

Toimenpideoite TPA 7/2018 vp

Anna Kontula vas ym.

Toimenpideoite lain säätämiseksi työntekijöiden tuetusta osto-oikeudesta yritykseen

Eduskunnalle

Työntekijöiden tuettu osto-oikeus yritykseen eli niin sanottu *worker buyout* tarkoittaa yrityksen toiminnan uudelleenjärjestelyä tai yrityskauppaa, jossa keskeisenä tekijänä on työntekijöiden taloudellinen osallistuminen yrityksen pääomittamiseen ja useimmiten myös sen hallintoon ja päätöksentekoon.

Työntekijöiden tekemät yritysten haltuunotot voidaan jakaa kolmeen tyyppiin. (Vieta 2015)

- 1) ESOP (Employee Share Ownership Plan), joka on USA:ssa kehitetty malli, jossa yritys myy osakkeitaan (omistustaan) työntekijöilleen;
- 2) tehdasvaltauksset, joissa työntekijät ottavat taloudellisiin vaikeuksiin joutuneen yrityksen omaan haltuunsa syrjäyttäen yrityksen johdon ja omistajat;
- 3) neuvottelujen kautta toteutuva yrityskauppa, jossa työntekijät ostavat yrityksen itselleen esimerkiksi omistajan eläköityessä tai yrityksen jouduttua taloudellisiin vaikeuksiin.

Tässä aloitteessa työntekijöiden tuetulla osto-oikeudella tarkoitetaan neuvottelujen kautta toteutuvaa yritysostoa, joka on sidoksissa yrityksen muuttamiseen osuuskunnaksi. Työntekijöiden ostama yritys jatkaa tällöin toimintaansa osuuskuntamuotoisena eli työntekijöiden demokraattisesti omistamana ja hallinnoimana yrityksenä.

Tuetun osto-oikeuden tarkoituksena on mahdollistaa yrityksen toiminnan jatkuminen ja työpaikkojen pysyvyys tilanteissa, joissa yrityksen toiminta voidaan arvioida taloudellisesti kannattavaksi, mutta sen omistajat ovat lopettamassa yritystä muista syistä. Tällaisessa tilanteessa tuhoutuu työpaikkoja ja menetetään verotuloja turhaan. Yksi julkisuutta saanut tapaus oli UPM Kymmene Docellen hienopaperitehtaan lopettaminen Ranskassa vuonna 2017. Työntekijät perustivat osuuskunnan neuvottelemaan UPM:n kanssa yritysostosta, mutta neuvottelut kariutuivat. Lopettamisen yhteydessä UPM rikkoi sadanmiljoonan euron arvoiset paperikoneet estääkseen kaluston myynnin kilpailijoille.

Euroopan komission selvityksen mukaan Euroopassa tapahtuu vuosittain 450 000 erityyppistä yritysostoa. (Euroopan komissio 2011) Tämä koskee kahtamiljoonaa työpaikkaa. Lisäksi arvioidaan, että vuosittain katoaa 15 000 yritystä ja 600 000 työpaikkaa, koska jatkajaa toiminnalle ei löydy. Kun näihin lukuihin lisätään yritykset, jotka ajautuvat konkurssiin tilanteessa, jossa ainakin osa toiminnasta olisi kannattavaa, menetettyjen yritysten ja sitä kautta tuhoutuvien työpaikkojen määrä kasvaa entisestään. Erityisesti mikro- ja pk-yritykset ovat vaikeuksissa omistajan/

Toimenpideoite TPA 7/2018 vp

omistajien eläköitymisen tai kuoleman tapahtuessa. Näin markkinoilta tuhoutuu myös yrityksiä, jotka olisivat yhtä hyvin voineet jatkaa ja jopa kasvaa.

Työntekijöiden yritysosto-oikeus mahdollistaisi tehokkaasti taloudellisesti kannattavien yritysten liiketoiminnan jatkumisen. Italiassa vuodesta 1985 voimassa ollut niin sanottu Marcora-laki on esimerkki toimivasta laista, joka mahdollistaa työntekijöiden tuetun osto-oikeuden yritykseen tilanteessa, jossa joko jatkajaa yritykselle ei löydy tai yritys on taloudellisesti kriisiytynyt. Lain puitteissa ainakin 257 yritystä on siirtynyt työntekijöiden perustamien osuuskuntien omistukseen, ja samalla on säilynyt arviolta 13 000 työpaikkaa. (de Berardinis 2015, ICA News 2015)

Italian valtio on perustanut Marcora-lain toimeenpanemiseksi kaksi rahastoa, jotka palvelevat työntekijöiden yritysostoja. Suomessa vastaava järjestely voitaisiin hoitaa valtion takaamalla lainajärjestelyllä valtion kokonaan omistaman erityisrahoitusyhtiö Finnvera Oyj:n toimesta, joka joutuu tarjoaa rahoitusta yritysten omistajanvaihdoksiin.

Yhteiskunnalle yrityksen jatkaminen merkitsee pienempiä työttömyys- ja sosiaaliturvamenoja sekä kestävästä verokertymää. Työpaikkojen ja verotulojen turvaamisen lisäksi tuetulla osto-oikeudella voidaan saavuttaa myös muita yhteiskunnallisia hyötyjä.

Yrityksen kannalta omistuksen siirtyminen työntekijöille tuottaa parhaimmillaan laadullista kehitystä liiketoiminnassa, kun työntekijät järjestävät yrityksen toiminnot uudelleen heille kertyneen työ- ja asiakaskokemuksen pohjalta. Työntekijäomisteisessa yrityksessä työntekijöille syntyy suora intressi yrityksen toiminnan kehittämiseen ja toiminnan jatkuvuuden varmistamiseen. Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu, että työntekijäomisteiset yritykset, erityisesti silloin, kun niissä osallistetaan työntekijöitä hallinnolliseen päätöksentekoon, ovat tulokseltaan tuottavampia kuin tavanomaiset yritykset, joissa päätöksenteko ja voitonjako on erotettu työntekijöistä. (Oughton & Bennion 2002, Pérotin 2016) Osuuskunta on demokraattinen yritysmuoto, joka tukee osallistavan hallinnon kehittämistä.

Paikallisyhteisön kannalta jatkuvuus ylläpitää taloudellista toimeliaisuutta paikkakunnalla. Työntekijäomisteisten osuuskuntien lisääntymisellä olisi myös laajempaa taloutta vakauttavaa vaikutusta. Empiirinen tutkimus kertoo, että talouden taantumissa työntekijäomisteiset osuuskunnat selviävät perinteisiä sijoittajaomisteisia yrityksiä paremmin niin työpaikkojen säilymistä kuin muitakin talouden indikaattoreita koskevien arvioiden mukaan. Selviytymiskyky liittyy yhtäältä juuri työntekijäomisteisuuteen, toisaalta näiden yritysten myönteisiin vaikutuksiin paikallisyhteisöissä. (Vieta 2015)

Työntekijäomisteisuuteen liittyvät mm. seuraavat, liiketoiminnan kestävyyttä tukevat tekijät:

- demokraattiseen päätöksentekoon liittyvät jäsenveloitteet
- omistajatyöntekijöiden toteuttamat joustot työajoissa ja palkkauksessa irtisanomisten sijaan
- uusille toimialoille suuntautuminen taloudellisesti vaikeina aikoina joko paikallisyhteisön tarpeisiin perustuen uutena liiketoimintana tai etsiytyessä alihankkijaksi
- jäsenten hyvinvointiin tai muihin sosiaalisiin tavoitteisiin pyrkiminen voitontavoittelun sijaan.

Osuustoiminnan periaatteiden mukaisesti työntekijät sitoutuvat yritykseen pääomittamalla sitä. Taloudellisen panostuksen kautta kullekin jäsenelle muodostuu henkilökohtainen intressi yrityk-

Toimenpideoite TPA 7/2018 vp

sen toimintaa ja jatkuvuutta kohtaan. Osuuskuntana työntekijöiden ryhmittymä voi myös varmistaa, ettei yrityksen myynti ulkopuolisille ole mahdollista, koska osuudet eivät ole suoraan siirto-kelpoisia eli myytävissä tai lahjoitettavissa kolmansille osapuolille.

Osuuskunta voidaan muodostaa myös siten, että työntekijät ovat vain yksi omistajataho kokonaisuudessa. Osuuskunnan jäseninä voivat olla myös esimerkiksi rahoittajat, yrityskumppanit, ammattiliitot ja julkinen taho. Tällöin voidaan puhua monitoimijaosuuskunnasta (multistakeholder), jossa useat eri osapuolet sitoutuvat yhteiseen tehtävään. Osuuskuntamuoto mahdollistaa demokraattisen hallinnon lisäksi uusien jäsenten ja jäsenryhmien mukaantulon toiminnan kehittämisen luomien tarpeiden mukaisesti.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että hallitus ryhtyy toimenpiteisiin lain säätämiseksi työntekijöiden tuetusta osto-oikeudesta yritykseen tilanteessa, jossa yrityksen toiminnalle ei ole jatkajaa tai yritys ollaan lopettamassa muista syistä.

Helsingissä 22.2.2018

Anna Kontula vas
Hanna Sarkkinen vas
Annika Lapintie vas
Silvia Modig vas
Jari Myllykoski vas
Kari Uotila vas
Matti Semi vas