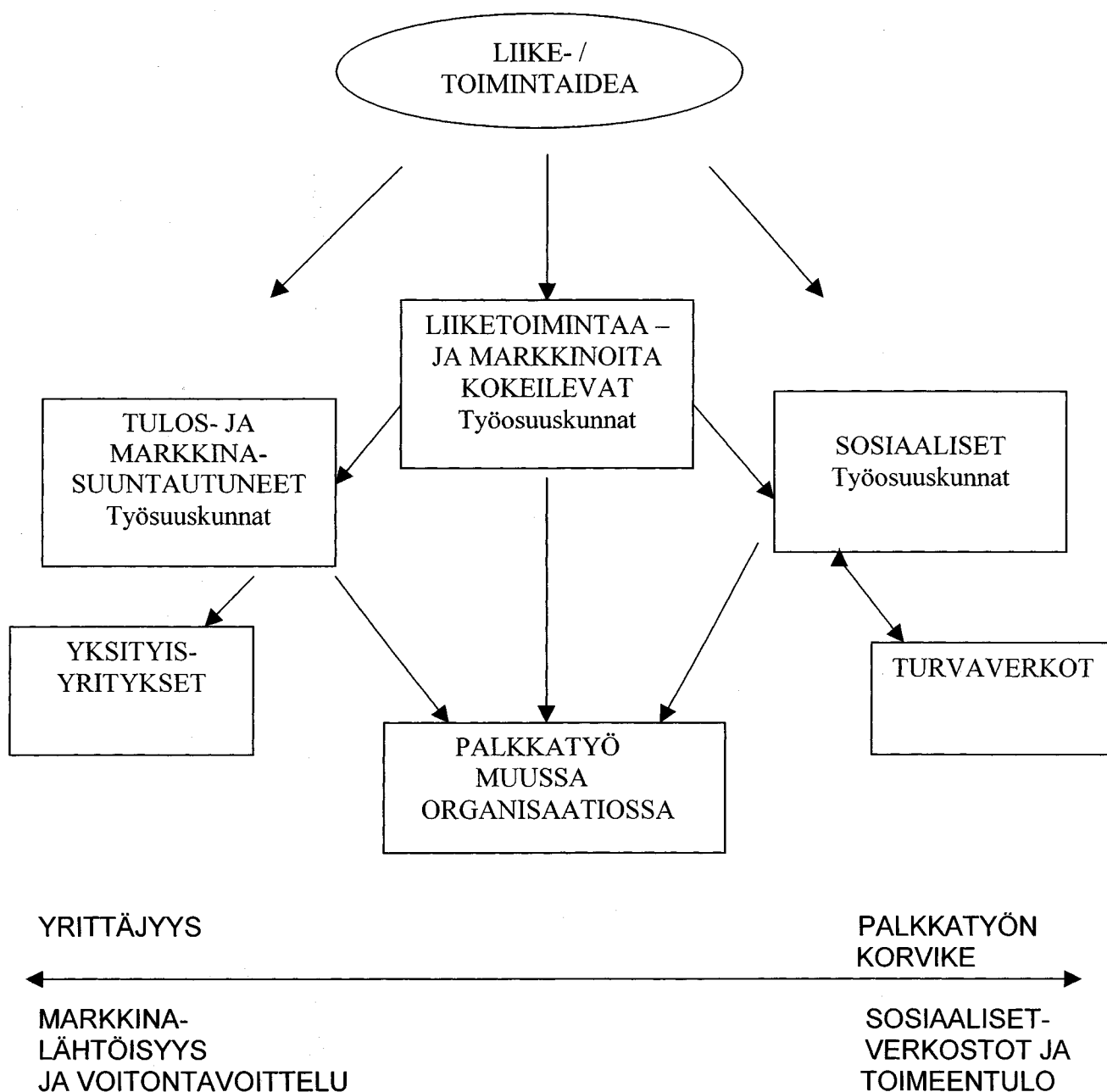
Työosuustoiminnan kenttä voidaan jakaa kolmeen osaan suhteessa yrittäjyyteen, palkkatyöhön ja turvaverkkoihin.. Joissakin työosuuskunnissa on aineksia kaikista suuntauksista, mutta jaottelu lienee vähintäänkin suuntaa antava.

1. Tulos- ja markkinasuuntautuneisiin yhteisöryhtäisiin, jotka eroavat muista pienyrityksistä organisaatiomuodoiltaan sekä päätös- ja vastuukysymyksissä.
2. Liiketoimintaa ja markkinoita kokeileviin yhteisöryhtäisiin, joissa etsitään tietoa markkinoista, omista vahvuuksista sekä heikkouksista.
3. Sosiaalisesti suuntautuneisiin yhteisöryhtäisiin ja projekteihin, jotka voivat olla syntyneet esimerkiksi kumppanuus- tai lähiyhteisöhankkeista.

Työosuuskuntia voidaan luonnehtia myös yksityisyrittäjien verkostoiksi, idea- tai yrittäjyys hautomoiksi tai lähiyhteisöä sekä syrjäytyneitä integroiviksi sosiaalisiksi yrityksiksi.

⁴³ Työosuuskuntien jäsenet taas valittavat useiden heidän yrityksenä esittämiensä tarjousten hävinneen esimerkiksi RAY:n tukea saaville yleishyödyllisille yhdistyksille.

Kuvio 9. Työosuuskuntien jaottelu toiminnan tason mukaan sekä liukumat toimintakentässä



Kuviossa olevat nuolet kuvaavat niitä liikkumasuuntia, joita sekä osuuskuntien jäsenet että osuuskunnat yrityksinä tekevät. Kokeilevista työosuuskunnista on usein kehittynyt liiketoinnallisesti kelpo yritys. Osa kokeilevien työosuuskuntien jäsenistä aikansa harjoiteltuaan siirtyy yksityisyrittäjäksi. Näin tapahtuu usein myös jo osuuskuntaan tähtäävän koulutuksen aikana. Kaikille yhteisyrittäminen ei sovi. Osuuskuntien toimintaa on myös siirretty muun juridisen yritysmuodon alle toimijoiden ja toimintakentän muutosten mukaan.

Työllisyystilanteen parantuessa yhä useammat siirtyvät osuuskunnan kautta myös toisen organisaation palvelukseen. Vuokrattu tai alihankintaa tekevä työntekijä on havaittu päteväksi ja palkataan toimeksiantajayritykseen. Monet työosuuskunnat painiskelevatkin juuri tämän ongelman kanssa – pätevillä on kysyntää työllisyystilanteen parantuessa. Tällainen tilanne on tietysti tappio osuuskunnan toiminnalle, mutta yrityshautomona tai välittävänä organisaationa osuuskunnan merkitys korostuu.

”Jotta osuuskunta voisi toimia aktiivisesti, olisi sen jäsenten osallistuttava osuuskunnan toimintaan. Meidän tapauksessamme jäsenet ovat ulkopuolisen työnantajan palveluksessa, ja näin ollen osuuskuntamme toiminta on hiipunut.” KY (42)⁴⁴

Sosiaaliset työosuuskunnat taas toimivat yhteisöön ja työelämään integroivina organisaatioina. Myös kirkolliset järjestöt ja erilaiset projektit ovat perustaneet sosiaalisten yritysten tavoin toimivia osuuskuntia. Pitkäaikaistyöttömien työllistymistä tutkittaessa (Kortteinen ja Tuomikoski 1998) on havaittu niiden työllistyvän todennäköisimmin, joilla on aktiivisimmat verkostot. Työttömyyden kestäessä ja verkostojen rapautuessa työnsaantimahdollisuudet vähenevät ja syrjäytyminen lisääntyy. Sosiaalisten työosuuskuntien tehtävänä onkin esimerkiksi erilaisten projektien organisoimina verkottaa syrjäytymisuhan alaisia ja edistää heidän hakeutumistaan työmarkkinoille tai yleensä aktivoivaan toimintaan⁴⁵.

Myös työosuuskunnille lähetetyt kyselyt ja niiden avoimissa kysymyksissä esitetyt kommentit vahvistivat edellä esitettyä jakoa. Työosuuskuntien ja niiden jäsenten suhtautuminen omaan asemaan palkkatyömarkkinoilla ja yrittäjyyden kentällä vaihteli vastaajasta ja hänen edustamastaan organisaatiosta riippuen. Myöskään suuri osa julkishallinnon instituutioiden ”institutionalisoituneista” edustajista ei kyennyt arvioimaan, lokeroimaan ja ohjaamaan työosuuskuntia niiden tarvitsemien palvelujen suhteessa. Auttamishalulla apua kuitenkin usein löytyi. Yhteiskunnallisen aseman määrittely olikin keskeinen ongelma niin työosuuskuntien kuin viranomaisten kohtaamiskentässä.

”Sekalaiset kassakäytännöt pitäisi myös saada jotenkin järjestykseen. Monet osuuskunnan jäsenistä ovat olleet ilman päivärahoja 20.1. alkaen. Jotkut eivät pysty matkustamaan enää osuuskunnan viikkokokoukseen. Ihan järjetöntä. Ihmisille rauha aloittaa jotakin uutta esim. ”kiva kun yritätte !”” KY.

”Viranomaisille tietoa käytännön toimista: -kerrottava , että työosuuskunnan jäsenet ovat työnhakijoita, mikäli eivät ole työllistyneet työosuuskuntansa kautta. - Uhkailut päivärahojen menettämisestä lopetettava.” KY

”Työvoimatoimistolla on epäilevä, kriittinen asenne osuuskunnan toimintaa kohtaan. Työvoimatoimiston henkilökunnalla ei ole tietoa ja kokemusta yrityselämästä ja yrittäjyydestä. TE-keskuksen henkilöt ovat aivan tietämättömiä, kun kysyy yritysneuvonnasta tai omatoimisuusavustukseen liittyvistä asioista.” KY

TE-keskuksen kanssa ei ongelmia. Työvoimatoimistossa ei ainakaan silloin kun me aloitettiin ollut minkäänlaista yhteisymmärrystä eikä tietoa koko osuustoiminnasta. Itse saatiin

⁴⁴ Seuraavissa luvuissa asiantuntijoiden haastattelujen (HA) ja osuuskunnille lähetettyjen kyselylomakkeen avoimien vastausten (KY) perusteella tehtyjä lainauksia erotetaan edellä mainituin lyhentein. Suluissa lomakkeen numero

⁴⁵ Myös kylätoiminnalla on havaittu olevan työttömien aktiivisuutta ylläpitävä vaikutus (Pirinen 2001).

juosta siellä kertomassa mitä on osuustoiminta. Työvoimaviranomaisille pitäisi jakaa asiallista tietoa.” KY(55)

”Paikallinen työvoimatoimisto on suhtautunut varsin myönteisesti toimintaamme. TE-keskus on kankea ja hidas päätöksenteossa. KTM:n toimipiste ei uskonut asiaamme lainkaan.” KY

”Oulun TE-keskus ei tue uusosuuskuntia, koska se katsotaan liiketoiminnaksi. Lapin TE-keskus on myöntänyt avustuksia uusosuuskunnille toimihenkilöiden palkkaamiseen ja laitehankintoihin. Miten tällainen on mahdollista ?” KY

Edellisissä luvuissa esitetty työosuuskuntien perustamiskenttä tukee myös esitettyä työosuuskuntien toiminnallista jaottelua. Liiketoiminnalliset työosuuskunnat on helposti löydettävissä joustavoittamisen ja julkisen sektorin eroosion areenoilta. Useimmat työosuuskunnat aloittavat kokeilemalla markkinoita. Oppilaitosten vaikutuspiiristä ja yrittäjyyskoulutusten myötä syntyvät työosuuskunnat ovat tästä esimerkkinä. Monissa tapauksissa vain osalla jäsenistä on selkeä ja toimiva liikeidea ja eväitä sen toteuttamiseen. Osa jäsenistä harjoittelee vielä matkan varrella osan toimiessa jo täysillä. Kolmannen sektorin toimijoiden, kaupunginosissa toimivien projektien ja maaseudun kylien kehittämisen yhteyteen perustetut osuuskunnat taas toimivat esimerkkinä sosiaalisista ja syrjäytymistä ehkäisevistä työosuuskunnista.

”Osuuskunta on hyvä yrittäjyyden kehittämisessä ja sen kautta kylien säilyttämisessä.” KY

”Ei saisi odottaa liian lyhyellä ajalla ihmeitä aikaan. Aina menee aikaa siihen, että saa markkinoitua tuotteen.” KY

Työministeriön kyselyn vastaukset puolsivat selvästi sitä käsitystä, että osuuskunnan käytännön pyörittämisessä tarvitaan neuvontaa ja koulutusta - kursseja hallinnosta, taloudesta ja yleensä osuuskunnan toiminnasta. Osuuskuntakoulutusta tulisi järjestää määräajoin, jolloin jäseniksi pyrkiviä ja asiasta kiinnostuneita voisi lähettää koulutukseen. Osuuskuntien jäsenille ja työntekijöille haluttiin myös räätälöityä koulutusta.

Ennen toiminnan aloittamista koulutus osuustoimintaan koettiin ehdottoman tärkeäksi. Aloittavien osuuskuntien on ehdottomasti saatava tietoa yrittämisestä, osuuskunnan perustamisesta ja siihen liittyvästä kanssakäymisestä. Joku oli jopa sitä mieltä, että osuuskuntayrittäjiksi ei saisi päästää ketään ilman, että on tietoinen osuuskuntayrittämisen luonteesta.

”Olisi hyvä jos osuustoiminta koulutuksia järjestettäisiin määräajoin. Koulutukseen voisi laittaa jäseniksi pyrkiviä ja toiminnasta muuten kiinnostuneita. Tämä poistaisi mahdolliset turhat ennakkoluulot.” KY (101)

Jotkut painottivat, että yritteliäisyyttä on korostettava koulutuksessa voimakkaasti: osuuskunta on yritys täysipainoisesti.

7.2.1 Tulos- ja markkinasuuntautuneet työosuuskunnat

Useimmat haastateltavat asiantuntijat rinnastivat työosuuskunnat ja yhteisyritykset yritystoimintaan yleensä. Markkinoilla toimimisen katsottiin vaativan tietoa markkinoista, oikeanlaisia tuotteita tai palveluja, sekä yrittämiseen orientoitumista ja yrittäjähenkisyyttä. Samoja asioita on yleensä korostettu muussakin pienyritystoiminnassa. Erona muuhun pienyrittämiseen koettiin vain toiminnan erilainen organisoituminen sekä päätös ja vastuukysymysten erilaisuus.

"... osuuskuntatoiminta on mulle samanlaista businesta kuin muukin pienyritystoiminta, toimintatapa, se lähtökohta miten toiminta on organisoitunut on erilainen. Tässä on minusta se peruspulma, mikä on johtanut harhaan tätä keskustelua Uudellamaalla. Että se olisi jotain muuta kuin reilua businesta, yleensä siinä käy hassusti...." HA

Kaksi haastateltavaa näki organisaatiomuodon sinänsä olevan toissijainen. Samansisällöistä toimintaa koettiin peruslähtökohdiltaan voitavan harjoittaa juridisesta yritysmuodosta riippumatta.

Eräs haastateltavista uskoi joillekin pienyrittäjille olevan hyötyä muotoilla toimintaansa yhteisöllisemminkin. Moni pienyrittäjä kaipaisi "porukan" tukea toimintaansa, tuoton- ja voitontavoittelumotiivien ollessa silti ennallaan. Monet pienyrittäjistä haluaisivat kyllä jakaa riskit, mutta pelko päätösmahdollisuuksien kaventumisesta omassa yrityksessä on usein esteenä. Verkostoituminen nähtiin tavaksi jakaa riskejä. Sen katsottiin myös mahdollistavan paremman keskittymisen omaan liiketoimintaan.

"...itsenäisille yrittäjille oma valta on arvo sinänsä, mutta tilausta tämäntyypiseen toimintaan on..." HA

Yrittäminen yhdessä, nähtiin toisaalta riskittömämmäksi tavaksi aloittaa yrittäminen, mutta toisaalta yhteisöllisyydestä uskottiin koituvan joissakin tapauksissa myös haittaa. Erityistä huomiota olisi usean haastateltavan mukaan kiinnitettävä henkilökemiaan ja huolellisuuteen joukkoa valittaessa. Myös johtamis- ja vastuukysymykset nähtiin yhteisöyrityksissä ongelmallisemmiksi kuin monissa muissa yritysmuodoissa. Yrittämisen onnistumista yhteisyrityksen muodossa ei kovinkaan paljon epäilty.

"Yhteisyritystä koottaessa olisi käytettävä erityistä harkintaa ja miettimistä siihen, missä ne saattaisivat toimia. Ettei lähdetä mahdollisiin kuvioihin tai vääristetä kilpailua. Tärkeää on ymmärtää mistä kaikesta yrittämisessä on kysymys." HA

Monien pienyrittäjien keskuudessa uskottiin olevan käsitys, jonka mukaan työosuuskunnat saavat valtion tai kunnan tukea tai muita kilpailua vääristäviä subventioita. Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa. Haastateltavien keskuudessa ei kilpailua vääristäviä tekijöitä pidetty vielä merkittävänä, mutta myös epätietoisuutta ilmeni. "Kentän ja pelisääntöjen" selvittämiseen ja lisäinformaatioon näytti olevan selvä tilaus.

7.2.2 Liiketoimintaa ja markkinoita kokeilevat yhteisyritykset ja työosuuskunnat

Useat haastateltavat näkivät osuustoiminnan ja yhteisyrityksen olevan paitsi yrittämistä, myös mahdollisuus kokeilla omia liikeideoita ja tutkia markkinoita. Eräs haastateltavista

uskoi monien kokevan yhteisöyrytykseen kuulumisen olevan ”*second best*” vaihtoehto. Hänen mukaansa monet pitävät palkkatyötä tai omaa yritystä parempina vaihtoehtoina.

Miltei kaikkien haastateltavien mielestä yhteisyrityminen voi olla helpottava tie matkalla yrittämiseen tai oman yrityksen perustamiseen. Osallistamalla riskittömämmäksi koettuun osuuskuntaan monille voi avautua tietoa markkinoista, omista vahvuuksista sekä heikkouksista. Tämä voi johtaa yrittämiseen yhteisyrityksen puitteissa, oman liikeidean kehittymiseen ja oman yrityksen perustamiseen tai markkinoilla koeteltujen ideoiden uusimiseen tai kokonaan hylkäämiseen.

”Monet voivat toimia ideahautomoina, mutta jos porukka toimii niin mikä ettei voisi toimia esimerkiksi osuuskuntamuotoisena. Monille se voi olla keino selviytyä alkuvaikeuksista: rahoitusvaikeudet, markkinoiden löytäminen jne.. Kaikille se ei sovi, moni lähtee normaaliin palkkatyöhön.” HA

Monet haastateltavista näkivät laman ja työttömyyden luoneen olosuhteet tämän tyyppiselle toiminnalle. Osan yrityksistä uskottiin toimivan pitkälläkin aikavälillä, lähinnä sellaisen, jotka toimivat järkevällä liiketaloudellisella pohjalla. Omaehtoisen toiminnan tukeminen ja yrittäjyyteen kannustaminen nähtiin kuitenkin järkeväksi.

7.2.3 Sosiaalisesti suuntautuneet yhteisyritykset ja projektit

Yhteisyritysjyysprojektissa yhteisöyritysten joukkoon liitettiin myös kumppanuus- ja lähiyhteisöhankkeet. Monien toiminnassa keskeisenä osana on toiminnan tai toiminnan osan organisoituminen osuuskunnaksi. Osa haastateltavista koki järkeviksi ja kannatettaviksi sellaiset hankkeet, jotka kannustavat omatoimisuuteen ja työmarkkinoilla pysymiseen.

”Myös osuuskunnan kautta yrittämällä työhön. Pitää pystyä voittamaan pitkään kotona ollessa tullut työnteon pelko.” KY

Liiketaloudellista voittoa tavoittelemattomien hankkeiden koettiin olevan järkeviä lähinnä haja-asutusalueilla, jossa normaaliin työllistymisen kynnyks on tavallista korkeampi. Myös erilaiset tukitoimenpiteet, mm. syrjäytymisen estäminen sekä asuinympäristön kunnostus ja ympäristön suojele, saivat kyseessä olevin toimin tukea. Ehtona kuitenkin nähtiin etteivät osin julkisen sektorin tukitoimenpitein rahoitetut hankkeet saa vääristää kilpailua ja estää muun yritystoiminnan mahdollisuutta.

8. TYÖOSUUSKUNTIEN JÄSENISTÖ

8.1 Jäsenistön määrä

Työosuuskunnissa on tutkitun joukon perusteella keskimäärin 23 jäsentä (ka 23.3). Nykyinen osuuskuntalaki, jota ollaan parhaillaan uudistamassa myös jäsenten määrää koskien, edellyttää osuuskunnalla olevan vähintään viisi (5) jäsentä. Työosuuskunnissa jäsenmäärän alaraja on pitkään ollut käytännössä seitsemän (7) tämänhetkisten työttömyysturvainsäädösten nojalla. Vallitsevan määrittelyn mukaan henkilö tulkitaan yrittäjäksi, mikäli hänen omistusosuutensa yrityksestä ylittää 15 %. Työosuuskunnissa tämä tarkoittaa vähintään seitsemää jäsentä.

Työosuuskuntien jäsenmäärä vaihtelee kyselyyn vastanneiden perusteella 1400 jäsenen ei tyypillisestä työosuuskunnasta viiden jäsenen osuuskuntaan. Käytännössä työosuuskuntien jäsenmäärä vaihtelee alle sadan jäsenen osuuskunnista pieniin alle kymmenen jäsenen osuuskuntiin. Tyypillisimmillään työosuuskunnan jäsenmäärä vaihtelee kahdenkymmenen (20) henkilön molemmin puolin. Jos vastanneiden työosuuskuntien ajatellaan edustavan koko työosuuskuntien joukkoa niin kokonaisjäsenmääräksi voidaan arvioida hieman alle 12 000 jäsentä. Koko uusosuustoiminnassa samoin perustein laskettuna olisi siis mukana noin 23 000 jäsentä.⁴⁶ Lisäksi on laskettava mukaan muut osuuskuntien kautta työtä tekevät tai palkkaa nauttivat. Osuuskunnat työllistävät myös ei jäseniä.

Joissakin osuuskunnissa niin sanotuista passiivisista, vain nimellisesti mukana olevista on yritetty päästä eroon erilaisten lisämaksujen avulla. Toisten työosuuskuntien ongelmana on taas jatkuva uusien jäsenten tarjonta. Joissakin pienimmissä osuuskunnissa taas työtömyysturvaan edellyttävän jäsenmäärän alittuminen on uhkana. Jäsenistöltään Suomalaisen työosuuskuntien joukko onkin moniulotteinen, mikä osaltaan vaikuttaa työosuuskuntien kehityksen ja tarpeiden erilaisuuteen.

8.2 Jäsenistön sukupuolijakauma – niukasti miehistä

Tutkittujen työosuuskuntien jäsenistä niukka enemmistö eli 52 % on miehiä. Karjalaisen tutkimuksessa 1996 miesten osuus oli 57 %. Suomalaiset työosuuskunnat näyttäisivät siten naisistuvan. Yhtenä syynä tähän on varmasti erilaisten naisvaltaisten alojen kuten sosiaali- ja terveyspalveluosuuskuntien yleistymisen ja joidenkin hyvä menestyminen. Esimerkiksi Englannissa, jossa työosuustoiminnalla on pidemmät perinteet, hieman yli puolet jäsenistä on naisia⁴⁷.

8.3 Jäsenistön ikä - keski-ikäistä – ikähaitari laajentunut

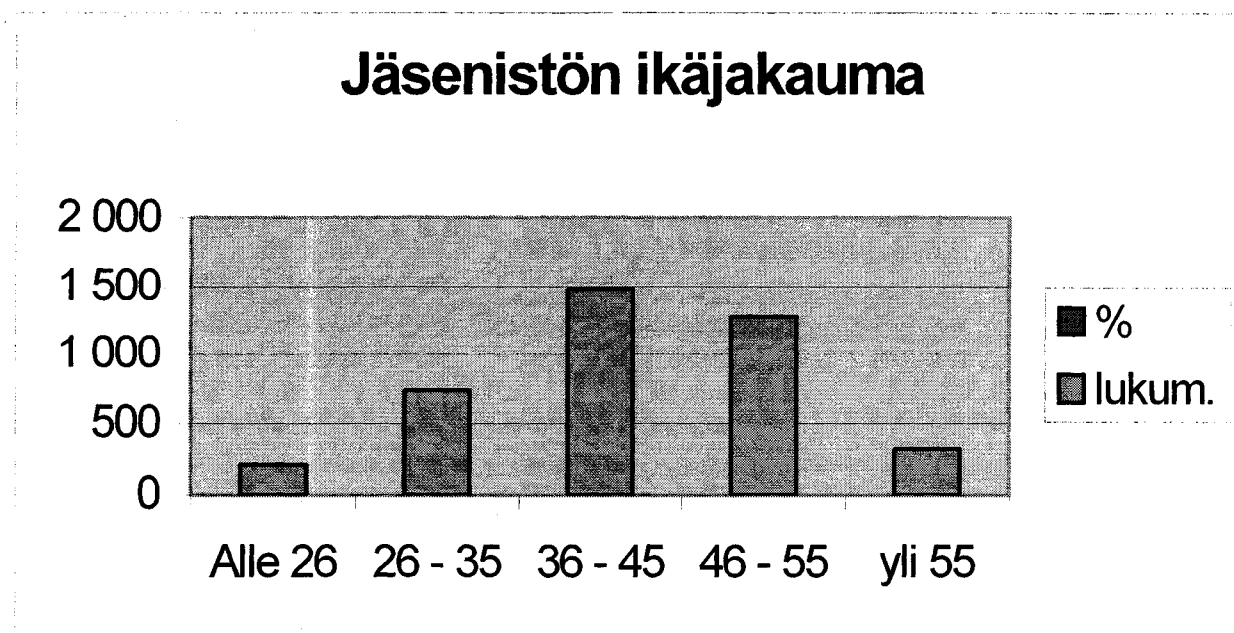
Työosuuskuntien jäsenistön enemmistö on keski-ikäisiä 36-45-vuotiaita. Seuraavaksi suurimmat ryhmät muodostavat 46-55-vuotiaat ja 26-35-vuotiaat. Vuonna 1996⁴⁸ tutkittujen työosuuskuntien jäsenistä lähes kaksi kolmasosaa kuului nytkin enemmistönä olevaan luokkaan. Osuuskuntien jäsenistön ikäjakauma on siten pohjaltaan laajempi ja tasaisempi, kuin 1990-luvun puolivälissä. Tätä kehitystä osaltaan varmasti selittää työosuustoiminnan ja siten tutkitun joukon huomattava laajeneminen, mutta työ- ja uusosuuskuntatyypinen toiminta on herättänyt kiinnostusta erilaisissa nuorten ryhmissä ja oppilaitoksissakin yrittämisen polkuna. Vanhempien ikäluokkien kohdalla erilaiset epätyypilliset työsuhteet ovat tyypillistyneet teknologisen kehityksen saneleman ikärasismiksikin kutsutun ilmiön myötä.

⁴⁶ Vuoden 1999 tietojen mukaan

⁴⁷ Piippo 1996, 5

⁴⁸ Karjalainen 1996, 43

Kuvio 10. Jäsenistön ikä



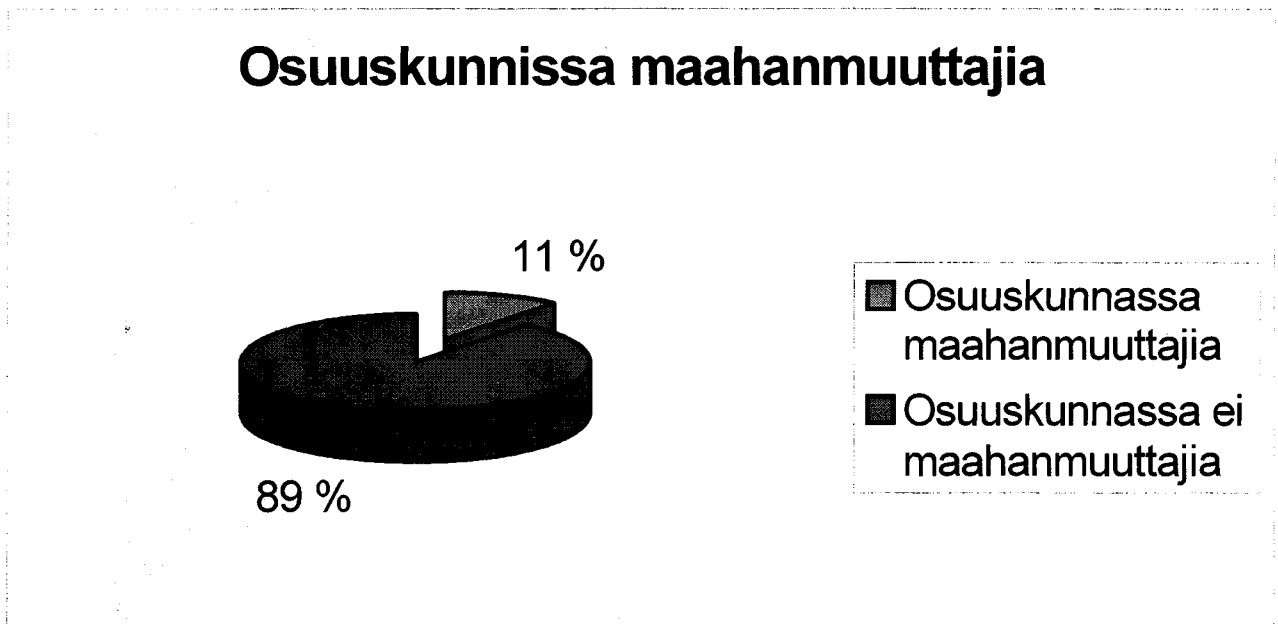
8.3 Maahanmuuttajat ja työosuuskunnat – työosuuskunnat pääosin syntyperäisten suomalaisten yrityksiä.

Maahanmuuttajien työosuuskunnat on nähty keinona sekä sopeuttaa vieraassa kulttuurisessa toimimaan tottuneita sosiaalisen yrityksen tavoin paikalliseen kulttuuriin, kieleen ja työmarkkinoihin. Tavoitteena on ollut mm. liikeideoiden kehittäminen ja oman työpanoksen ja osaamisen myynti osuuskunnan kautta. Muiden erityisryhmien kohdalla on esitetty samanlaisia ideoita.

Työttömyysaste on maahanmuuttajien joukossa huomattavasti keskimääräistä korkeampi. Suomeen muuttaneille yksityisyrittäminen on usein puutteellisen kielitaidon ja pääoman kokoamisen vuoksi vaikeaa. Monet monikulttuuriset osuuskuntahankeet ovatkin seurausta ulkopuolisten ohjaamasta ja työvoimaviranomaisten rahoittamasta toiminnasta. Toiminta-ajatukset ovat olleet melko laaja-alaisia.⁴⁹

⁴⁹ Karjalainen 1998 Teoksessa Osuustoiminnallinen yhteisyrittäminen.

Kuvio 11. Maahanmuuttajia osuuskunnissa



Maahanmuuttajia kyselyyn vastanneiden osuuskuntien jäsenistön joukossa oli 98 henkilöä. Oheisen kuvion mukaisesti 11 %:ssa työosuuskuntia oli jäsenenä maahanmuuttaja tai maahanmuuttajia. Osuuskuntien jäsenmäärästä vain 2 % oli siten muita kuin syntyperäisiä suomalaisia.

9. TYÖOSUUSKUNTIEN OSUUSMAKSUT, LIITTYMISMAKSUT, MUUT MAKSUT

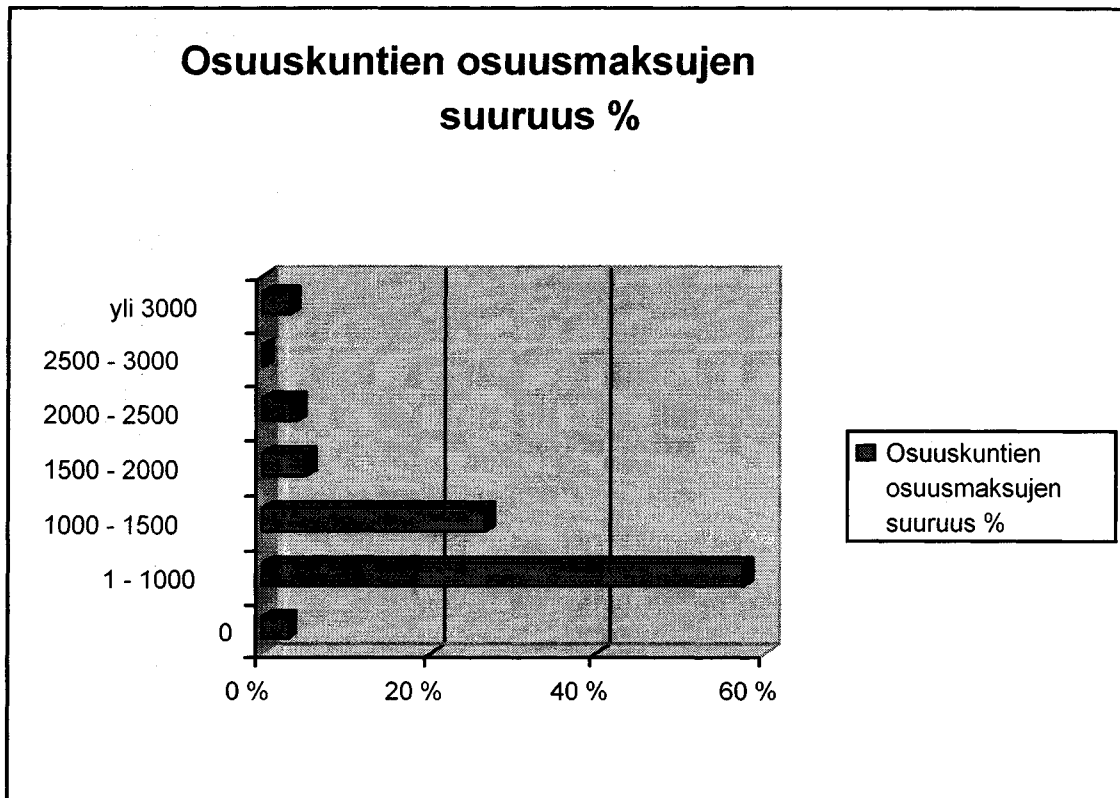
9.1 Osuusmaksut

Työosuuskunnissa osuusmaksut muodostavat yleensä pääosan osuuspääomasta. Osuuspääoman (pääoma) määrälle ei osuuskuntaa perustettaessa ole asetettu rajoituksia, kuten esimerkiksi osakeyhtiön perustamiseen vaadittava minimipääoma (50 000mk). Osuusmaksujen suhteen työosuuskunnat voidaan jakaa periaatteessa kahteen ryhmään: niihin joiden toiminnalle osuusmaksu on ollut pitkälti sovittelu tai sitoutumiskysymys ja siihen vähemmistöön, jonka hallinnassa oleva pääoman määrä (esim. koneet ja laitteet) tai sijoitustarpeet ovat huomattavasti keskimääräistä suuremmat, johtaen siten myös suuremman panostuksen tarpeeseen.

Monissa tapauksissa työosuuskuntien kohdalla osuusmaksun suuruuden määrittäminen onkin ollut pitkälti perustamisvaiheen ja perustamisprosessin ongelma. Tällöin on pohdittu ensisijaisesti jäsenten mahdollisuuksista suorittaa sovittu summa ilman ylitsepääsemättömiä ongelmia, ajattelematta osuusmaksua sijoituksena tai osuuskunnan taloudellisten tarpeiden perustana.

Tällainen ajattelu ilmenee myös joidenkin työosuuskuntien pienenä esimerkiksi 100 markan suuruisena osuusmaksuna. Osassa työosuuskuntia sitoutumista ja pääomapohjaa on haettu hieman suuremmalla ja yleisimmillä muutaman sadan tai tuhannen markan panoksilla. Muutamien osuuskuntien osuusmaksut taas olivat useita kymmeniä tuhansia.

Kuvio 12. Työosuuskuntien osuusmaksut



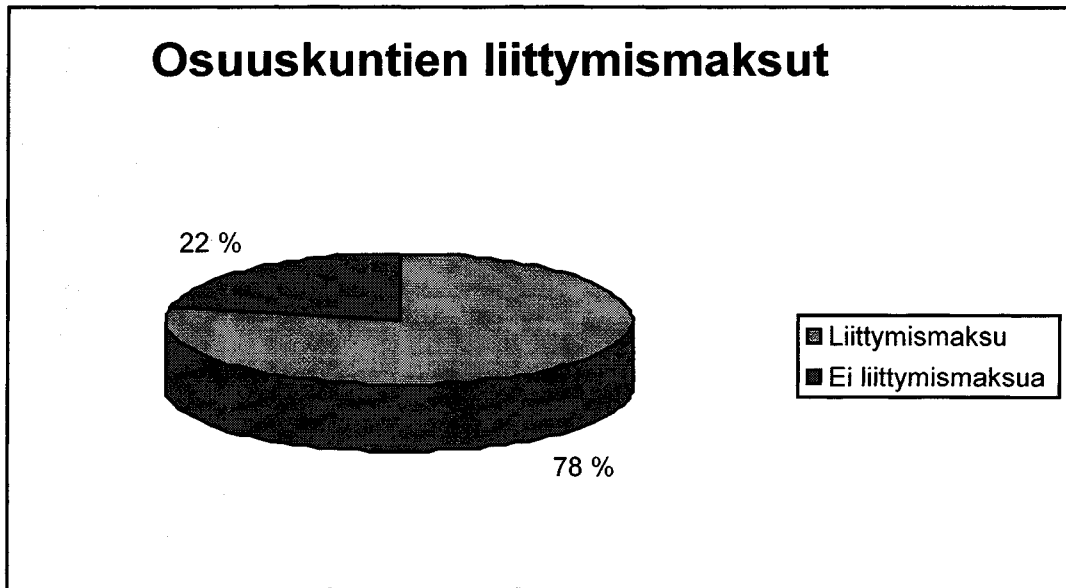
Tutkittujen osuuskuntien osuusmaksut vaihtelivat alimmasta sadasta markasta aina 50 000 markkaan asti. Tutkimuksen aineistossa esiintyi myös joitakin osuuskuntia, jotka ilmoittivat osuusmaksukseen nolla markkaa! Suurimmaksi osaksi työosuuskuntien osuusmaksut liikkuvat viidensadan ja tuhannen markan tuntumassa. Tyypillisesti osuusmaksu oli viisisataa (500) tai tuhat (1000) markkaa.

9.2 Työosuuskuntien liittymismaksut ja muut maksut

Työosuuskunnat perivät erilaisia liittymismaksuja jäseniltään osuusmaksun lisäksi. Liittymismaksua ei makseta takaisin jäsenen erotessa osuuskunnasta. Näin pieniä pääomia tai rahoitusta saadaan kerättyä osuuskunnalle ilman jäsenen eroamisesta aiheutuvaa takaisinmaksun uhkaa. Liittymismaksun tarkoituksena on useimmissa tapauksissa tukea osuuskunnan taloutta.

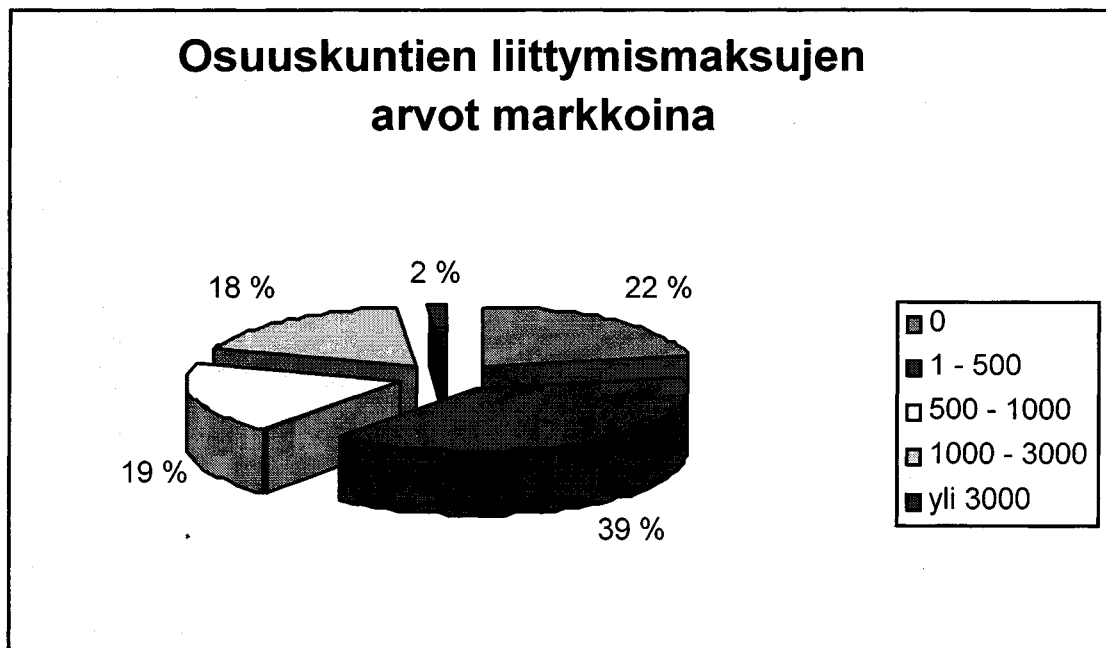
Liittymismaksujen perimisestä päätetään usein osuuskunnan perustamisvaiheessa. Sääntöihin sisällytetäänkin usein lisämaksun perimismahdollisuus. Osassa osuuskuntia liittymismaksun maksaminen kuuluu sekä perustajajäsenille että myöhemmin liittyville. Osa osuuskunnista taas näkee liittymismaksun myöhemmin liittyvien jäsenten "velvollisuutena ja vastineena" liittymismaksusta vapaiden perustajajäsenten tekemälle työlle osuuskunnan rekisteröimisvaiheessa.. Myös osuuskuntakokous voi myöhemmin päättää lisämaksuvelvollisuudesta sääntöjä muokkaamalla. Näin uusilta jäseniltä voidaan vaatia esimerkiksi sitoutumis- ja sijoitushalukkuutta.

Kuvio 13. Osuuskuntien liittymismaksut



Suurin osa tutkituista työosuuskunnista eli peräti 78 % perii jonkinlaista liittymismaksua. Yleisimmillään liittymismaksu on oheisen kuvion mukaisesti muutama sata markkaa. Myös tuhannen markan molemminpuolin perittävät maksut ovat yleisiä. 2%:a työosuuskunnista ilmoittaa liittymismaksukseen yli 3000 markkaa.

Kuvio 14. Osuuskuntien liittymismaksujen suuruus

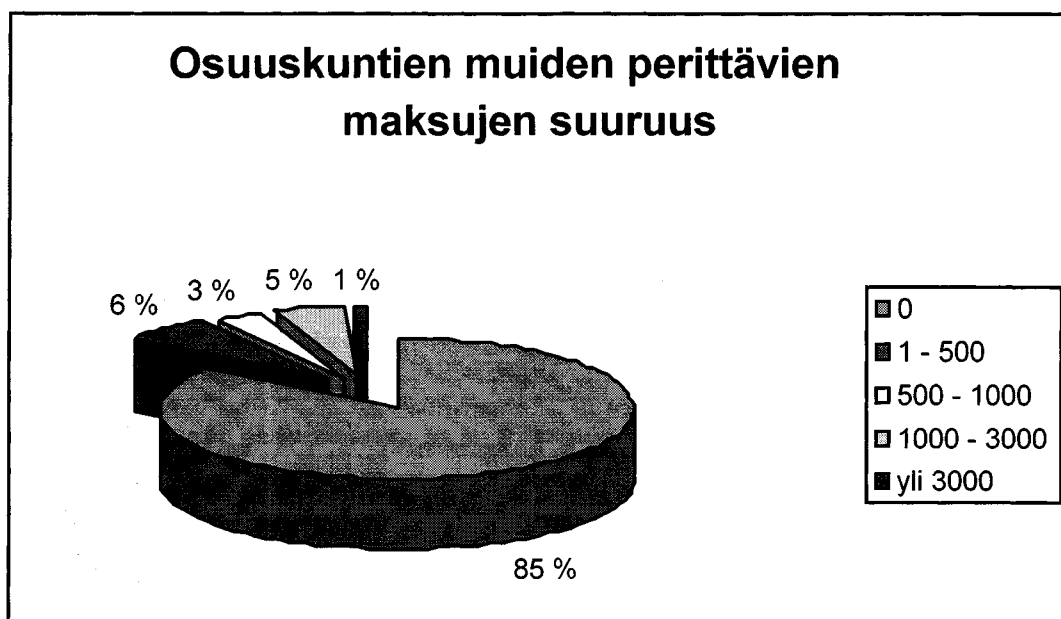


9.3. Työosuuskuntien perimät muut maksut – aktiivisuutta toimintaan

Osuuskunnista pääosa eli 85 % ei peri osuusmaksun ja liittymismaksun lisäksi muita maksuja. 15% osuuskunnista ilmoittaa kuitenkin perivänsä joitakin maksuja. Tällaisia ovat esimerkiksi: lisäosuusmaksut, ylimääräiset maksut, sijoitusosuusmaksut, kuukausimaksut jne.. Näiden periaatteellisenä tarkoituksena voi useimmissa tapauksissa olla osuuskunnan rahoitustarpeen tyydyttäminen jäsenien kertaluonteisilla tai säännöllisillä maksuilla tai sijoituksilla. Osa osuuskunnista on myös alkanut periä erilaisia ja eri suuruisia kuukausi- tai kausimaksuja jäseniltään varmistaakseen näiden sitoutumisen toimintaan.

Oheisessa kuviossa kuvataan lisämaksuja perivien osuuskuntien osuus kaikista ja perittävien markkamäärien suuruus jaoteltuna. Kuviossa maksujen suuruudet vaihtelevat miltei liittymismaksujen suuruuksina, mutta muiden maksujen perintäkerrat ja tiheydet tietysti vaihtelevat, jolloin kokonaisvaikutus osuuskunnan tuloihin myös vaihtelee.

Kuvio 15. Muut perittävät maksut



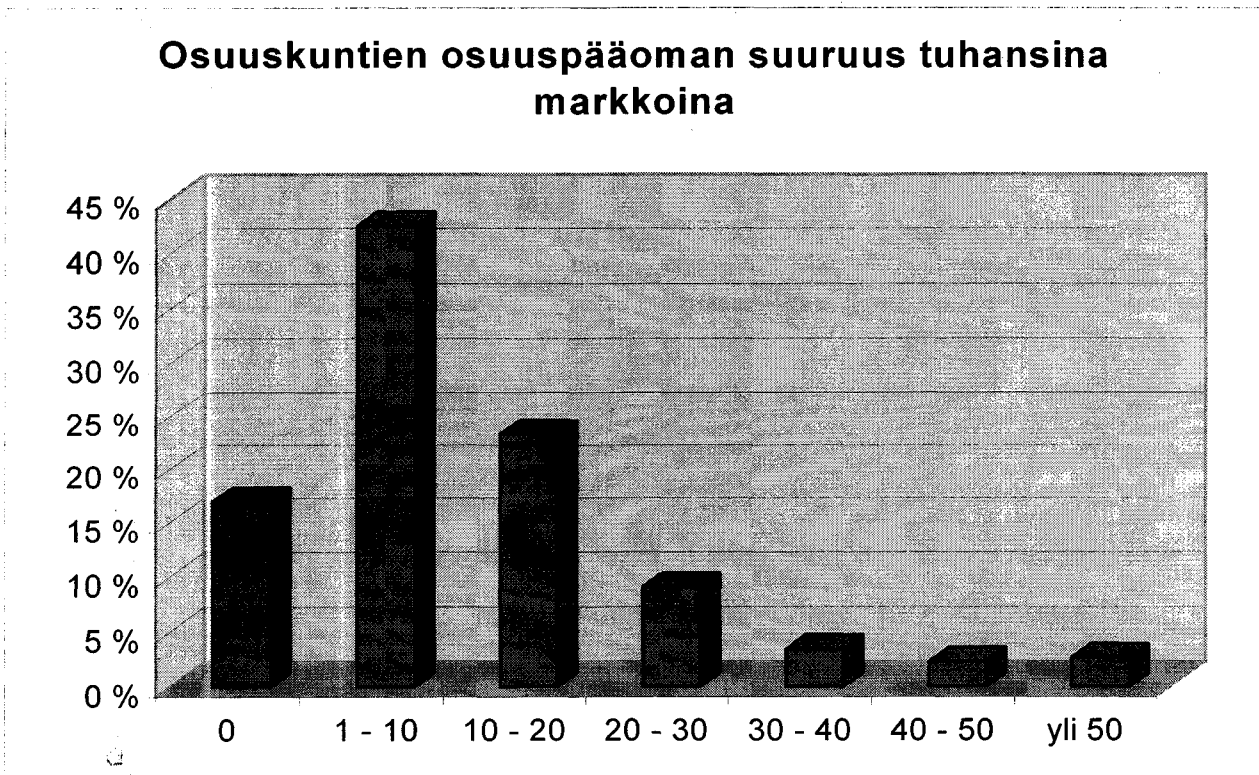
10. OSUUSPÄÄOMA, LIIKEVAIHTO JA TOIMINNAN YLI- / ALIJÄÄMÄ

10.1 Osuuspääomat pääosin pieniä – suuria eroja

Osuuskuntien osuuspääomat ovat pääosin hyvin pieniä. Neljä viidestä kyselyyn vastanneesta osuuskunnasta ilmoittaa osuuspääomakseen korkeintaan 20 000 markkaa. Vain kolme prosenttia osuuskunnista ylittää osakeyhtiöiden minimipääomavaatimuksen 50 000 markkaa. Onpa monen osuuskunnan osuuspääoma niiden itsensä mukaan jopa nolla markkaa – on kuitenkin syytä epäillä, onko kysymys tällöin ymmärretty oikein.

Oman pääoman pienuudesta huolimatta suurin osa osuuskunnista toimii kuitenkin taloudellisesti terveellä pohjalla. Tämä osoittaa osuuskunnalla yritysmuotona olevan paikkansa silloin, kun yritystoiminnan päätavoitteena on mukana olevien oman osaamisen myyminen työmarkkinoille.

Kuvio 16. Osuuskuntien osuuspääomat



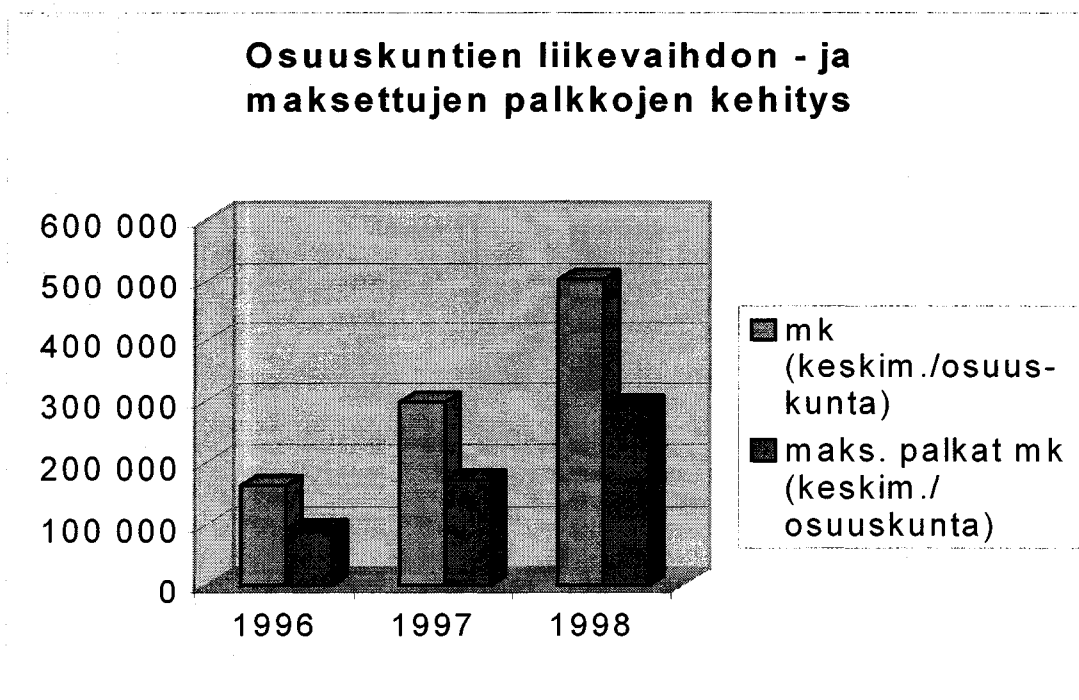
10.2 Osuuskuntien liikevaihdon kehitys – keskimääräinen liikevaihto ja maksetut palkat tasaisessa kasvussa

Osuuskuntien keskimääräinen liikevaihto on vuosina 1996-98 kasvanut tasaisesti 162 700 markasta 501 500 markkaan. Jos summaa verrataan vastaaviin muun muotoisiin yrityksiin, keskimääräinen osuuskunta kuuluu selkeästi mikroyritysten luokkaan. Koska liki kaikki osuuskunnat ovat kuitenkin vasta elinkaarensa alussa, tilanne voi tulevina vuosina muuttua merkittävästikin.

Maksettujen palkkojen määrä on kehittynyt suorastaan hämmästyttävän samassa tahdissa liikevaihdon kanssa 91 500 markasta 292 500 markkaan. Kun palkkojen määrä on ollut vuodesta toiseen 56-58 prosenttia liikevaihdosta, lienee selvää, että vain liikevaihtoa kas-

vattamalla on voitu kasvattaa myös palkkasummaa, tai päinvastoin (!) – tämä selittynee työvaltaisten palvelualojen dominoivuudella osuuskuntien toimialakirjossa.

Kuvio 17. Osuuskuntien liikevaihdon ja maksettujen palkkojen kehitys



10.3 Osuuskuntien jakautuminen liikevaihdon mukaan - toimintaa ja liiketoimintaa

Kun keskiarvojen sijaan tarkastellaan tarkemmin osuuskuntien jakautumista liikevaihdon suuruuden mukaan, kuva muuttuu: osuuskuntien keskinäiset erot ovat todella suuria. Lähes puolet osuuskunnista (1995: 51 %, 1998: 41 %) on sellaisia, joiden vuotuinen liikevaihto jää alle 100 000 markan, toisaalta reilu neljännes tekee yli puolen miljoonan markan liikevaihdon, monet niistä huomattavastikin enemmän.

On kuitenkin muistettava, että pienen liikevaihdon tehneiden osuuskuntien joukossa on ainakin kahdenlaisia yrityksiä. Toisen ryhmän muodostavat ne, joiden liiketoiminta on todella hyvin vähäistä (mikä saattaa olla tarkoituksellistakin), tai sitä ei ole ollenkaan toiminnan kuihduttua jostain syystä. Toisessa ryhmässä taas ovat kyseisenä vuonna perustetut osuuskunnat, joiden toiminta ei ole vielä ennättänyt saavuttaa tarkoitettua tasoaan, ja näin alkuvaiheen liikevaihto antaa väärän kuvan yrityksen toiminnan laajuudesta.

Taulukko 3. Osuuskunnat jaoteltuna liikevaihdon mukaan

Osuuskunnat liikevaihdon mukaan

	1995		1998	
1 000 mk	lukum.	%	Lukum.	%
0	13	28 %	47	18 %
1 – 100	11	23 %	60	23 %
100 – 200	6	13 %	35	13 %
200 – 300	3	6 %	21	8 %
300 - 400	0	0 %	12	5 %
400 - 500	2	4 %	14	5 %
Yli 500	12	26 %	77	29 %
Yhteensä	47	100 %	266	100 %

10.4 Osuuskuntien toiminnan yli- / alijäämä – osuuskuntien ylijäämäisyys kasvanut

Osuuskuntien toiminnan taloudellinen tulos näyttäisi kehittyneen vuosien mittaan parempaan suuntaan. Niinpä vuonna 1998 niistä 71 % teki positiivisen tuloksen, ja keskimääräinen ylijäämä oli 8 500 markkaa.

Taulukko 4. Osuuskuntien toiminnan yli- / alijäämä

	ylijää- mäiset % koko mää- rystä	keskiar- vo mk
1995	12 %	-800
1996	17 %	3 600
1997	43 %	7 300
1998	71 %	8 500

Osuuskuntien väliset erot olivat kuitenkin suuria. On myös syytä huomata, että ylijäämä ei ole yksiselitteinen käsite, vaan osuuskuntien käytännöt sen näyttämisestä vaihtelevat: toiset jakavat potentiaalisen ylijäämänsä jo ennen tilikauden loppua "palkankorotuksina" tai suorittavat aikaistettuja hankintoja - näin tilinpäätös ja pelkkä ylijäämän määrä ei kerro täyttä totuutta yrityksen tuloksesta.

11. OSUUSKUNTIEN VELAT, SAAMAT AVUSTUKSET JA TOIMINNAN RAHOITUS

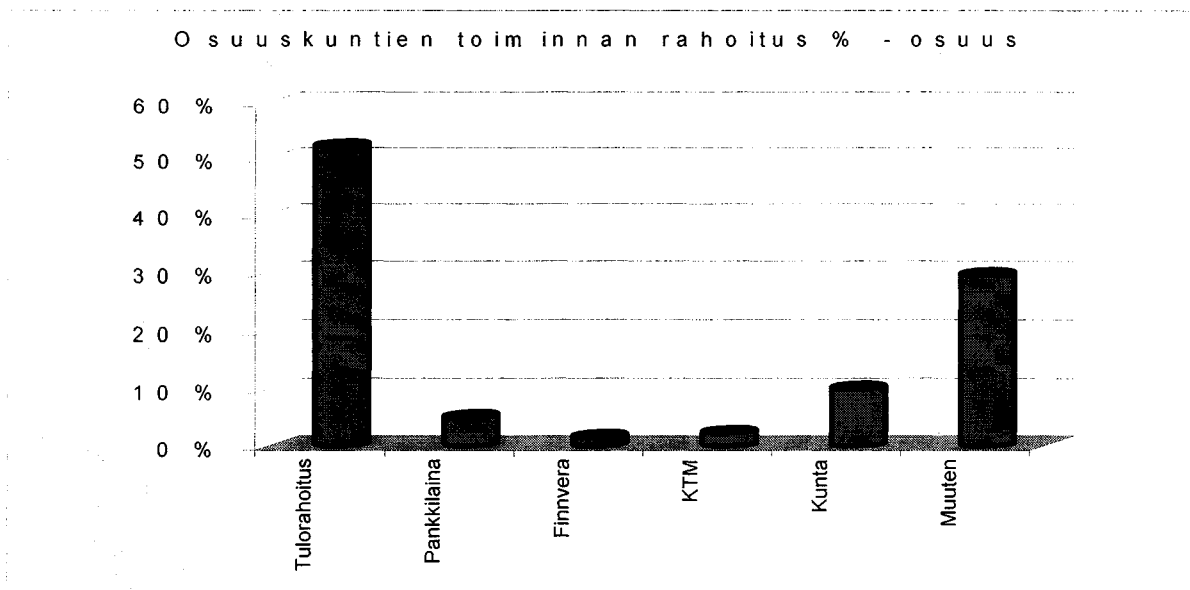
11.1. Osuuskuntien toiminnan rahoitus

Osuuskuntien ilmoittama merkittävin rahoituksen lähde on tulorahoitus, jonka tässä yhteydessä ilmoitti 209 osuuskuntaa – loppuilla noin viidesosalla ei luultavasti ole muodostunut tulorahoitusta, jota käyttää tähän tarkoitukseen.

Pankkilainaa oli rahoitukseen käyttänyt 20 osuuskuntaa, Finnveran lainaa 6 osuuskuntaa ja KTM:n avustusta 9 osuuskuntaa. Luvut ovat vastanneiden kokonaismäärään suhteutettuna pieniä, ja kertovat joko haluttomuudesta käyttää tämän tyyppisiä rahoituslähteitä, rahoittajien penseydestä osuuskuntia kohtaan, tai jopa tietämättömyydestä eri rahoitusvaihtoehdoista – tai näistä kaikista.

Kunnan avustuksesta on päässyt osalliseksi 40 vastannutta osuuskuntaa, ja muita, mainittujen ulkopuolisia rahoituslähteitä on käyttänyt 118 eli liki puolet vastanneista. Tähän luokkaan kuuluu mm. erilaisten kehittämisprojektien kautta osuuskunnille tullut rahoitus ja muu tuki.

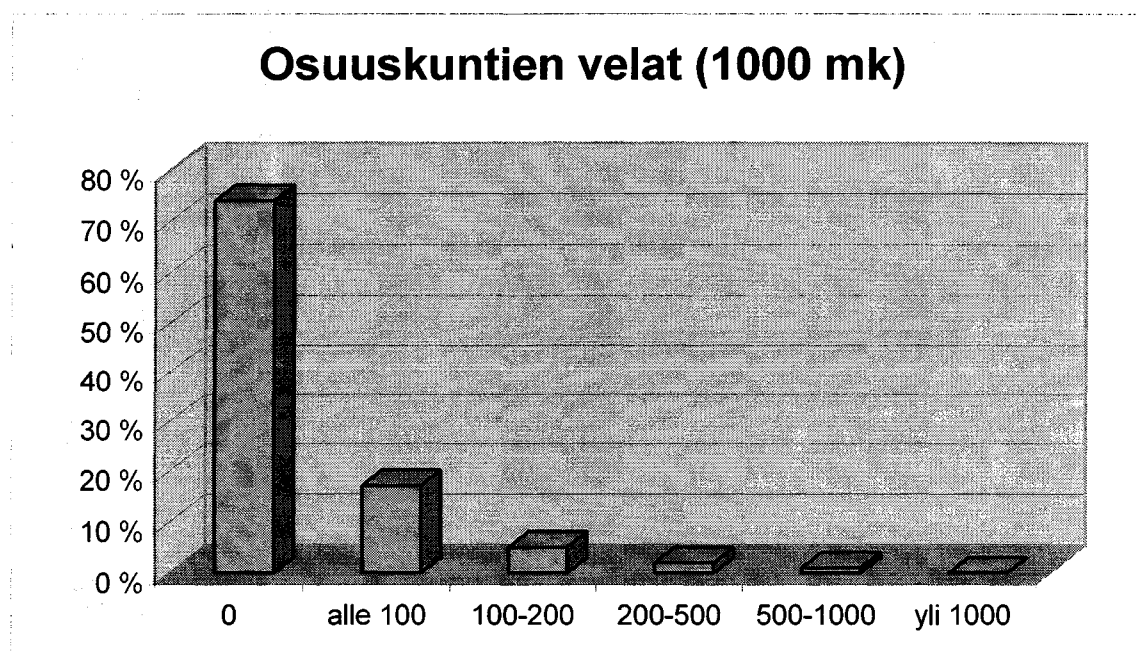
Kuvio 18. Osuuskuntien toiminnan rahoitus



11.2. Osuuskunnat liki velattomia

Suurin osa (74 %) osuuskunnista oli täysin velattomia! Tulos ansaitsee huutomerkin peräänsä, koska yleensä yritysten ajatelleen taistelevan epäedullista rahoitusrakennetta vastaan. Lopuistakin osuuskunnista valtaosalla velkaa oli alle 100 000 markkaa.

Kuvio 19. Osuuskuntien velat.

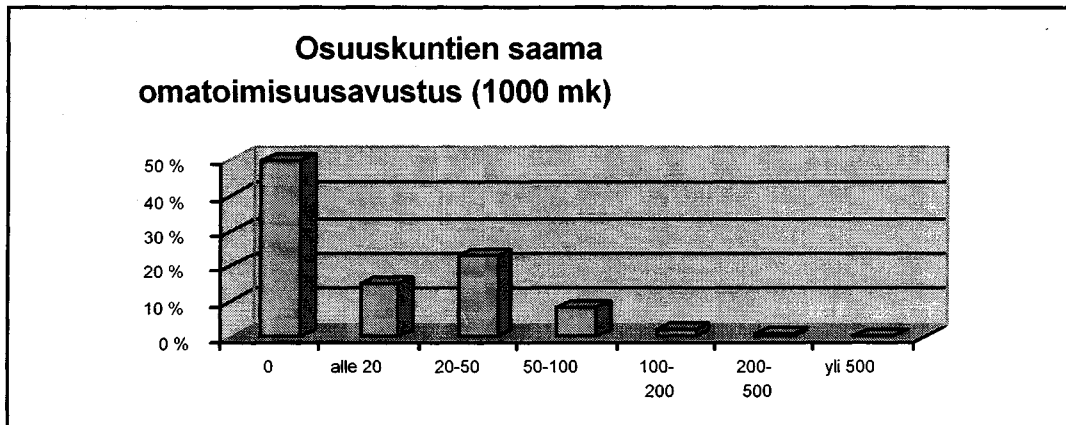


Toinen kysymys sitten onkin jälleen, merkitseekö velkojen vähyys sitä, että toiminta pyörii hyvin ilman vierasta pääomaa, vai onko kysymys siitä, ettei sitä saada. Monet niistä tosin toimivat aloilla, joilla ei suuria pääomapanostuksia vaadita, ja kenties toimitaan "varovaisuusperiaatteella" riskinottoa vältellen. On myös todennäköistä, että kysymykseen vastatessa on usein tarkoitettu vain pankkilainaa tms. pitempiaikaista luottoa, ja esim. osto- ja verovelkoja ei ole tähän muistettu yhdistää.

11.3. Osuuskuntien saamat omatoimisuusavustukset

Puolet osuuskunnista ei ole saanut omatoimisuusavustusta ollenkaan – tosin moni niistä ei ole sitä varmasti hakenutkaan, eikä edes täyttänyt avustuksen saamisen ehtoja. Osuuskunnista 15 % oli saanut avustusta alle 20 000 markkaa, ja 23 % ilmoitti saaneensa sitä 20000 – 50 000 markkaa.

Kuvio 20. Osuuskuntien saamat omatoimisuusavustukset



Merkille pantavaa on, että omatoimisuusavustusten määrässä on selvää vaihtelua eri puolilla Suomea. Monen alueen työvoimaviranomaiset ovat tehneet selkeät päätökset, että avustuksella on tietty markkamääräinen katto, mitä enemmän sitä ei millekään osuuskunnalle anneta. Tämän jotkut ovat kokeneet epäoikeudenmukaiseksi: "miksei meillä kun keran sielläkin...".

12. TYÖOSUUSKUNTIEN TYÖLLISTÄVYYS JA TUKITOIMET

Vuosikymmenen puolivälissä, uusosuuskuntien Suomalaisen kehityksen alkuvaiheessa, työosuuskunnat työllistivät jäseniään pääasiassa eripituisiin määräaikaisiin työsuhteisiin. Osan jäsenistä todettiin jo tuolloin työllistyvän pysyvästi osuuskuntien asiakasyrityksiin. Työosuuskunnille olikin tyypillistä jäsenten vaihtelevat työssäolojaksot. Monissa tapauksissa osa jäsenistä oli töissä osa taas täysin ilman minkäänlaista työtä.⁵⁰

Karjalainen pitää 1996 tehdyn tutkimuksen perusteella kertyvien työpäivien määrää relevantimpana mittarina osuuskuntien työllistävyysvaikutusten mittaamisessa. Samalla hän kuitenkin toteaa työosuuskuntien olleen varsin haluttomia antamaan tietoja kertyneistä henkilötyöpäivistä. Suuri osa oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen ja huomattava osa vastauksista oli virheellisiä – osuuskunnissa mittaamis- ja rekisteröinti ongelmia?

Kuten jo raportin alussa todettiin tällä tutkimuksella kartoitetaan työosuuskuntien tai työosuustoimintatyyppisesti toimivien osuuskuntien jäsenmäärää, liikkevaihtoa, työllisyyttä jne.. Käytettyyn aineistoon ja sen tulkintaan nojautuen ei ole tarkoituksenmukaista pyrkiä

⁵⁰ Karjalainen 1996, 32

vastaamaan koko uusosuustoimintakentän (josta työosuuskunnat muodostavat enemmistön, ei koko joukkoa) työllistävyysvaikutuksiin. Tämä on otettava huomioon myös yleistettäessä tuloksia.

Kaikkien uusosuuskuntien ajattelemisen nyt tutkitunlaisina työosuuskuntina johtaa väistämättä vääriin tulokseen esimerkiksi arvioitaessa kokonaistyöllistävyttä. Näin siksi, että monien muiden uusosuuskuntien toimintaperiaate ja toiminnan tarkoitus ei vastaa työosuuskuntatyypistä toimintaa. Näin on ajateltu myös rajattaessa kysely ko. ajankohtana ennakoarvioinnin perusteella työosuuskuntatyypistä toimiviin osuuskuntiin.

Yleisesti tarkasteltuna muiden kuin työosuuskuntatyypisten uusosuuskuntien työllistävä vaikutus pohjautuu työosuuskuntia enemmän välilliseen työllistävyysvaikutukseen. Esimerkiksi markkinointi- ja hankintaosuuskuntien työllistävä merkitys kohdistuu usein toisen organisaation tai yksilön liikevaihtoa, tulosta tai ansaintamahdollisuuksia parantavaan toimintaan ei suoraan työllistymiseen.

Tehdyn kyselyn perusteella esille nousevat työosuuskuntien moniulotteiset vaikutukset ja moninaiset keinot työllistää. Tutkimus näyttää tukevan oletuksia, joiden mukaan työosuuskunnat työllistävät kokoaikaisesti vain osan jäsenistä. (Katso taulukko) Osa-aikaisesti tai lyhyissä työsuhteissa työskentelevät nousevat selväksi enemmistöksi – osa-aikaisiksi on laskettu yli 18 tuntia viikossa työllistyvät ja lyhyissä työsuhteissa työllistyviksi alle 18 tuntia viikossa työllistyvät.

Jäsenten lukumäärään suhteutettuna suurin ryhmä työllistyy oletettavasti viimeainnuttuihin alle 18 tuntia viikossa kestäviin työsuhteisiin. Oletus lyhyiden työsuhteiden määrästä on tehty sulkemalla koko jäsenmäärästä pois kokoaikaisessa sekä osa-aikaisessa työsuhteissa olevien lisäksi ulkopuolella työskentelevät ja ilman työtilaisuuksia kokonaan olevat. Työosuuskunnille lähetetyssä kyselylomakkeessa kyseiset kohdat oli eritelty, lyhyempiä työtilaisuuksia taas ei.

Huomattavaa on, että suuri osa työosuuskuntien jäsenistä työskentelee osuuskunnan ulkopuolella. Osuuskunnat myös työllistävät ulkopuolisia henkilöitä (ei jäseniä) koko- tai osa-aikaisesti vain hieman vähemmän kuin jäseniä vastaaviin työsuhteisiin. Ulkopuolisten lyhyitä työsuhteita ei kyselyssä kysytty, mutta voisi olettaa näitä olevan etenkin toimintansa vakiinnuttaneissa ja liikevaihdoltaan suuremmissa osuuskunnissa. Osuuskuntien kokonaistyöllistävyttä arvioitaessa tätä ei pidä unohtaa.

Taulukko 5. Työosuuskuntien työllistävyys

Työosuuskuntien keskimääräiset työllistävyydet		
Jäseniä/osuuskunta (keskim.)	23,3	
	jäsenet	muut henkilöt
Kokoaikaisesti työllistyneet	2,0	1,5
Osa-aikaisesti työllistyneet	2,1	0,8
Koko- tai osa-aikaisesti työllistyi	4,1	2,3
Ei työtilaisuuksia	3,6	
Ulkopuolella töissä	6,8	
Lyhyissä työsuhteissa (oletus)	8,8	
Työosuuskunnan kautta työtilaisuuksia saivat	12,9	2,3
Yhteensä työtilaisuuksia/osuuskunta	15,2	

Työllisyysvaikutukset koko työosuustoiminnan Osalta 1998 – työosuuskuntia tai niiden tyypipes- ti Toimivia kyselyn ajankohtana 518 kpl		
Jäseniä yhteensä	12070	
	jäsenet	muut henkilöt
Kokoaikaisesti työllistyneet	1036	777
Osa-aikaisesti työllistyneet	1088	415
Koko- tai osa-aikaisesti työllistyi	2124	1192
Ei työtilaisuuksia	1865	
Ulkopuolella töissä	3532	
Lyhyissä työsuhteissa (oletus)	4559	
Työosuuskunnan kautta työtilaisuuksia saivat	6683	1192
Yhteensä työtilaisuuksia Suoraan työosuuskuntien kautta	7875	

Työosuuskuntien työllistämisaikutuksissa on lisäksi tärkeänä seikkana huomioitava työosuuskuntien kautta löydetyt ja saadut – “välittyneet” - ulkopuoliset työpaikat. Myös jo edellä mainitut oheisessa taulukossa huomioimatta jääneet - ei jäsenet - nostavat työllistävyysvaikutusta.

Koko työllistävyysarvioimiseksi edellä mainittuihin lukuihin on siis lisättävä mm.:

- A) Työosuuskunnan kautta eri organisaation palvelukseen siirtyneet osuuskunnan jäsenet
- B) Työosuuskunnista eronneet osuuskunnan kautta ulkopuoliseen työpaikkaan ja organisaatioon siirtyneet
- C) Työosuuskunnissa liike- / toimintaideaansa kokeilleet yksityisyrittäjiksi siirtyneet henkilöt

Huomioitavaa on myös se, että työosuuskuntien työllisyysvaikutukset muodostavat vain osan uusosuustoimintakentän koko työllisyysvaikutuksista!

Koko uusosuustoimintakentän työllisyysvaikutukset ovat siis suuremmat kuin työosuuskuntien työllisyysvaikutukset!

13. TUKITOIMENPITEET JA OSUUSKUNTIEN ONGELMAT

13.1 Tukitoimenpiteet

Osuuskuntien perustamisvaiheessa yrittäjäkoulutusta on saanut n. 52 % osuuskuntien jäsenistä. Osuuskunnista 78 % on saanut tietoa ja neuvontaa perustamisvaiheessa. 66 % Vastaajista piti osuustoimintaa erikoistunutta alueellista neuvontakeskusta tarpeellisena.

Omatoimisuusavustus koettiin myös tärkeänä tukimuotona, ja sitä olisi edelleen kehitettävä. Myös TE-keskuksen myöntämät investointiavustukset olisivat tärkeitä. Toimivia osuuskuntia tulee vastausten mukaan tukea neuvonnalla ja jatkokoulutuksella, ja työvoimapolittisilla kursseilla tulisi olla mahdollisuus kouluttaa jäseniä jo olemassa oleviin osuuskuntiin. Osa vastaajista kaipasi myös järeämpiä tukitoimia. Käynnistämisaivheessa 1-2 vuotta rahallista tukea kelpaisi, ja ALV:sta vapaata rajaa voisi nostaa ensimmäisille 1-3 vuodelle.

Kotityön verovähennys- ja yritystukimallin kokeilu koettiin erittäin merkittävänä asiana. Järjestelmä on hyvä tapa edesauttaa yksityistalouksien palveluiden myyntiä. Tärkeää kuitenkin on se, ettei tuki jäisi vain kokeiluksi. Jos tuki poistuu, työ voi tulla niin kalliiksi, ettei sitä enää tilata.

”TE-keskus on hyvä kotitaloustyön tukijana”, todettiin. Kuitenkin TE-keskuksen aiheuttama paperityö on koettu tuskalliseksi. Helpompi systeemi yrittäjälle ja asiakkaalle voisi edesauttaa tuen laajempaa käyttöä.

13.2 Ongelmia ja onnistumisia

"Osuuskunta oivallinen tapa lähteä yrittämään, koska rima ei ole yhtä korkealla kuin muissa yritysmuodoissa." KY

"Minua kiukuttaa, kun korkeat virkamiehet puhuvat, kuinka työttömät ovat laiskoja, passiivisia, eivät halua töitä jne." KY

Monet yhteisyritysten ja työosuuskuntien ongelmista ovat rinnastettavissa muiden pienyritysten ongelmiin. Haastatellut näkivät yhteisyrityksillä olevan myös toimintatapaan liittyviä ja toimintamuodosta johtuvia ongelmia esimerkiksi rahoituskysymyksissä, koska selkeän vastuuhenkilön puuttuminen koetaan perinteisten luotonantajien taholla ongelmana. Osittain kyse on myös siitä, ettei yritysrahoituksen piirissä työskentelevillä henkilöillä kovin usein ole kokemusta eikä tietoutta esimerkiksi osuuskunnista. Haastatellut rahoittajatahojen edustajat näkevät yhteisöyritysten rahoittamisen osaksi yleistä elinkeinopolitiikka, joten rahoituskysymysten ratkaisu on heidän mielestään lähinnä yhteiskunnan tehtävä.

"Osuuskuntaa tulee kohdella yhdenvertaisesti muiden yritysmuotojen kanssa." KY

Yhteisyritysten ominaisiksi ongelmiksi nähtiin yrittämisimuodon "uutuudesta" johtuvat ongelmat: informaation puute, osittainen käsitysten ja käsitteiden hajanaisuus sekä markkinoiden ja markkinoille sijoittumisen jäsentymättömyys. Tähän liittyen arveltiin lähinnä yrittäjäkentällä olevan pelkoa yhteisöyritysten kilpailua vääristävästä vaikutuksista. Epäluulojen ja pelon uskottiin vaikeuttavan yhteisyrityksillekin tärkeiden verkostojen ja suhteiden luomista.

Myös yrittäminen yhdessä nähtiin ongelmaksi. Toisaalta se nähtiin myös suureksi voimavaraksi. Henkilökemioiden toimivuus sekä roolien jäsentäminen katsottiin erittäin tärkeiksi. Kaikki jäsenet eivät välttämättä ole yhtä sitoutuneita, yrittäjähenkisiä ja yrittäjäorientoituneita. Tämän katsottiin voivan johtaa esimerkiksi markkinoinnin ja muiden käytännön asioiden kasaantumiseen epätasa-arvoisesti ja epätoivotusti jäsenten kesken.

Aloituspääoma on erityisenä ongelmana osuuskunnissa. Lainoitukselle tulisi löytää ratkaisu, koska takaajia on vähän osuuskuntamuotoisessa toiminnassa (luotonsaantivaikeudet). Tulisi olla yksi selkeä taho, johon voi luottaa, helposti saada yhteyttä ja teknistä apua osuuskunnan vero- ja lakisääteisistä toimista ja velvoitteista. Suurin ongelma on ehkä kuitenkin jäsenten oma asenne. "Ei tajuta, että kukaan ei maksa lomaa ja muita palkkoja, jos emme itse hanki töitä ja markkoja".

"Puhutaan niin paljon yrittämisestä ja sen tukemisesta, mutta tukea ja varsinkin tukimarkkoja ei tahdo löytyä mistään. Rahat joko loppu, käytetty tai niistä ei tunnu tietävän kukaan. Kuluvatko rahat jakelijaorganisaatioiden pyörittämisessä?" KY

"TE-keskuksen myöntämä omatoimisuusavustus jäi hyödyntämättä pääosittain, koska avustus perustuu maksettuihin kuitteihin. Koska olemme pitkäaikaistyöttömiä, meillä ei ollut varaa ostaa tarvittavia laitteita liiketoiminnan harjoittamista varten. Meidän tapauksessa ei kerta kaikkiaan ole ylimääräistä rahaa toiminnan edellyttämiin kuluihin?" KY

Työosuuskuntien mielestä ongelmana on se, että työt jakautuvat epätasaisesti osuuskunnan sisällä. Jotkut kehittävät taitojaan - toiset eivät. Jäsenten aktiivisuus on eriasteista osuuskunnan sisäisissä tehtävissä ja osaamisen markkinoinnissa.

Hankalaksi asiaksi koetaan työelämässä olleiden ihmisten ajatuksien suuntaaminen yrittäjän rooliin. Se tuntuu usein täysin ylivoimaiselta. Osuuskuntamuoto voisi tarjota siihen pehmeän mahdollisuuden. Ongelmana ovat kuitenkin monen osuuskuntalaisten mielestä liian tiukat säännökset.

"Jos jäsen on päivärahalla ja osuuskunta tarvitsisi alkuvaiheessa ns. talkootyötä, on kova kädenvääntö työvoimatoimiston kanssa, saako tätä talkootyötä tehdä." KY

"Nykyään täysin mahdotonta saada työttömiä osuuskuntaan töihin." KY

"Talkootyö on olennainen asia osuuskunnan alkutaipaleella. Sitä pitäisi saada tehdä rajoituksetta." KY

Toimivat työosuuskunnat ja yhteisyrityshankkeet koetaan helposti "pilottihankkeiksi", joiden onnistumisen katsotaan lisäävän merkittävästi tällaisen yrittäjyyden suosiota. Meneillään olevista "pilottihankkeista" toivottiin saatavan informaatiota esimerkiksi haastateltujen asiantuntijoiden puolesta. Lisää toimia kaivattiin myös koko toimintakentän selkeyttämiseksi sekä vallitsevien ennakkokäsitysten ja harhaluulojen vähentämiseksi.

"Musta tää pitäisi äkkiä kristallisoida, koska Suomi on ennakkoluulojen maa ja musta selvästi roikkuu ilmassa, että tämä käsitetään jollaintavalla yhteiskunnan paremmin tukemaksi, tavallaan subventoimaksi businekseksi." "Kyllä nämä pelisäännöt pitäisi jonkun keskitetysti pistää purkkiin ja tavallaan katsoa." HA

"Alkavan yrittäjän soisi saavan riittävästi apua yhdestä paikasta. Tiedon kerääminen vaatii todella aktiivisuutta ja sinnikkyyttä." KY

Työosuuskuntien ja yhteisyrittäjyyden nähtiin olevan yrittämisen kynnystä madaltava tekijä. Myös yhteisyrittäjyyden mahdollisia sosiaalisia aspekteja pidettiin hyvinä, kunhan se ei aiheuta kilpailun vääristymistä.

13.3 Toimintakentän ja toimintatavan etuja

Yhteisyrittämiselle ja työosuuskunnille ominaisia etuja nähtiin olevan useita. Suuren osan keskeisistä eduista katsottiin syntyvän "porukan" tuomista mahdollisuuksista ja yhteisön tuesta. Myös henkilökohtaisen osaamisen kumuloitumisen joukossa katsottiin olevan merkittävä etu.

Yhteisyrityksissä jäsenten henkilökohtainen osaaminen voi johtaa yrityksen tarjoaman osaamisen monipuoliseen hyväksikäyttöön. Näin yritykselle voi tulla mahdollisuus yhdistää erilaista osaamista.

Yhteisyrittämisessä riskien jako nähtiin myös myönteisenä mahdollisuutena. Monille sen katsottiin mahdollistavan alhaisemman kynnyksen markkinoille tulemiseen sekä helpom-

man tavan myydä omaa osaamistaan. Myös omien yritys- tai palveluideoiden testaamisen katsottiin helpottuvan. Yhteisyritysten etuina nähtiin myös joustava palvelujen tarjonta.

14. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Tutkimuksen lähtökohtana on ollut uusien osuuskuntamuotoisten yhteisyritysten esiinmarssi 1990-luvun puolivälistä. Vuosien 1993-1996 välisenä aikana Suomeen perustettiin noin 100 maassamme viime vuosikymmeninä miltei tuntematonta uusosuuskuntaa, joista suurin osa oli työosuuskuntia. Vuosituhannen vaihduttua myös uusosuuskuntien lukumäärä siirtyi "tuhatluvulle". Alkuun päästyään uusosuuskuntatyypin toiminnan ilmeinen tarve, kehitys ja kasvu on maassamme ollut vahvaa. Kiinnostuksen osoittaa lukumäärän kymmenkertaistuminen puolessa vuosikymmenessä. Tutkimuksellisesti uus- ja työosuuskunnat ovat erilaisten yhteiskunnallisten ja taloudellisten tarpeiden organisoitumisten uutea rajailmiönä jopa jokapäiväistä merkitystään kiinnostavampia. Tässä tutkimuksessa keskityttiin siihen niin sanotuiksi uusosuuskunniksi kutsuttujen osuuskuntamuotoisten yritysten joukkoon, joita on sekä historiallisesti että ajankohtaisessa keskustelussa kutsuttu työosuuskunniksi.

Tämän tutkimuksen alussa paitsi määriteltiin koko suomalaisesta uusosuustoiminnan kentästä työosuuskunniksi kutsutut organisaatiot, myös tarkasteltiin sekä täsmennettiin sitä käsitteiden ja kategorioiden kenttää, johon työosuuskunnat on julkisissa keskusteluissa liitetty. Työosuuskuntia tarkasteltiin myös niiden suhteessa palkkatyöhön, yhteiskunnan turvaverkkoihin ja yrittäjyyteen. Lyhyesti tarkastelunäkökulmaa voisi luonnehtia työosuuskuntien sijoittamiseksi yhteiskuntarakenteiden kenttään. Tällaiselle tarkastelulle on kokemusten mukaan selkeä tilaus, sillä erilaiset epäluulot ja harhakäsitykset ovat aiheuttaneet työosuuskunnille ja niiden jäsenille ongelmia.

Tutkimuksen toisena tarkoituksena oli erilaiseen lähdeaineistoon nojautuen pohtia työosuuskuntien uuden tulemisen syitä ja mahdollisuuksia menestyä tulevaisuuden yhteiskunnassa. Työosuuskuntien nousua 1990-luvun laman myötä on perusteltu pitkälti työttömyydellä. Tutkimuksessa osin historiallisenkin katsauksen avulla "yleinen heijastetaan yksityisessä"⁵¹. Osuustoiminnan ja erityisesti työosuustoiminnan kehittyminen rinnastetaan työyhteiskunnassa ja työprosessissa tapahtuneisiin muutoksiin hakien näin vastausta työosuuskuntien uudelle tulemiselle.

Kolmantena tarkastelun kohteena oli työosuuskuntien toiminta yrityksinä ja yhteisöinä. Työosuuskuntia tarkasteltiin ja analysoitiin Työministeriön teettämän strukturoidun kyselyosion tuloksien perusteella. Tarkastelun kohteina ovat mm.: työosuuskuntien jäsenistö, osuus- ja muut maksut, osuuspääoma, liikevaihto, työosuuskuntien velat ja saamat avustukset, osuuskuntien työllistäminen sekä toiminnan tukeminen. Lopuksi käytiin lyhyesti läpi osuuskuntien ongelmia ja mahdollisuuksia sekä osuuskuntien omien näkökulmien että asiantuntijahaastattelujen aineiston perusteella.

14.1 Työosuuskuntien uusi tuleminen

Osuustoiminnan historia Suomessa on kiinteästi yhteydessä Euroopan vastaavaan kehitykseen, tosin myöhäisemmässä vaiheessa. Osuustoimintaidea saapui Suomeen suurin

⁵¹ Kts. esim. Eskola 1981, 94

piirtein samoihin aikoihin kuin ajatukset sosialismista ja sosiaalipolitiikasta, lähinnä Saksan kautta.

Suomalainen osuustoiminta on uuden vuosituhannen vaihteeseen mennessä elänyt kaksi selvää läpimurtovaihetta. Ensimmäisen polven osuuskunnat syntyivät 1900-luvun alussa köyhyyden ja epäoikeudenmukaisuuden poistamisen, kansainvalistuksen lisäämisen sekä kansakunnan eheyttämisen nimissä. 1990-luvun taloudellinen laman myötä syntyi uusi työosuustoiminnan aalto.

Työosuuskuntien syntyjuuret voidaan sijoittaa teollistumisen ajan alun Englantiin. Yhteistoimintaa ja yhteistyötä oli toki harrastettu jo maatalousyhteiskunnassa. Teollistuvassa yhteiskunnassa 1800-luvun alussa osuustoiminnallisia yrityksiä kasvoi käytännön tarpeista ja eräiden utopistisocialistien vaikutuksesta. Toimintaperiaatteet muotoutuivat käytännön toiminnassa vähitellen. Niiden perustalle muotoutuvat osuustoiminnan periaatteet nykyäänkin.

Työosuustoiminnan synnyn taustalla vaikuttivat samat yhteiskunnallisten epäkohtien lieventämistavoitteet kuin muunkin osuustoiminnan. Ajatus työväestön omasta yrityksestä joka harjoittaa toimintaa oman johdon avulla ei ollut vieras esimerkiksi Englannissa. Ranskan vallankumouksen jälkeen työosuuskunnat lisääntyivät nopeasti. Myös Suomessa työosuuskunnat saavuttivat maaperää vuosisadan vaihteessa, miltei kadotakseen 1910-luvulle tultaessa.

Rationaalisen tuotannon kautena massatuotannon voimaan ja työnjakoon perustuvat koneellistuneet tehtaet, joille omistavan luokan pääomareservit takasivat investointikyvyn, saavuttivat hallitsevan etulyöntiaseman. Tarkkaan työnjakoon perustuvasta massatuotannosta -taylorismi-fordismista - tuli teollistumisen ajan helmi, johon osuustoiminnalliset myös henkistä hyvinvointia tavoittelevat pääomiltaan rajalliset työosuuskunnat eivät kyenneet täysin vastaamaan. Samalla vakiintui omistavan luokan (pääoma) ja työntekijöiden (työvoima) vastakkainasettelu. Aikakauden ja työprosessin seurauksena pääomavaltainen ositettu tuotantomalli saavutti leimallisen aseman koko yhteiskunnassa. Teollisuusyhteiskunnan valtiokoneiston rakentuminen ja tehdasorganisaatiot ovat myös samaisen kehitysajatuksen tuotteita.

Kolmesta suuresta työväestön oikeuksia hakevasta linjasta poliittisen järjestäytymisen ja ammattiyhdistyksellisen järjestäytymisen linjat kykenivät parhaiten vastaamaan massatuotannon työväestölle tuomiin ongelmiin. Osuustoiminnalle jäi kuluttajia ja tuottajia palveleva rooli.

Pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa sosiaalipolitiikasta tuli keskeinen turvaverkko. Ay-liikkeen vahva asema toimi pääoman vastapainona. Osuustoiminnan kannalta aika merkitsi perinteisen osuustoiminnan (kuluttaja ja tuottaja) aseman vakiintumista osaksi taloutta, mutta myös osuustoiminnan aatepohjan rapautumista globalisoituvassa taloudessa. Työosuustoiminnan kehittymisen esteitä sekä tarpeellisuutta ja merkittävyyttä vähentävinä tekijöinä Suomessa olivat vallitseva tuotantotapa ja yhteiskunnan turvaverkot. Merkittävä este työosuustoiminnan kehittymiselle on monissa maissa ollut myös puutteellinen lainsäädäntö sekä vähäinen työosuustoimintayrittäjyyskoulutus.

Osuustoiminnallinen liike on keskittynyt pitkään kuluttaja- ja tuottaja osuuskuntien kehittämiseen, ja työosuustoiminta ei saanut siinä kuin pienen vähemmistöroolin. Myös Ilmapiiri

työosuustoiminnalle on ollut suorastaan vastustava. Työosuuskuntiin on poliittisestikin suhtauduttu epäilevästi. Oikeistonedustajat ovat kokeneet työntekijöiden itsehallinnon liian radikaalina. Ammattiyhdistysliike on suhtautunut työosuustoimintaan epäilevästi ja jopa vastustanut sitä voimakkaasti, koska se on pelännyt työläisten joutuvan omistajuuden kautta kapitalistien leiriin. "Työläisen rooliin ei kuulunut yrittäminen".

Kuten todettua talous ja palkkatyö eivät muodostu tyhjiössä. Yritykset organisoivat työprosessin yhteiskunnissa, joilla on historia, kulttuuri ja valtio. Yhteiskunnan institutionaaliset ja sosiaaliset olosuhteet ovat olennaisia tekijöitä mm. pääoman kasautumisen kannalta. Kukin aikakausi antaa työlle oman merkityksensä sisältönsä ja muotonsa. Työosuuskunnat ovat osa tätä kehitystä. Mielestäni vastausta työosuuskuntien uuteen suosioon pitikin etsiä työyhteiskunnan muutoksesta.

Yritysten toimintaympäristö globalisoitumisen ja kiristyvän kilpailun myötä muuttunut epävakammaksi ja enemmän häiriötekijöitä sisältäväksi. Näin epätyypillisten työmarkkinoiden kasvu on niiden näkökulmasta ollut hyödyllistä. Globaalilla tasolla on jo pidempään ollut havaittavissa selkeä muutos kohti aiempaa joustavampia, mutta samalla epävakampia työmarkkinoita. Vajaa puolet suomalaisista on jatkossa enää perinteisillä työmarkkinoilla. Aiemmat epätyypilliset työmarkkinat ovat muuttumassa jopa tyyppillisiksi työsuhteiksi.

Monissa työelämän tutkimuksissa on visioitu jälkiteollisen yhteiskunnan uusia työn teon muotoja. Yritysten tai yritysmäisen toiminnan organisoitumisen yleistymisen ja perustamisen yhteydessä on puhuttu perustamisaktiivisuuteen vaikuttavista työntö- ja vetovoimista. Työosuuskuntien tarpeen ja mahdollisuuksien lisääntymisen työntövoimina ovat selkeästi olleet työyhteiskunnan kriisiytyminen sekä työttömyyden kasvu ja vetovoimina työproses- sissa tapahtuneet muutokset, hyvinvointivaltiossa tapahtuneet muutokset sekä edellisten tekijöiden aiheuttama yhteisötalouden ja kolmannen sektorin merkityksen kasvaminen. Työosuuskunnat näyttävät toimineet yhtenä vastauksena uusien joustavien työmarkkinoi- den asettamiin haasteisiin uudelleen järjestäytyvässä yhteiskunnassa.

Uuden työosuustoiminnan nopean yleistymisen vetovoimina ja edellytyksenä työosuustoiminnan kehittymiselle ja kasvulle taas ovat toimineet:

Joustavan yrityksen mallien toteutuminen käytännössä: yritykset ja organisaatiot palkkaavat vuokratyövoimaa ja / tai ostavat palveluita ulkopuolisilta tahoilta. Alihankinta yleistyy. Erilaisten palveluiden ja osaamisen myyminen yhä erilaisemmissa organisoitumis- muodoissa yleistyy.

Julkisen sektorin eroosio: Julkinen sektori ei kykene tai halua tuottaa perinteisesti turvaamia palveluita. Kysyntä kasvaa näillä alueilla: julkisen sektorin ostopalvelujen lisäys ja yksityisten hyvinvointipalvelujen kysynnän kasvu.

Yhteisötalouden kehittyminen: Palkkatyö ja yrittäjyys lähenevät toisiaan. Syntyy uusia alueita "maksetun työn piiriin." Sosiaaliset yritykset yleistyvät. Paikallisyhteisöjen tai lähi- alueiden kehittäminen yleistyy.

Uusien työosuuskuntien syntyminen edustaa 1990-luvulla alkanutta ja yhä jatkuvaa laajaa työelämän instituutioiden uudelleen järjestymistä, jossa työn teon kulttuuriset muodot muuttuvat syvällisesti ja kohti entistä suurempaa joustavuutta. Kyse ei ole vain teollisuuden käyttämien tekniikoiden, valmistusmenetelmien tai tuotantomallien kehittämisestä,

vaan vähintäänkin yhtä paljon teollisuuden vallankumouksen alkuaajoista kehittyneiden työnteon kulttuuristen muotojen ja yritysten noudattamien henkilöstöstrategioiden kokonaisvaltaisesta uusiutumisesta. Myös totut rajat työttömyyden ja työllisenä olemisen välillä hämärtyvät. Samanaikaisesti saatetaan joutua kokemaan sekä suhteellisen korkeaa työttömyyttä että ankaraa pulaa osaavasta työvoimasta. Esimerkiksi pitkäaikaistyöttömyyden uskotaan kärjistävän yksilötasolla myös fordismien ajatuksille tukeutuneen hyvinvointivaltion kriisiin. Uusi työelämä ja yhteiskunta pakottaa omaksumaan uudenlaisia, joustavampia, verkostomaisia ja kansalaisosallistumiseen perustuvia hyvinvointiyhteiskunnan muotoja, joissa valtion välitön rooli on suhteellisen pieni.

Kansalaistoiminnan uusia muotoja onkin organisoitunut osuuskunniksi. Myös muutettaessa julkista sektoria enemmän yksityispalveluja hyödyntäväksi työosuuskuntatyypilliselle oman osaamisen myymiselle ja yhteistyön organisoinnille on löytynyt tilausta. Tämä tilaus ei kuitenkaan ole ollut niin voimakasta kuin on oletettu tai verrattaessa sitä esimerkiksi läntiseen naapurimaahamme.

Homogeenisen palkansaajayhteiskunnan, täystyöllisyyden ja uuskeynesiläisen hyvinvointivaltion aikakauden päätyminen tulevat asettamaan koko yhteiskunnan työnjaon nykyiset rakenteet kyseenalaisiksi. Perinteinen kokopäiväiseen palkkatyöhön perustuva yhteiskunta, jota hyvinvointivaltion nopea laajeneminen tuki, on purkautumassa. Myös jyrkät institutionaaliset jaot, jotka meidän yhteiskunnassamme on pystytetty ansiotyössä käyvän aktiiviväestön sekä heidän tuottamiaan tavaroita ja palveluita kuluttavan ja heidän verovaroihlaan ylläpidettävän passiiviväestön välille, tulevat todennäköisesti lievenemään.

Näin myös julkinen valta on alkanut nähdä työosuustoiminnan yhtenä potentiaalisena mahdollisuutena vastata työelämän uusiin vaatimuksiin ja helpottaa työttömien työllistymistä. Osaamisen ja ammattitaidon myymisessä palkkatyönomaisesti osuuskunnat ovat tarjonneet joustavasti organisoituneen yhteisön tukea ja verkostoitumista hyödyntävän muodon, joka ei ole vaatinut suuria pääomasijoituksia. Tyypillisessä työosuuskunnassa henkilöt myyvät omaa ja muiden osaamista yrittäjämäisesti palkansaajina ja omistajina. Näin työosuuskunnat rikkovat perinteisiä kategorioita sekä yhteiskuntajärjestyksen että työn organisoinnin alueella. Työsuoritus muuttuu valvonnan ja ohjauksen alaisesta suorituksesta annetun tehtävän täyttämiseksi.

Aiemmin työosuuskunnat ovat olleet yleisimpiä kansantulolla mitaten köyhimmissä, talouden kasvultaan heikoissa maissa. Tämän on katsottu osoittavan organisaatiomuodon yhteyttä maan alhaiseen kehitystasoon. Hyvinvointivaltiossa työosuustoiminta on etenkin täystyöllisyyden vallitessa nähty vähemmän tärkeänä ja vasta vaikeina aikoina mm. työttömyyden vallitessa siitä on haettu vastausta ongelmiin.

Osuustoiminnan lähtökohdat ovat puutteen ja sosiaalisen epätasa-arvon maaperässä. Modernin yhteiskunnan teollinen rakenne pakotti ihmiset irtautumaan sosiaalisista yhteisöistään. Kapitalistisilla markkinoilla ihmisten tuli selviytyä useimmiten markkinavoimien ehdoilla. Osuustoiminta oli yksi tapa vastata markkinoiden valtaan niiden omilla aseilla. Muiden aatteiden tavoin yksilön mahdollisuudet selviytyä yhteisön osana, kuin pelkkänä yksilönä, nähdään paremmiksi.

Osuustoiminnalla on ollut murroskausina yhteiskunnallisina epäkohtia korjaava vaikutus. 1900-luvun alussa osuustoiminnasta kasvoi voimakas joukkoliike, jonka merkitys ja vaikutus tunnustettiin valtiovallan johdossa saakka. Uusi työosuustoiminta taas näyttää vastaa-

van yhteiskunnan muuttumiseen ja hyvinvointivaltion ongelmiin omalla tavallaan. Samalla se on löytänyt toimintatavalle toimintakentän ja organisoitumismallille hyödyntämiskohteen uudessa joustavoituvassa ja verkostoituvassa yhteiskunnassa.

14.2 Työosuuskunnat yhteiskunnallisina toimijoina

Työosuuskunnat on monissa keskusteluissa sijoitettu milloin kolmannen sektorin toimijoiksi, milloin yritysyrityksiksi. Keskustelussa ovat esille nousseet myös epäilevät ja arvostelevat piirteet vakiintuneiden yhteiskunnallisten toimijoiden taholta. Tietoa ja tulkintoja ilmiöstä on ollut tarjolla valitettavan vähän.

Perinteisesti uusosuuskunnat on nähty lähinnä työttömien perustamina työosuuskuntina. Osuustoiminta yhteiskunnallisena ajatuksena sekä osuuskunta yritysmuotona ovat kuitenkin levinneet yhä laajemmin yhteistoiminnan, verkostoitumisen ja yrittämisen välineiksi. Siirtyessämme kiihtyvällä vauhdilla perinteisestä työyhteiskunnasta projektien sekä yrittäjämäisesti toimivien yhteisöjen ja yksilöiden tietoyhteiskuntaan, osuuskuntien toimintatapa on löytänyt maaperänsä. Yrittäjyyden ja palkkatyön rajat hämärtyvät. Omaa osaamista pyritään myymään ja välittämään markkinoille yhä aktiivisemmin.

Uusosuuskuntien moninaiset tarkoitukset voidaan tiivistää alla olevan mukaisesti. Näistä neljää ensimmäistä tehtävää voidaan työosuuskuntien katsoa toteuttaneen.⁵²

1. Syrjäytymisen ehkäisy (sosiaaliset osuuskunnat ja sosiaaliset yritykset)
2. Työllisyyden tukeminen ja työmahdollisuuksien myyminen (työosuuskunnat)
3. Henkilökohtaisen aloitteellisuuden kasvattaminen ja yrittäjyyden kehittäminen (osuuskuntakoulutukset ja kurssit, oppilaitosten avulla organisoituneet yritykset)
4. Yritystoiminnan kehittäminen – siirtyminen yksityisyrittäjäksi tai yrittäminen osuuskunnan kautta (yhteisön tuki)
5. Yritysten ja organisaatioiden verkostoitumisen edistäminen (markkinointi-, hankinta-, suoramyyntiosuuskunnat jne.)
6. Omistamisen ja hallinnoinnin organisointi (vesiosuuskunnat, koneosuuskunnat jne.)

Tutkimuksen perusteella uusosuuskunnat eivät ole homogeeninen joukko vaikka julkisuudessa näin usein virheellisesti oletetaan. Aiemmin esimerkiksi työministeriön käyttämät kaavamaiset arviot mm. työosuuskuntien työllistyvyyden mittaamisesta (puhumattakaan työllistämisaikutuksista) ja saatujen tuloksien yleistäminen koskemaan koko uusosuustoiminnan kenttää ovat siis harhaanjohtavia.

Uusosuuskuntien laajempi viriäminen lähti liikkeelle työosuuskuntatoiminnasta puhtaasti työllistämistarkoituksesta joustavoituville työmarkkinoille Tiedon lisääntyessä ja mallin saadessa tunnettavuutta sovellutukset ovat moninaistuneet. Uusosuustoiminnan kenttä on hajaantunut moninaisia tarkoituksia omaavaksi toiminnaksi, vain organisoitumismuodon ja perusideologian ollessa samat. Työosuuskunnat eivät myöskään ole homogeeninen joukko samoin periaattein toimivia osuuskuntamuotoisia yrityksiä.

Työosuustoiminnan kenttä voidaan jakaa kolmeen osaan suhteessa yrittäjyyteen, palkkatyöhön ja turvaverkkoihin. Joissakin työosuuskunnissa on aineksia kaikista suuntauksista, mutta seuraava jaottelu lienee vähintäänkin suuntaa antava.

⁵² Toki esimerkiksi matkailuosuuskunnat edistävät matkailu- ja palveluyrittäjien työllistymistä välillisesti.

1. Tulos- ja markkinasuuntautuneet työosuuskunnat, jotka eroavat muista pienyrityksistä organisaatiomuodoiltaan sekä päätös- ja vastuukysymyksissä.
2. Liiketoimintaa ja markkinoita kokeilevat työosuuskunnat, joissa etsitään tietoa markkinoista, omista vahvuuksista sekä heikkouksista.
3. Sosiaalisesti suuntautuneet työosuuskunnat ja projektit, jotka ovat olla syntyneet esimerkiksi kumppanuus- tai lähiyhteisöhankkeista.

Työosuuskuntia voidaan luonnehtia myös yksityisyrittäjien verkostoiksi, idea- tai yrittäjyshautomoksi tai lähiyhteisöä sekä syrjäytyneitä integroiviksi sosiaalisiksi yrityksiä.

Työosuustoiminnan kenttä näyttääkin Suomessa hajaantuvan eri tarkoituksia varten perustettujen osuuskuntien joukoksi. Vaikka useimmassa tapauksessa taloudellinen hyvinvointi ja työmarkkinoilla toiminen onkin toiminnan perusajatuksena, keinot vaihtelevat puhtaasta yritystoiminta-ajattelusta pehmeämpiin työmarkkinoille integroitumisiin ja jopa sosiaaliseen tukitoimintaan. Sosiaalisin perustein tai kokeileviksi harjoitusyrityksiksi perustetut osuuskunnat ovat lähtökohdaltaan ja ideologialtaan lähempänä sisäisen yrittäjyyden tai osaamisen myymisen kehittämistä kuin varsinaista omistajayrittäjyystoimintaa.

Osa työosuuskunnista taas perustetaan myymään tai organisoimaan jo olevia ammattipalveluja joustavilla markkinoilla. Ne eivät useinkaan eroa muusta yritystoiminnasta ahtaimpien kriteereiden mukaan. Vain organisointi ja päätöksentekojärjestelmä eroavat totutusta. Oheinen luokittelu lähenee Yohanan Stryjan tekemää jaottelua uusien osuuskuntien perustamisesta. Oheisessa jaottelussa kuitenkin keskitytään koko uusosuustoimintakentän sijasta työosuuskuntakenttään. Tulokset kuitenkin vahvistavat toisiaan. Suomalaiselle työosuustoiminnalle on myös tyypillistä erityisesti jäsenten ja joissain tapauksissa myös koko organisaatioiden liukuminen eri tasoilta toiselle sekä erityisesti jäsenten liukuminen ympäröivän yhteiskunnan eri tasoille (kuten turvaverkkoihin, palkkatyöhön tai yksityisyrittäjäksi). Business-vetoisesta osuuskunnastakin voi tulla joillekin ulkopuolelle työllistyneille (tai palkkatyötilaisuudesta kiinnottaville) sivutoiminen harrastus, kun taas uusi jäsen aloittaa yrittäjämäisesti työskentelyn osuuskunnan kautta.

Työosuuskuntien toimintaa onkin usein pidetty harhaanjohtavasti markkinoita väärinä tuettuna ei yritystoimintana, vaikka ne toimivat periaatteessa samoilla kilpailuilla markkinoilla (tai uudessa työn yhteiskunnassa osaamismarkkinoilla) muiden yritysten kanssa. Markkinoiden kenttä on siis useimmiten sama, mutta sosiaalisissa ja kokeilevissa työosuuskunnissa osaamisen ja työpanoksen myymiselle organisoidaan (oppilaitokset ja järjestöt) tai ne organisoituvat (itse perustetut) hyödyntämään aineettomia tukitoimia kehittämisen ja työpanoksen myymisen mahdollistamiseksi. Aineettomina tukitoimina voivat toimia jo olemassa olevat organisaatiot tai itseapuinen yhteisö, jossa yrittämisen kynnystä madalletaan.

Vertailun vuoksi esimerkiksi perinteinen yritysneuvonta ja tuotekehitys on lähtenyt ajatuksesta, jossa konkreettista tuotetta kehitetään investointiavustuksilla ja tuetuilla kehitysprojekteilla. Työosuuskuntien pääasiallisena tuotteena on osaamisen ja ammattitaidon myyminen sekä organisointi markkinoille kelpaavana "tuotteena". Sosiaalisissa ja kokeilevissa työosuuskunnissa tätä tuotetta kehitetään vastaamaan paremmin yrittäjämäisemmin toimivia työmarkkinoita.

Suikkanen (et.al 1998) mukaan tulevaisuuden palkkatyömarkkinat näyttävät kehittyvän kaksijakoisesti: niihin joilla on kysyntää ja niihin jolla sitä ei ole. Kehitys merkitsee osalle väestöä yhä huonompaa asemaa tulevaisuuden työmarkkinoilla, varsinkin kun työsuhteet näyttävät joustavuuden nimissä määräaikaistuvan ja osaaminen on myytävä yhä uudelleen. Jos tämän lisäksi yhteiskunta rakentuu edelleen perinteisen palkkatyöyhteiskunnan mallin mukaisesti niin sosiaalisille yrityksille ja harjoitteluyrityksille näyttää olevan selvä tilaus. Osuuskuntatoiminta näyttäisi siten tarjonneen yhden mallin sekä yrittää sopeutua palkkatyöyhteiskunnan muutoksiin että myös kriisiytyneen yhä enemmän ansaintaperiaatteelle nojautuvan hyvinvointivaltion rakenteisiin. Työosuuskuntien voidaan siis katsoa sopeuttaneen toiminnallaan jäseniä uusille yrittäjämäisillä piirteillä vaativille työmarkkinoille.

Monien (ei kaikkien) työosuuskuntien kohtalona tullee olemaan integroivina- ja välittäjäorganisaatioina toimiminen. Osa jatkaa hyvin organisoituneina yrityksinä. Organisaatioina integroivien ja välittävien osuuskuntien menestys ja merkitys vähenee, mutta välittäjäorganisaatioina niiden merkitys korostuu. Työosuuskunnat siis integroivat jäseniään (ja myös ulkopuolisia turvaverkoista) palkkatyöhön. Ne myös välittävät osaamista markkinoille. Toisaalta työosuuskunnat integroivat ja mukauttavat jäseniään yrittäjyyteen ja yritysmäiseen toimintaan. Työosuuskunnat ovatkin toimineet sekä (yksityis)yrittäjiä verkottavina että tuottavina organisaatioina. Esimerkiksi työosuuskuntien työllistämisaikutus ja yhteiskunnallista merkitystä arvioitaessa edellä mainitut seikat on hyvä pitää mielessä. Unohtaa ei sovi myöskään esimerkiksi kumppanuus- tai lähiyhteisöhankkeiden kautta organisoituneiden työosuuskuntien henkistä hyvinvointia kohottavaa tai asumisympäristöä parantavaa merkitystä.

Monet vastaukset puolsivat selvästi sitä käsitystä, että osuuskunnan käytännön pyörittämisessä tarvitaan neuvontaa ja koulutusta - kursseja hallinnosta, taloudesta ja yleensä osuuskunnan toiminnasta. Jotkut painottivat, että yritteliäisyyttä on korostettava koulutuksessa voimakkaasti: osuuskunta on yritys täysipainoisesti. Joku taas oli sitä mieltä, ettei työosuuskuntia pitäisikään rinnastaa yrityksiin. Näin ollen puhe yritystoiminnasta sai näkökulmaan suhteutetun merkityksen. Keskeiseksi nousikin tämä koettu ristiriita, jossa työosuuskunta nähtiin toisaalta palkkatyön jatkeena ja/tai korvikkeena sekä toisaalta myös täysiverisenä yrittämisenä. Jäsenten siirtymät osuuskunnan kautta ulkopuolisen yrityksen palvelukseen tai yksityisyrittäjäksi taas puhuvat osuuskunnasta yksilön osaamisen markkinoinnin areenana tai yrittäjyyden harjaantumiskenttänä.

Suomalaisien työosuuskuntien taustalla on vaikea nähdä syvää ideologista taustaa tai uutta utopiaa. Työosuuskuntien avulla on pikemminkin pyritty sopeutumaan yhteiskunnan perinteisiin fordistista perua oleviin byrokraattisiin järjestelmärakenteisiin. Työosuuskunnat näyttävät olevan oma suomalainen pragmaattinen versio verrattuna vaikkapa englantilaisiin vihreitä ideologisia aatteita omaaviin uuden aallon osuuskuntiin. Osaa työosuuskunnista voidaan verrata joissakin tapauksissa vaikkapa voimakkaasti Suomenkin työmarkkinoille tullessiin työvoiman välitys- ja vuokrausyrityksiin. Myös työvoimatoimistot ovat ottaneet niin sanotut työnantajapalvelut käyttöönsä.

Tämä tutkimus poistaa myös niitä harhakäsityksiä, joiden mukaan työosuuskunnat ovat subventoitua tukitoimintaa. Esimerkiksi omatoimisuusavustuksen merkitys koko työosuuskuntien joukossa on suhteellisen pieni. Työosuuskunnat ovat päinvastaisesti monessa tapauksessa kärsineet niin yhdistysten kuin julkisen sektorin tuottamista tuetuista palveluista esimerkiksi tarjouskilpailuissa.

Yleinen huomio oli, että ”tuntuu olevan uusi asia nämä työosuuskunnat vielä vähän kaikille”. Tietoa ja koulutusta olisi siis lisättävä kaikille asiaan liittyville tahoille. Monet toiminnan vaikeudet ja pompottelut eri viranomaisten kesken liittyivät läheisesti edellä mainittuun ongelmakenttään.

Yhteisyritysten ja työosuuskuntien ominaisiksi ongelmiksi nähtiin sisäinen yhteistoiminta, rahoituskysymykset ja erilaiset ”uutuuden” aiheuttamat hankaluudet. Etuina pidettiin yhteisön antamia mahdollisuuksia, kuten jäsenten osaamisen yhdistämistä ja riskien jakamista.

14.3 Työosuuskunnat yrityksinä, organisaatioina ja työllistäjinä

Tutkimuksen mukaan työosuuskuntien keskimääräinen liikevaihto on yli kaksinkertaistunut kahdessa vuodessa. Jos summaa verrataan vastaaviin muun muotoisiin yrityksiin keskimääräinen työosuuskunta kuuluu selkeästi mikroyritysten luokkaan. Kun keskiarvojen sijaan tarkastellaan tarkemmin osuuskuntien jakautumista liikevaihdon suuruuden mukaan, kuva muuttuu: osuuskuntien keskinäiset erot ovat todella suuria. Koska liki kaikki työosuuskunnat ovat kuitenkin vasta elinkaarensa alussa, tilanne voi tulevina vuosina muuttua merkittävästikin. Elinkaaren vaiheella on myös suuri vaikutus työosuuskuntien keskimääräisiin liikevaihtoihin. Suurin osa osuuskunnista oli myös täysin velattomia!

Kokemusten perusteella koko uusosuustoimintakentän liiketoiminnallisuuden tai työllistävyyden tarkasteleminen yhtenäisesti ja yksiselitteisesti on vaikeaa. Yleisesti tarkasteltuna muiden kuin työosuuskuntatyyppisten uusosuuskuntien työllistävä vaikutus pohjautuu työosuuskuntia enemmän välilliseen työllistävyytsvaikutukseen. Esimerkiksi markkinointi- ja hankintaosuuskuntien työllistävä merkitys kohdistuu usein toisen organisaation tai yksilön liikevaihtoa, tulosta tai ansaintamahdollisuuksia parantavaan toimintaan ei suoraan työllistymiseen. Tämä ei vähennä työllistävää merkitystä sinänsä, mittaaminen vain on vaikeampaa.

Työosuuskuntien työllistävyyden suhteen tutkimus näyttää tukevan oletuksia, joiden mukaan työosuuskunnat työllistävät kokoaikaisesti vain osan jäsenistä. Tehdyn kyselyn perusteella esille nousevat myös työosuuskuntien moniulotteiset vaikutukset ja moninaiset keinot työllistää. Osa-aikaisesti tai lyhyissä työsuhteissa työskentelevät nousevat selväksi enemmistöksi. Myös osuuskunnan ulkopuolisissa organisaatioissa työskentelevät osuuskunnan jäsenet muodostavat huomioitavan ryhmän. Siihen kuinka moni heistä on löytänyt tiensä toisen organisaation palvelukseen osuuskunnan kautta, ei tällä selvityksellä pystytä vastaamaan. Selvityksen perusteella tarvitaan lisätietoa ja tutkimusta työosuuskuntien moniulotteisista ja moninaisista keinoista työllistää sekä hälventää palkkatyön ja yrittäjyyden rajoja siirryttäessä kohti osaamisen yhteiskuntaa.

Osuuskuntien osuuspääomat ovat pääosin hyvin pieniä. Vain kolme prosenttia osuuskunnista ylittää osakeyhtiöiden minimipääomavaatimuksen 50 000 markkaa. Oman pääoman pienuudesta huolimatta suurin osa osuuskunnista toimii kuitenkin taloudellisesti terveellä pohjalla. Tämä osoittaa osuuskunnalla yritysmuotona olevan paikkansa silloin, kun yritystoiminnan päätavoitteena on mukana olevien oman osaamisen myyminen työmarkkinoille.

Tutkimuksen tuloksien perusteella keskimääräiset työosuuskuntalaiset ovat keski-ikäisiä, edustavat miltei tasaisesti kumpaakin sukupuolta ja maksavat keskimäärin tuhannen mar-

kan osuusmaksun lisäksi muutaman satasen liittymismaksun. Muita maksuja perii vain alle viidesosa osuuskunnista. Joissakin osuuskunnissa osuus- ja liittymismaksut nousevat useisiin tuhansiin. Maahanmuuttajia on keskimäärin joka kymmenennessä osuuskunnassa, mutta vain pari prosenttia koko jäsenmäärästä.

Kehityksestä ja neuvonnan laajentumisesta huolimatta Työministeriön tutkimuksen aineisto osoittaa selkeästi ongelmia olevan niin työosuuskuntien neuvonnassa, viranomaisyhteistyössä kuin työosuuskuntien omassa kehityksessä ja toiminnassa.

Työosuustoiminnan tulevaisuuden haasteena onkin kyetä vastaamaan elinvoimaisesti yhteiskunnan muutokseen ja kehitykseen. Perinteisestä vaikeiden- ja marginaaliaikojen ilmiöstä sekä pelastajasta – osuustoiminnasta – on kyettävä luomaan toteuttamiskelpoista monimuotoista ja moninaista yritystoimintaa myös jatkossa. Tutkimuksella on keskeinen merkitys ymmärrettäessä tapahtunutta ja luotaessa uutta. Kehittämistoiminnassa taas uusia käytäntöjä voidaan kokeilla. Ilman tämänkaltaisten ilmiöiden syvempää yhteiskunnallista ymmärtämistä ja siihen panostamista monet hyvät mahdollisuudet saatetaan hukata.

14.4 Tutkimuksen ja tulosten arviointia

Tutkimusta arvioitaessa ei voitane välttyä perusselvityksen ajatukselta. Tähän tosin on tietoisesti pyrittykin. Tutkimuksen johtoajatuksena onkin ollut luoda kuvaa sekä uusosuustoimintakentästä että työosuustoiminnasta. Ilmiön tarkastelu suhteessa aineistojen hyödyntämiseen on tässä raportissa alistettu ajatukselle perustietämyksen ja pohjan luomisesta. Menetelmäksi on valittu ilmiön luokittelu ja kategoriointi. Monista ilmiöistä ja ajatuksista on keskusteltu mm. osuustoiminnan kehittäjien ja neuvojien piirissä. Esille on usein noussut tarve asemoida ja perustella työosuustoimintaa eri kohderyhmille usein väärininkin ennakkokäsitysten vuoksi. Työosuuskuntien kommentteja saamistaan viranomaispalveluista luokissa perusselvityksen tarve tulee ilmeiseksi

Tätä tutkimusta voidaan myös arvioida aineiston ja sen hyödyntämisen näkökulmasta. Tutkimuksessa on hyödynnetty Valtakunnallisen uusosuustoimintaprojektin uusosuuskuntarekisteriä⁵³, kaupparekisteriä sekä muita rekistereitä ja tilastotietoja. Tutkimuksen aineistot on kerätty ajallisesti peräkkäin. Tällä on siten vaikutusta myös tutkimusfilosofiaan ja menetelmien valintaan. Aineistot on alun perin kerätty ensisijaisesti palvelemaan käytännön kehitystarkoituksia. Jatkumona ne palvelevat työosuuskuntailmiön ymmärtämistä kumuloituneena tiedonlisäyksenä. Tällä on tietysti vaikutusta sekä teoreettiseen eheyteen että aineistojen hyödyntämiseen. Voitaneen myös väittää että tämän tutkimuksen tulokset ovat käytännön sovellutuksina levinneet kentän käyttöön esimerkiksi kehittämisprojektien suunnitteluissa ja työosuuskuntien neuvonnassa paljon ennen raportin lopullista muotoa. Tutkimusraportille ja kokonaisuudelle sillä on ollut omat vaikutuksensa.

Työ- ja uusosuuskuntien tutkimuksen jatkamisen mahdollisuudet tuntuvat hyviltä. Rajapintojen ilmiönä ne tarjoavat tarkastelumahdollisuuksia sekä yleisemmän yhteiskuntakehityksen että yksilötoiminnan kentältä muuttuvissa taloudellisissa rakenteissa. Uus- ja työosuuskunnissa on läsnä monia yhteiskunnan rakennemuutoksen ilmiöitä. Tutkimuskohteenä ne saattavat tarjota jopa omaa merkitystään laajemman tarkastelumahdollisuuden.

⁵³ www.pellervo.fi/wuokko/

Yhtenä tarkastelun mahdollisuutena voisi hyödyntää esimerkiksi innovaation diffuusion tutkimusperinnettä. Uusosuustoiminnan nopea tuleminen ja leviämisen logiikka yhteiskunnallisena, yrittäjyyden ja verkostoitumisen ilmiönä voimakkaan rakennemuutoksen aikana voisi tarjota ilmiötään laajempaa tietoa mm. kehittämistoiminnan ja projektien suunnitteluun ja voimavarojen allokointiin. Uusosuuskuntien yritysrekisteri, tilastokeskuksen rekisteriaineistot voisivat tarjota tutkimukselle kvantitatiivisen vertailupohjan pohjan, Pellerovo-Seuran kattava lehdistöaineisto taas tarkastelulle kvalitatiivisen kuvaavan näkökulman.

LÄHDELUETTELO

- Adapt / Employment- julkaisut No 1; Avainsektoreita uusosuustoiminnan kasvuun ja kehitykseen. Työministeriö. Yliopistokirjapaino 1998.
- Alasoini, T. (1991). Tuotannolliset rationalisoinnit ja teollisuuden työvoiman käyttötapojen muutos. Tutkimus viidestä modernista suomalaisesta konepajateollisuuden, kevyen sähköteknisen teollisuuden ja paperiteollisuuden yksiköstä. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus nro 5. Valtion painatuskeskus, Helsinki 1991.
- Alasuutari, P. (1993). Laadullinen tutkimus. Vastapaino, Tampere 1993.
- Beck, U. (1990). Riskiyhteiskunnan vastamyrryt. Organisoitu vastuuttomuus. Gummerus, Jyväskylä 1990.
- Brown, K.M. & Kenny, S. & Turner, B. & Prince, J. (2000). Rhetorics of Welfare. Uncertainty, Choice and Voluntary Associations. Antony Rowe Ltd, Chippenham, Wiltshire 2000.
- Carlsson, C E & Olkkonen, T. & Kallio, P. (1982). Teollisuustalous, 3. Painos, Tietomies. Imatra 1982.
- Davidson, P. (1993). Kultur och entreprenörskap. 160. NUTEK, Stocholm.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere 1998.
- Ford, H. (1923)(suom. Voimaa, E.1994). Elämäni ja työni (engl. alkuteos My Life and Work). WSOY, Juva 1994.
- Grönfors, M. (1985). Kvalitatiiviset kenttätyömenetelmät. WSOY, Juva 1985.
- Harisalo, R. (1994). Työn luominen: Askel kohti toista teollista vallankumousta Suomessa. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus nro 83. Hakapaino Oy, Helsinki 1994.
- Helander, V. (1998). Kolmas sektori. Käsitteistöä, ulottuvuuksista ja tulkinnoista. Gummerus, Saarijärvi 1998.
- Ilmonen, K. (1993). Kestävyysskoe (kirjoituksia 90-luvun Suomesta). Vastapaino, Tampere Paino Oy, Tampere 1993.
- Inkinen, K. (2000). Diffuusio ja fuusio. Osuuskauppainnovaation levinneisyys ja sen dynamiikka 1901-1998. Helsingin kauppakorkeakoulu julkaisu A-181. HeSe print 2000.
- Julkunen, R. (1987). Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia 47. Vastapaino, Tampere 1987.

- Julkunen, R. (1994). Hoivabisnekseen vai nyrkin ja hellan väliin?. Teoksessa Hyvinvointivaltion murros ja hoivan uudelleen organisointi (Toim. Simonen, L.). Stakes raportteja 94. Gummerus, Jyväskylä 1994.
- Julkunen, R. (2001). Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa. Vastapaino, Tampere 2001.
- Julkunen, R. & Nätti, J. (1994). Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon. Vastapaino, Tampere 1994.
- Julkunen, R. & Nätti, J. (1995). Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin 1 vaihe. Työpoliittinen tutkimus 104. Työministeriö, Helsinki 1995.
- Kananen, P. (1998). Talous, demokratia ja kolmas sektori. Teoksessa Kinnunen, P; Laitinen, R (toim.) Näkymätön kolmas sektori. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto. Helsinki 1998.
- Kananen, P. & Kostilainen, H. & Pötry, J. & Salomaa, E. (2001). Työosuuskunnat ilman oikeutta. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2001:8. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2001.
- Karjalainen, J. (1995). Työtä vuokraavat työosuuskunnat Suomessa. Arvioita toiminnasta Vuonna 1994. Helsingin yliopiston osuustoimintainstituutin julkaisuja 6. Helsinki 1995.
- Karjalainen, J. (1996) Työosuustoiminta työllistymisen välineenä. Työpoliittinen tutkimus 154. Työministeriö, Helsinki 1996.
- Karjalainen, J. & Piippo, T & Pirinen, K. (1998). Yhteisöyrittäjyys ja uudet kysyntäalueet Uudellamaalla. Helsingin yliopiston osuustoimintainstituutin julkaisuja 18. Helsinki 1998.
- Kasvio, A. (1986). Teollisesta vallankumouksesta työyhteiskunnan kriisiin. Työelämän muutoksen ja siihen kohdistuvan sosiaalitieteellisen tutkimuksen erittelyä. Tampereen yliopisto, Jäljennepalvelu, Tampere 1986.
- Kasvio, A. (1994). Uusi työn yhteiskunta – suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Gummerus, Jyväskylä 1994.
- Kasvio, A. & Nieminen, A. (1999). Kilpailu työstä. Tutkimus globalisaatiosta, maailmanlaajuisesta työpaikkakilpailusta ja Suomen mahdollisuuksista. Tampereen yliopiston julkaisuja. Vammalan kirjapaino Oy, Vammala 1999.
- Katajamäki, H. & Lindedahl, C. (1998). Yrittävä kolmas sektori. Vaasan yliopiston tutkimuslaitos Julkaisuja 73. Vaasa 1998.
- Kettunen, P.(1979). Yritys ja yhteiskunta. Gummerus, Jyväskylä 1979.

- Kevätsalo, K. (1999). Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit. Vastapaino, Tampere 1999.
- Koiranen, M. (1993). Ole yrittäjä. Sisäinen ja ulkoinen yrittäjyys. TT-kustannustieto Oy, Tampere 1993.
- Koiranen, M. & Peltonen, M. (1995). Yrittäjyyskasvatus. Ajatuksia yrittäjyyteen oppimisesta. Tammer-Paino 1995.
- Kortteinen, M. & Tuomikoski, H. (1998). Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Julkaistu yhteistyössä STAKESin ja Kansaneläkelaitoksen kanssa. Karisto Oy, Hämeenlinna 1998.
- Kosonen, P. (1998). Pohjoismaiset mallit murroksessa. Vastapaino, Tammer-paino, Tampere 1998.
- Köppä, T. & Laukkanen, J. & Santala, J. (2000). Enemmän kuin yritys – Yhteisöllisen yrittämisen menestystekijät. Oy Edita Ab, Helsinki 2000.
- Köppä, T. (toim. 1988). Uusi yritys. Osuustoiminnan haasteet ja yhteistoiminta maaseudun voimavarana. Kustannus 54, Tampere 1988.
- Köppä, Tapani: Osuustoiminnan opetuksen ja tutkimuksen tulevaisuudesta yliopistossa. Julkaisussa: Kolme vuosikymmentä osuustoiminnan opetusta ja tutkimusta Helsingin yliopistossa. Helsingin yliopiston osuustoimintaopin laitoksen julkaisuja 20. Helsinki 1987b.
- Laakkonen, V. & Laurinkari, J. (1990). Osuustoiminta taloudellisen yhteistoiminnan muotona. Helsingin yliopiston osuustoimintaopin laitoksen julkaisuja 22. Erlangen 1990.
- Laakkonen, V. & Laurinkari, J. (1995) Uudistuva osuustoiminta. Helsingin yliopiston osuustoimintainstituutin julkaisuja 9. Helsinki 1995.
- Laukkanen, J. (2000). Osuuskunta yhteisöllisenä yrityksenä. Teoksessa Enemmän kuin yritys – yhteisöllisen yrittämisen menestystekijät (Köppä, Laukkanen, Santala). Oy Edita Ab, Helsinki 2000.
- Laukkanen, J (2001). Lähelle on pitkä matka (Laukkanen & Pirinen 2001). Julkaisematon tutkimus – julkaistaan syksyllä 2001. Helsingin yliopisto, Maaseudun tutkimus- ja koulutuskeskus Mikkeli.
- Lehtonen, H. (1990). Yhteisö. Gummerus, Jyväskylä 1990.
- Liiketaloudellinen aikakauskirja 4 / 1999. Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala 1999.
- Lindkvist, L. (1989). Arbets Kooperation – Att äga och arbeta tillsammans. Grafisk Center Kronjylland, Randers.

- Linehan, M. & Tucker, V. (ed.1983). Workers' co-operatives – Potential and Problems. Bank of Ireland centre for Co-operative Studies and University College Cork, 1983.
- Markkola, K. (1988). Työntekijäosuuskunta. Vaihtoehto rakennemuutoksen ongelmiin. Työväen Akatemian tutkielma. 1988.
- Marx, K. (1974). Pääoma 1. Kustannusliike Edistys, Moskova 1974.
- Matthies, A-L. & Kotakari, U. & Nylund, M. (toim. 1996). Välittävät verkostot. Vastapaino, Gummerus, Jyväskylä 1996.
- Mäki, J. (1999). Palkkatyöhön vai omistajayrittäjäksi. Sosiokulttuurin heijasteet Jämsänkosken ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden työllistymispyrkimyksissä. Jyväskylän yliopisto. ER-Paino Ky, Lievestuore 1999.
- Olsson, J. (1994). Den Sociala Ekonomin. Medborgarna. Carlssons. Stocholm 1994.
- Osuustoiminnan periaatteet 2000-luvulle (1996). Kansainvälinen osuustoimintaliitto. Julkaisijat: Suomen Kuluttajaosuustoiminnan Liitto ja Pellervo-Seura. IS-paino, Iisalmi 1996.
- Parnell, E: (1995). Ihmiskeskeinen osuustoiminta ja paikallinen kehitys. Teoksessa Sosiaalitalous ja paikallinen kehitys (toim. Pättiniemi, P) Helsingin yliopiston osuustoimintainstituutin julkaisuja 11. Helsinki 1995.
- Piippo, T. (1997) Uusosuustoiminnan tukiorganisaatiot Isossa-Britanniassa, Ruotsissa ja Suomessa. Helsingin yliopisto Osuustoimintainstituutti julkaisuja 14. Helsinki 1997.
- Piippo, T. (2000). Osuuskuntayrittäjäkurssilaisten arvoja, asenteita ja yrittäjyyden motivaatiotekijöitä. Helsingin yliopiston osuustoimintainstituutin julkaisuja 25. Yliopistopaino, Helsinki 2000.
- Pättiniemi, P. (toim.1995). Sosiaalitalous ja paikallinen kehitys. Seminaariraportti Osuuspankkiopisto 24.-25.8.1995. Helsingin yliopiston osuustoimintainstituutti. Julkaisuja 11. Yliopistopaino, Helsinki 1995.
- Pättiniemi, P. (1998). Uusosuustoiminta Euroopassa. Teoksessa Osuustoiminnallinen yhteisyrittäminen (toim. Kangasniemi, E). KSL ry, Tampere 1998.
- Rajahonka, M. (1998). Osuuskunnan oikeudellinen asema. Helsingin yliopiston osuustoimintainstituutin julkaisuja 17. Helsinki 1998.
- Rantanen, J-P. (1997). Uusosuuskunnat ovat osa yksityistämistä. Talouselämä 33 / 97.
- Rantanen, S. (1998). Maaseudun uudet osuustoiminnan ideat. Helsingin yliopiston osuustoimintainstituutti; julkaisuja 21.Oswald-Interkopio Oy 1998.
- Rifkin, J. (1997). Työn loppu. WSOY, Porvoo 1997.

- Rämälä, H. (1999). Uusyrittäjän menestymisedellytykset taloudellisena kriisiaikana. Yrittäjyyden pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Taloustieteiden tiedekunta 1999.
- Saari, J. (1991). Rajan takaa hämärästä. Kypsiä palkkatyöyhteiskuntien epävirallinen talous. Työelämän tutkimuskeskus sarja T 9 / 1991. Tampereen yliopisto.
- Saksala, E. (toim.1998). Muutoksen sosiologia. Yle-opetuspalvelut. Gummerus, Jyväskylä 1998.
- Seppelin, M. (2000). Osuustoiminnan jalanjäljillä. Katsaus suomalaisen osuustoimintaliikkeen historiaan. Helsingin yliopiston osuustoimintainstituutti, julkaisuja 28. oswald Interkopio Oy, Mikkeli 2000.
- Silverman, D. (1993). Interpreting Qualitative Data, Methods for Analysing Talk, Text and Interaction. Sage Publication. London 1993.
- Simonen, L. (toim.1994). Hyvinvointivaltion murros ja hoivan uudelleenorganisointi. Stakes raportteja 94. Gummerus, Jyväskylä 1994.
- Skurnik, S., 1987e (ref. Laakkonen & Laurinkari): Uudistuva osuustoiminta. Helsingin yliopiston osuustoimintainstituutin julkaisuja 9. Helsinki 1995.
- Spilling, O.R. (1991). Entrepreneurship in a Cultural Perspective. Entrepreneurship & Regional Development 3: 38.
- Stenlund, H. (toim.1997). Työn tulevaisuus. Työskenaariohankkeen loppuraportti 31.5. 1997. Euroopan Sosiaalirahasto. Työministeriö. Työhallinnon julkaisu nro 185. Hakapaino Oy, Helsinki 1997.
- Suikkanen, S. & Linnankangas, R. & Kallinen, S. & Karjalainen, A. (1998). Palkkatyömarkkinat. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1998:9, Helsinki.
- Suomela, K. (toim. 1992). Osuustoiminnan perusarvot. Katsaus Kansanvälisen Osuustoimintaliiton piirissä käytävään keskusteluun. Suomen Kuluttajaosuuustoiminnan Liitto, Helsinki,
- Sääski, N. (1994). Starttirahayritysten selviytyminen; 1988-1992 aloittaneet yritykset. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus nro 71. Hakapaino Oy, Helsinki 1994.
- Troberg, E. (1997). Työosuustoiminnan erityispiirteet ja niiden vaikutukset osuustoiminnalliseen yrittäjyyteen. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja D-7:1997 Turku.
- Volk, R. (1986). Osuustoiminta taloudellisen yrittämisen muotona – esitutkimus. Pellervon taloudellinen tutkimuslaitos. Raportteja ja artikkeleita N:o 57. Espoo.

- Vähätalo, K. (1996). Pitkäaikaistyöttömät ja lamasta selviytyminen. tutkimus pitkäaikaistyöttömien työmarkkina-aseman ja sosiaalisen huono-osaisuuden muotoutumisesta vuosina 1993-94. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus nro 132. Hakapaino Oy, Helsinki 1996.
- Vähätalo, K. (1998). Työttömyys ja suomalainen yhteiskunta. Gaudeamus, Tammer-Paino, Tampere 1998.
- Watkins, W.P., 1969: (ref. Laakkonen & Laurinkari): Uudistuva osuustoiminta. Helsingin yliopiston osuustoimintainstituutin julkaisuja 9. Helsinki 1995.

Uusosuuskuntien toimialan pää- ja alaluokan kuvaus ja määrät 31.12.1999

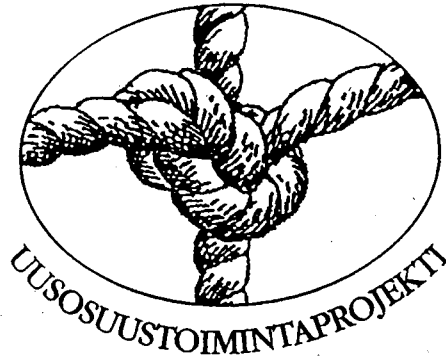
E	H	S	KU
Energiaosuuskunnat * hake 26 * pelletti 1 * tuuli 1 28	Hankintaosuuskunnat * kenkä 1 * kone 22 * maatalous 38 * ravinto 1 * ruokapiiri 5 * vaatetus 2 * yleinen 3 72	Sosiaali-, terveys- ja hyvinvoinninalan osuuskunnat * hoiva 26 * päiväkoti 10 * yleinen 15 51	Kulttuuri-, kustannus- ja viestintäosuuskunnat * esittävä taide 11 * kustannus 9 * kuvataide 4 * museo 1 * musiikki 5 * viestintä 33 * yleinen 3 66
MI Markkinointiosuuskunnat * asiantuntija 24 * hotelli 2 * keräily 15 * käsityö 33 * luomutuote 13 * maatalous 43 * puu 12 * elintarvike 25 * suoramyynä 14 * yleinen 24 205	Muut osuuskunnat * antenni 7 * asunto 5 * laituri 8 * latu 1 * rahoitus 15 * ruokala 1 * yleinen 9 * vesi 433** 46	Muut osuuskunnat * antenni 7 * asunto 5 * laituri 8 * latu 1 * rahoitus 15 * ruokala 1 * yleinen 9 * vesi 433** 433	Työ-, palvelu ja asiantuntijaosuuskunnat * arkkitehtuuri 5 * asiantuntija 107 * kuljetus 1 * metsätalous 6 * monitaito 256 * pestipalvelu 7 * rakennus 31 * vaatetus 15 * yleinen 4 979*
YHTEENSÄ			

*) Tilastoidut uudet osuuskunnat ovat toimivia, vuoden 1987 jälkeen perustettuja osuuskuntia

**) Vesiosuuskunnat eivät sisälly kokonaislukuun.

Lähteet: Patentti- ja rekisterihallitus, Uusosuustoiminnan neuvonta- ja tietopalveluprojekti

Lähde mainittava osoitetietoja käytettäessä.



Uusosuustoiminnan lehdistökatseaus 1.6. – 10.8.2000

- *Maaseutu/Energia*
- *Matkailu/Käsityö/Kulttuuri*
- *Muu osuustoiminta*
- *Koti- ja hoivatyö*
- *Työosuuskunnat*
- *Sosiaalinen yritys*

Pellervo-Seura

LIITE 3. YHTEISÖYRITTÄJYYSPROJEKTI - TEEMAHAASTATTELU.

Organisaation nimi ja osoite _____

Vastaajan nimi ja tehtävä _____

Puhelin ja fax _____

Tässä yhteydessä yhteisöyrittäjyydellä tarkoitetaan juridisesta yritysmuodosta riippumatta liiketaloudellista yhteistoimintaa, joka voi tapahtua esimerkiksi uusosuuskuntien, lähiyhteisöjen ja kumppanuushankkeiden muodossa. Tällaiseen yhteisöyrittäjyyteen voi sisältyä myös sosiaalisia päämääriä sovittujen toimintaperiaatteiden ja arvojen pohjalta.

TEEMAT

A) Yhteisöyrittäjyydestä

1. Yhteisöyrittäjyys käsitteenä:

- käsitteen tunteminen
- erityispiirteet; esim. yrityskulttuuri, arvotausta

2. Vertailu perinteiseen pienyritystoimintaan

3. Motivaatio- ja kilpailutekijät:

sosiaalinen tilausko yhteistoimintaan:

- taloudelliselle yrittämiselle
- paikalliselle yhteistoiminnalle sekä oma-aloitteisille projekteille tai aktiivisuudelle
- ilmapiiri ja asenteet yhteisöyrittäjyydelle (nyt ja tulevaisuudessa)

B) Kysyntäalueista

4. Elintaso on noussut, väestö urbanisoitunut, elämän tyylit ja kulutustottumukset ovat muuttuneet, vapaa-aikaa tullut lisää, väestö vanhenee:

- vaikutus markkinoihin nimenomaan kysynnän suhteen
- yhteiskunnallisten muutosten vaikutus yhteisöjen ja yritysten verkostoitumiseen ja yhteistoimintaan

5. Uudet teknologiset-, sosiaaliset- ja kaupalliset innovaatiot; kuten tietotekniikan kehitys, muutokset sosiaalisektorilla ja uusien markkinointi keinojen luominen esim.: markkinointiketjut, kumppanuushankkeet etc. ovat nykypäivää.

- uusien työpaikkojen syntyminen eri sektoreille (julkinen, yksityinen, kolmas)
- uusien työpaikkojen syntyminen eri toimialoille

6. Mille sektoreille / toimialoille ja miten yleensä luodaan uusia työpaikkoja?

- palvelusektorin kysynnän kasvu
- teollisten työpaikkojen väheneminen
- julkisten palvelujen oletettu väheneminen

7. Ongelma-alueet luotaessa uusia työpaikkoja ko. alueille:

- institutionaaliset
- lainsäädännölliset
- tekniset
- rahoitukselliset

8. Löytyykö paikallistasolta käyttämättömiä resursseja tai kysyntää edellämainittujen lisäksi?

(9. b Ekologiset arvot, esim. kierrätystoiminta työllistäjänä tulevaisuudessa.)

c) Kysyntäalueiden ja yhteisöyritysten kohtaaminen

10. Yhteistoiminnalla ja verkostoitumisella saavutettavat edut ja haitat uudessa tilanteessa:

- menestystekijät
- menetystekijät

11. Yhteisöyrittäjyyden soveltuminen eri toimialoille (perinteiset ja voimistuvat kysyntäalueet)

12. Yhteisöyrittäjyys vastauksena markkina- ja julkisen sektorin jättämiin aukkoihin, pienosuuskunnat muiden yritysten työvoimatarpeen täydentäjinä.

13. Yhteisöyrittäjyyden merkitys työllistäjänä / sosiaalisten ongelmien lieventäjänä

- nyt
- tulevaisuudessa

16. Yhteisöyrittäjyyden onnistumisen edellytykset:

- rahoitus
- liike-/ toimintaidea
- yrittämisen kulttuuri

Esitetään lista uusista kysyntäalueista täydennettynä muilla toimialoilla. Vastaaajien näkemys tärkeimmistä alueista kysynnän kasvun ja työllistävyyden suhteen.

ASIA: Kysely jo toiminnassa olevien uusosuuskuntien tilanteesta

Arvoisa vastaanottaja

Uusosuuskunnat ovat osoittautuneet oivallisiksi omaehtoisen itsensä työllistämisen välineiksi. Työministeriö on suurella mielenkiinnolla seurannut niiden kehitystä, mutta valitettavasti ministeriöltä puuttuu todellista tietoa siitä, miten osuuskunnat ovat menestyneet ja mitä ne odottavat työhallinnolta. Haluamme selvittää mikä nyt on osuuskuntien todellinen tilanne ja millaisia odotukset. Se auttaisi työministeriötä suuntaamaan tämän vuoden toimintoja ja paremmin suunnittelemaan myös tulevaa vuotta.

Kirjoittakaa myös vapaamuotoinen kirje, jossa kuvaillette osuuskuntanne ongelmia. Myös erilaiset ideat ovat tervetulleita. Niiden pohjalta otamme kantaa siihen, voimmeko yhdessä parantaa osuuskuntien toimintaedellytyksiä.

Toivomme teidän paneutuvan kysymyksiimme ja saavamme vastaukset 31.03. 1999 mennessä. Vastaukset pyydetään palauttamaan oheisessa kirjekuoressa. Lisätietoja antaa tarvittaessa ylitarkastaja Matti Jalkanen, puh. 09- 1856 9016.

Ylitarkastaja



Matti Jalkanen

Kysymykset:

1. Osuuskunnan nimi: _____ osoite: _____ Puh: _____ Fax: _____ E-mail _____
2. Yhteyshenkilö: _____
3. Asema osuuskunnassa: _____
4. Mihin ryhmään katsotte kuuluvanne? Rengastakaa vaihtoehto 1. Työ-, palvelu- ja asiantuntijaosuuskunnat 2. Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialan osuuskunnat 3. Kehittämisosuuskunnat 4. Matkailualan osuuskunnat 5. Kulttuuri-, kustannus- ja viestintäalan osuuskunnat
5. Jäsenmäärä yhteensä, joista naisia ja miehiä
6. Jäsenistön keski-ikä _____ vuotta • alle 26 vuotiaita _____ henkilöä • 26-35 _____ henkilöä • 36-45 _____ henkilöä • 46-55 _____ henkilöä • yli 55 vuotiaita _____ henkilöä
7. Onko jäsenistössänne maahanmuuttajia, jos niin montako?
8. Milloin osuuskuntanne on rekisteröity? ____/____
9. Milloin osuuskuntanne liiketoiminta on alkanut? ____/____

10. Kuinka suuri on osuusmaksunne ?mk/henkilö
11. Kuinka suuri on osuuspääomanne ?mk
12. Onko osuuskunnallanne liittymismaksua, jos niin kuinka suuri ?mk
13. Onko käytössä muita jäseniltä perittäviä maksuja (lisäosuusmaksu, ylimääräinen maksu, sijoitusosuusmaksu, kuukausimaksu ym.)? Mitä ja paljonko.....mk/jäsen
14. Paljonko osuuskuntanne liikevaihto oli, 1995....., 1996....., 1997....., 1998.....
15. Tuottiko toiminta ylijäämää (voittoa), alijäämää (tappiota), + tai - 500 mk tarkkuudella, 1995....., 1996....., 1997....., 1998.....
16. Paljonko velkaa osuuskunnallanne oli 31.12.1998 ? markkaa
17. Paljonko osuuskuntanne maksoi palkkoja, 1995....., 1996....., 1997....., 1998.....
18. Kuinka monelle eri henkilölle maksettiin palkkoja ? 1995....., 1996....., 1997....., 1998.....

19 Tällä hetkellä osuuskunnan ulkopuolella työssä olevat jäsenet, lukumäärä

..... henkilöä

20 Onko osuuskunnan palveluksessa muita kuin jäseniä, jos niin kuinka monta ?

..... henkilöä

21. Mitkä alat työllistävät osuuskuntaanne eniten (nimeä kolme tärkeintä) ?

1.

2.

3.

22. Miten yksityistaloudet/yritystaloudet ovat työllistäneet (esim. 30 %/70 %) ?

1997....., 1998.....

23. Kuinka monta jäsentä ja muuta henkilöä työllistyi vuonna 1998 kokoaikatyöhön ?

.....jäsentä, muuta henkilöä

24. Kuinka monta jäsentä ja muuta henkilöä työllistyi vähintään 18 tuntia viikossa vuonna 1998 ?
(Tässä kohdassa ei mainita uudestaan kohdassa 23. mainittuja henkilöitä)

.....jäsentä, muuta henkilöä

25. Onko osuuskunnassanne jäseniä, jotka eivät ole saaneet lainkaan työtilaisuuksia ?

Jos on, kuinka monta

26. Onko osuuskunnassanne jäseniä, jotka tarvitsisivat erityisiä toimenpiteitä

(esim. uuteen työhön kouluttamista)? Jos on, kuinka monta.....

27. Onko osuuskuntanne saanut omatoimisuusavustusta, jos niin paljonko ?

.....markkaa

28. Onko osuuskuntanne hakenut omatoimisuusavustusta? Jos on, mutta sitä ei ole myönnetty, mitkä ovat perustelut ?

29. Millaisiin tarpeisiin omatoimisuusavustusta tarvitaan ja kuinka suuri sen pitäisi olla ?

30. Miten osuuskuntanne on rahoittanut toimintaansa?

Tulorahoituksella

Pankkilainalla

Finnveran lainalla (esim naisyrittäjälaina)

KTM:n avustuksella

Kunnan tuella

Muuten, miten?

31. Mikä on ollut suhtautuminen osuuskunnan rahoitushakemuksiin? Onko osuuskuntamuoto ollut esteenä rahoituksen saannille? Kirjoita kommenttejasi

32. Ovatko osuuskuntanne jäsenet saaneet perustamisvaiheessa työvoimapolitiittisena

aikuiskoulutuksena yrittäjäkoulutusta?

33. Onko osuuskuntanne saanut perustamisvaiheessa tietoa ja neuvontaa osuuskunnan perustamiseen liittyvistä asioista? Jos, niin mistä

34. Tarvitaanko alueellanne osuustoimintaan erikoistunutta neuvontakeskusta?

