

**Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi henkilöstörahas-  
tolain ja valtion liikelaitoksista annetun lain 13 §:n muuttamisesta**

**ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ**

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi henkilöstörahas-  
tolakia niin, että henkilöstörahas-  
toja voitaisiin perustaa myös valtion virastoi-  
hin ja laitoksiin sekä valtion liikelaitoksiin.  
Rahaston perustamisen edellytyksenä olevaa  
voittopalkkiojärjestelmää vastaisi virastossa  
ja laitoksessa niiden käyttöön ottama tulos-  
palkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti mak-  
settavat tulospalkkiot rinnastettaisiin henki-  
löstörahas-  
tolain mukaiseen voittopalkkio-  
erään. Soveltamisalan laajentamisen johdosta  
lakiin ehdotetaan tehtäväksi muut tarvittavat  
muutokset.

Valtion liikelaitoksista annettuun lakiin  
ehdotetaan lisättäväksi säännös, jonka mu-  
kaan liikelaitoksen hallitus päättäisi henki-  
löstörahas-  
tolain mukaisesta voittopalkkiojär-  
jestelmästä ja sen soveltamisesta eduskunnan  
ja valtioneuvoston tekemien päätösten rajois-  
sa.

Lait ovat tarkoitetut tulemaan voimaan  
mahdollisimman pian sen jälkeen kun ne on  
hyväksytty ja vahvistettu.

## SISÄLLYSLUETTELO

ESITYKSEN PÄÄASIAALLINEN SISÄLTÖ .....	1
YLEISPERUSTELUT .....	3
1. Nykytila .....	3
1.1. Lainsäädäntö ja henkilöstörahojen nykytila .....	3
Lain tarkoitus ja soveltamisala .....	3
Perustamisen edellytykset ja voittopalkkiojärjestelmä .....	3
Jäsenyys ja jäsenten rahasto-osuudet .....	3
Verotus .....	4
Rahastojen nykytilanne .....	4
1.2. Valtion palkkausjärjestelmän uudistaminen .....	4
Valtiotyönantajan palkkapolitiittinen ohjelma (1992) .....	4
Virkaehtosopimukset .....	4
Valtioneuvoston periaatepäätös hallintopolitiikan suuntalinjoista (1998) .....	5
1.3. Tulospalkkaus .....	5
Tulospalkkaus yrityksissä .....	5
Tulospalkkaus valtiolla .....	6
Henkilöstöraho ja tulospalkkaus .....	6
1.4. Komiteamietintö ja työryhmien selvitykset .....	7
1.5. Yhteistoiminta valtion virastoissa ja liikelaitoksissa .....	8
1.6. Valtion kirjanpitojärjestelmän uudistaminen .....	8
1.7. Voittopalkkiojärjestelmien edistäminen EU-maissa .....	9
Neuvoston suositus voittopalkkiojärjestelmien edistämisestä .....	9
Voittopalkkiojärjestelmät käytännössä .....	9
Ranska .....	10
Yhdistynyt kuningaskunta .....	10
1.8. Nykytilan arviointi .....	10
2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset .....	11
3. Esityksen vaikutukset .....	12
3.1. Esityksen taloudelliset vaikutukset .....	12
Yksityisiin henkilöihin kohdistuvat vaikutukset .....	12
Valtionalouteen kohdistuvat vaikutukset .....	13
3.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset .....	13
4. Asian valmistelu .....	13
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT .....	14
1. Lakiehdotusten perustelut .....	14
1.1. Henkilöstörahoalaki .....	14
1.2. Laki valtion liikelaitoksista .....	19
2. Voimaantulo .....	20
LAKIEHDOTUKSET	
1. Laki henkilöstörahoalain muuttamisesta .....	21
2. Laki valtion liikelaitoksista annetun lain 13 §:n muuttamisesta .....	24
LIITE	
Rinnakkaistekstit	
1. Laki henkilöstörahoalain muuttamisesta .....	25
2. Laki valtion liikelaitoksista annetun lain 13 §:n muuttamisesta .....	32

## YLEISPERUSTELUT

### 1. Nykytila

#### 1.1. Lainsäädäntö ja henkilöstörahojen nykytila

Lain tarkoitus ja soveltamisala

Valtioneuvosto asetti helmikuussa 1986 komitean selvittämään uusien yhteistoimintamuotojen mahdollisuuksia taloudellisen demokration ja kilpailukykyisen tuotantotoiminnan edistämiseksi. Komitean ensimmäinen osamietintö "Tuottava osallistuminen uudistuvassa työelämässä" (1987:40) valmistui joulukuussa 1987. Henkilöstöraholaki (814/1989), joka pohjautuu tälle komiteamietinnölle, tuli voimaan 1 päivänä tammikuuta 1990. Lailla luotiin edellytykset henkilöstörahojen perustamiselle yrityksiin. Rahastojen avulla pyritään parantamaan yritysten sisäistä yhteistoimintaa, kannustamaan henkilöstöä parempiin työsuorituksiin ja tätä kautta parantamaan yritysten kilpailukykyä. Kun yrityksen toiminta tehostuu ja tulos paranee, parantuneesta tuloksesta työntekijät saavat rahaston kautta osan itselleen.

Lain soveltamispiiriin kuuluvat lähes kaikki taloudellista toimintaa harjoittavat yritysmuodot. Henkilöstöraho on yrityksen henkilöstön perustama, omistama ja hallitsema rahasto, joka hallinnoi työnantajayritykseltä saamiaan voittopalkkioeriä ja niiden sijoittamisesta saamiaan tuottoja. Rekisteröity rahasto on itsenäinen oikeushenkilö, jolla on omat päätösvaltaa käyttävät sekä hallintoa ja tilintarkastusta hoitavat toimielimet.

Työministeriö pitää rekisteriä henkilöstörahoista ja valvoo niiden toimintaa.

Perustamisen edellytykset ja voittopalkkiojärjestelmä

Rahasto voidaan perustaa sellaiseen suomalaisen yritykseen, jonka palveluksessa on vähintään 30 henkilöä, tai tällaisen yrityksen tulosyksikköön, jonka palveluksessa on vähintään 10 henkilöä. Yrityksen henkilöstö

päätää rahaston perustamisesta, mutta perustamisen edellytyksenä on, että yritys on päättänyt ottaa käyttöön voittopalkkiojärjestelmän, jonka mukaan yritys suorittaa rahastolle voittopalkkioeriä. Voittopalkkioerän määräytymisperusteiden tulee olennaiselta osin perustua yrityksen kannattavuuteen ja mahdollisesti lisäksi muihin yrityksen toiminnan tehokkuutta kuvaaviin mittareihin. Voittopalkkioerän määräytymisperusteista yrityksen tulee päättää etukäteen ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy. Useimmat yritykset tarkistavat määräytymisperusteet vuosittain. Ennen kuin yritys tekee päätöksen määräytymisperusteiden muuttamisesta, tulee asia käsitellä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) mukaisella tai muulla yrityksen ja sen henkilöstöryhmien sopimalla tavalla.

Jäsenyys ja jäsenten rahasto-osuudet

Rahaston perustaminen on vapaaehtoista, mutta jäsenyys siinä on pakollista. Rahaston jäseniksi tulevat yrityksen kaikki työntekijät johtoa ja määräaikaista mahdollisesti lukuunottamatta. Jäsenet eivät vastaa henkilökohtaisesti rahaston velvoitteista, eikä jäsenyydestä aiheudu heille muitakaan velvoitteita. Jäsenyys rahastossa päättyy, kun koko rahasto-osuus työsuhteen päättymisen perusteella maksetaan jäsenelle.

Rahaston vastaanottamat voittopalkkioerät jaetaan jäsenten henkilökohtaisiin rahasto-osuuksiin sen mukaan kuin rahaston säännöissä on määrätty. Jäsenten rahasto-osuuksiin jakautunut pääoma muodostaa rahaston jäsenosuuspääoman, jonka tuottama yli- tai alijäämä sekä sijoitusten arvonmuutokset liitetään tilikausittain jäsenten rahasto-osuuksiin. Jäsen voi ryhtyä nostamaan rahasto-osuuttaan aikaisintaan viiden vuoden kuluttua siitä, kun jäsenyys on alkanut. Tämän jälkeen hänellä on oikeus vuosittain nostaa enintään 15 prosenttia rahasto-osuudestaan. Näissä lain asettamissa rajoissa rahaston säännöissä voidaan määrätä rajoitettumasta nosto-oikeudesta. Työsuhteen pää-

tyttyä jäsenelle maksetaan hänen koko rahasto-osuutensa.

#### Verotus

Rahaston tarkoituksena on yrityksen toimintaa tehostamalla tuottaa sille lisätuloja. Rahastolle suoritettu voittopalkkioerä on näin ollen yritykselle tulon hankkimiseksi suoritettu meno ja siten verotuksessa vähennyskelpoinen. Rahasto on verovapaa sekä tulon että varallisuuden perusteella suoritettavasta verosta. Jäsenen rahastosta nostamia eriä verotetaan hänen ansiotulonaan sinä vuonna, jona nosto tapahtuu. Jäsen maksaa nostamastaan rahasto-osuudesta ja ylijäämästä veroa 80 prosentin osalta. Loppuosa on verovapaata. Voittopalkkioerän maksaminen rahastolle eroaa muusta palkanmaksusta myös siinä, ettei siitä tarvitse maksaa työeläke-, sosiaaliturva- eikä muitakaan työnantajamaksuja. Myöskään työntekijän eläkemaksua ja palkansaajan työttömyysvakuutusmaksua ei tarvitse suorittaa. Toisaalta henkilöstörahastosta saatuja suorituksia ei oteta huomioon eläkettä eikä muitakaan palkkaperusteisia etuuksia määritettäessä.

#### Rahastojen nykytilanne

Syyskuun lopussa 1998 toiminnassa olevia, rekisteröityjä rahastoja on 41 ja niiden piirissä noin 90 000 työntekijää. Kaikkiaan rahastoja on rekisteröity 53, mutta niistä 12 on purettu ja poistettu rekisteristä. Vuoden 1996 alussa voimaan tulleilla henkilöstörahastolain ja tuloverolain (1535/1992) muutoksilla, joilla nopeutettiin rahasto-osuuksien maksamista jäsenille ja kevennettiin jäsenten verotusta, ei ole juurikaan onnistuttu lisäämään yritysten ja niiden henkilöstön kiinnostusta rahastojen perustamiseen. Vuonna 1996 perustettiin kolme uutta rahastoa, vuonna 1997 kaksi ja vuoden 1998 syyskuun loppuun mennessä on perustettu kaksi uutta rahastoa. Vuosien 1990—1997 aikana rahastoihin on kertynyt voittopalkkioita yhteensä 1,16 miljardia markkaa. Vuonna 1997 päättyneellä tilikaudella jäsenten rahasto-osuuksien yhteenlaskettu arvo oli 1,04 miljardia markkaa, josta tilikauden ylijäämän osuus oli 65 miljoonaa markkaa ja sijoitusten arvonnousten osuus 115 miljoonaa markkaa. Tilikauden aikana jäsenet nostivat rahasto-osuuksiaan kaikkiaan 120 miljoonan markan edestä.

#### 1.2. Valtion palkkausjärjestelmän uudistaminen

##### Valtiotyönantajan palkkapolitiittinen ohjelma (1992)

Valtion työmarkkinalaitos, jonka tehtävänä on valtion työnantajapolitiikan suunnittelu ja toteuttaminen sekä valtiotyönantajan edustaminen tulo- ja työmarkkinapoliittisissa neuvotteluissa, julkaisi kesäkuussa 1992 valtiotyönantajan palkkapolitiittisen ohjelman osana valtion yleistä henkilöstöpolitiikkaa ja työnantajatoiminnan periaatteita. Palkkapolitiittinen ohjelma, joka on tarkoitettu sovellettavaksi valtion virastoissa ja laitoksissa, sisältää valtiotyönantajan yleiset palkkausperiaatteet, joihin eri valtion toimintayksiköt voivat nojautua kehittäessään itselleen omaa toimintaansa parhaiten tukevan palkkausjärjestelmän.

Valtion palkkapolitiikan tavoitteena ohjelman mukaan on tukea eri toimintayksiköiden johtamista, tulosjohtamista ja tulosten saavuttamista, mikä puolestaan edellyttää palkanmuodostuksen painopisteen siirtämistä toimintayksiköihin. Palkkauksen tulee olla kannustavaa, oikeudenmukaista ja samanarvoista, jotka tavoitteet ohjelman mukaan saavutetaan parhaiten porrastamalla palkat työn vaatavuuden, henkilökohtaisen työsuorituksen ja työyhteisön yhteisen tuloksen mukaan. Palkkauksen on myös oltava oikeassa suhteessa valtiosektorin ja muiden työmarkkinasektoreiden palkkauksiin. Ohjelman mukaan palkkauksen kannustava vaikutus on saavutettavissa ainoastaan silloin, kun palkkapolitiikka on henkilöstön tiedossa ja sen hyväksymä. Palkkauksen tulee joustaa töiden ja työsuoritusten muuttuessa sekä palkanmaksuvaraana vaikuttavien tekijöiden muuttuessa. Joustavuuden lisäämiseksi palvelusaikaan ja muodolliseen pätevyyteen perustuvia palkkaperusteita olisi ohjelman mukaan syytä vähentää ja vähitellen korvata yhtenäinen virkapalkkajärjestelmä työn vaatavuuden ja työsuorituksen mukaan määräytyvällä henkilökohtaisella palkalla ja mahdollisella ryhmäkohtaisella tulospalkkiolla.

##### Virkaehtosopimukset

Valtiovarainministeriön ja valtion pääsopijajärjestöjen joulukuussa 1993 allekirjoittamaan virkaehtosopimukseen on kirjattu valtion palkkausjärjestelmien kehittämistä koske-

vat periaatteet. Sopimuksessa osapuolet toteavat olevansa yhtä mieltä siitä, että virastoissa ja laitoksissa tulee edistää niiden toimintaa tukevien kannustavien palkkausjärjestelmien kehittämistä. Palkkauspolitiikan tavoitteena on toimintayksiköiden johtamista ja tuloksellista toimintaa tukeva palkkaus, joka on oikeudenmukainen kaikkien valtion palkansaajien ja palkansaajaryhmien osalta. Osapuolet olivat yhtä mieltä siitä, että jäykkä virkapalkkajärjestelmä on uudistettava ja korvattava toimintayksiköiden tarpeisiin soveltuvilla uusilla palkkausjärjestelmillä. Palkkaus tulee porrastaa työn vaativuuden, henkilökohtaisen työsuorituksen ja pätevyyden sekä työyhteisön yhteisen tuloksen mukaan. Työn vaativuutta arvioitaessa olisi otettava huomioon työn asettamat vaatimukset työntekijälle sekä työn suhteellinen arvo verrattuna muihin töihin. Nämä palkkausjärjestelmien kehittämistä koskevat periaatteet on uudistettu helmikuussa 1995 ja joulukuussa 1997 allekirjoitetuissa virkaehtosopimuksissa. Viimeksi mainitun virkaehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa on myös korostettu palkkausjärjestelmien kehittämisen tärkeyttä ja osapuolten pyrkimystä edistää tätä kehittämistyötä soveltujen periaatteiden mukaisesti. Valtion työmarkkinalaitos ja valtion pääsopijajärjestöt allekirjoittivat toukokuussa 1997 periaatesopimuksen uusien palkkausjärjestelmien edistämisestä. Osapuolet sopivat myötävaikuttavansa vuosien 1997 ja 1998 aikana palkkausjärjestelmiä koskevien uusien sopimusten tekemiseen sekä tukevana uusien palkkausjärjestelmien kehittämistyötä, käyttöönottoa ja toteuttamista.

Valtioneuvoston periaatepäätös hallintopoliitiikan suuntalinjoista (1998)

Valtioneuvosto antoi huhtikuussa 1998 periaatepäätöksen "Laadukkaat palvelut, hyvä hallinto ja vastuullinen kansalaisyhteiskunta", jossa hahmotellaan hallintopoliitiikan suuntalinjoja uudelle vuosituuhannelle. Hallintopoliitiikan uudistuksessa lähtökohtana on hyvinvointiyhteiskunnan peruspalveluiden turvaaminen tasapuolisesti maan kaikissa osissa. Palvelujen saatavuuden lisäksi korostetaan niiden laatua, asiakaskeskeisyyttä ja valinnanvapautta. Tavoitteena on hallinnon tehokkuuden, toimivuuden ja palvelualltiuden lisääminen. Valtion henkilöstö- ja työnantajapolitiikan osalta hallitus pitää tärkeänä, että se on kilpailukykyistä, oikeudenmu-

kaista ja vastuullista. Virastojen palkkausjärjestelmiä tulee uudistaa tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaisiin työsuorituksiin perustuviksi. Lisäksi tulosoajauksessa on nykyistä laajemmin otettava huomioon henkilöstö- ja työnantajapolitiikkaa koskevat kysymykset. Vastuu henkilöstöpolitiikan toteuttamisesta yleisten linjausten mukaisesti on paikallistasolla työnantajavirastoilla.

Periaatepäätöksen mukaan hallituksen tavoitteena on valtion liikelaitosten toimintaedellytysten parantaminen muun muassa lisäämällä niiden toimivaltaa tehdä itseään koskevia päätöksiä. Tällä turvataan liikelaitosten organisoimien joustavuus ja tehokkuus. Valtion tuotannollisten ja liiketoiminnallisten tehtävien hoidossa seurataan liiketoiminnan arvoja.

### 1.3. Tulospalkkaus

#### Tulospalkkaus yrityksissä

Suomalaisessa palkkatilastokäytännössä tuloperusteiset erät määritellään "palkansaajalle maksetuiksi suorituksiksi, jotka perustuvat taloudellisiin tunnuslukuihin, tuottavuuden kehitykseen ja muihin tulostittareihin, jotka ovat sidoksissa yrityksessä asetettuihin tavoitteisiin". Tulospalkkaukselle ei ole olemassa yhtä yksiselitteistä määritelmää. Sellaisia piirteitä, jotka erottavat tulospalkkauksen muista bonus- tai kannustinjärjestelmistä, voidaan mainita ainakin seuraavat kolme: Tulospalkkausta maksetaan kaikille tai ainakin melkein kaikille yrityksen työntekijöille. Tulospalkkauksen taso on sidottu yrityksen taloudelliseen tulokseen, jonka lisäksi se voi perustua myös muihin tulostittareihin, kuten tuottavuuteen, laatuun ja asiakastytyvyyteen. Tulospalkkauksen maksamisen määräytymisperusteet sekä maksamisjärjestelyt sovitaan etukäteen yrityksessä ja saataan henkilöstön tietoon.

Tulospalkka on tulokseen perustuva palkanosa, joka täydentää työkohtaista ja henkilökohtaista palkanosaa. Tulospalkka ei ole kiinteä palkanosa, vaan se joustaa yrityksen taloudellisen tilanteen mukaan ja sitä maksetaan vain taloudellisesti hyvinä vuosina. Tulospalkkauksen keskeinen periaate on, että sen tulee olla kannattavaa toimintaa työnantajalle ja samalla kannustaa henkilöstöä parempiin työsuorituksiin. Tulospalkkauksen ansiosta yrityksen tulos paranee, ja tuosta parantuneesta tuloksesta työntekijät saavat

osan itselleen tulospalkkana.

Viime vuosina tulospalkkaus on laajentunut voimakkaasti Suomessa. Teollisuudessa sen piirissä on runsas kolmannes henkilöstöstä, erällä aloilla, kuten energia- ja paperiteollisuudessa jo 80 prosenttia henkilöstöstä. Tästä huolimatta tulospalkkioiden osuus kokonaispalkoista on kuitenkin suhteellisen pieni, teollisuudessa arviolta noin 4 prosentin luokkaa. Tulospalkkauksen voidaan odottaa entisestään laajenevan ja myös sen osuuden kokonaispalkoista kasvavan nykyisestä. Osallistuminen Euroopan unionin talous- ja rahaliittoon (EMU) vuoden 1999 alusta lähtien muuttaa Suomen taloudellisia toimintapuitteita. Kun EMU:n myötä kansallinen raha- ja valuuttapolitiikka poistuvat talouspolitiikan välineistöstä, sen seurauksena työmarkkinoiden toiminta ja sopeutuminen tulevat aiempaa keskeisempään asemaan taloudessa ja talouspolitiikassa. Tulospalkkaus mainitaan usein yhtenä sopeutumisen välineenä EMU-olosuhteita ajatellen.

#### Tulospalkkaus valtiolla

Viime vuosina tulospalkkauksen käyttöönotto on laajentunut huomattavasti myös valtion virastoissa ja liikelaitoksissa. Valtion palkkausjärjestelmiin tulospalkkaus tuli vuoden 1988 alusta, jolloin kokeilut aloitettiin muutamissa valtion yksiköissä. Kokeiluvirastot raportoivat käyttöön ottamistaan tulospalkkausjärjestelmistä ja niistä saamistaan kokemuksista valtion työmarkkinaosapuolten tulospalkkausjaostolle. Muutamassa kokeiluvirastossa toteutettiin myös henkilöstölle suunnattu kysely tulospalkkauskokemuksista. Kokeiluvirastoilta ja niiden henkilöstöltä saatu aineisto koottiin julkaisuksi "Tulospalkkaus valtionhallinnossa" (1991), joka oli tarkoitettu oppaaksi muille tulospalkkauksen käyttöönottoa suunnitteleville virastoille. Eero Lehto on tutkimuksessaan "Tulosohjaus valtionhallinnossa" (1992) arvioinut valtionhallinnon tulospalkkauskokeiluja. Hänen mielestään Suomen kokeilu poikkeaa selvästi edukseen vastaavista julkisen hallinnon tulospalkkauskokeiluista Yhdysvalloissa, Kanadassa ja Australiassa, joissa ryhmäpalkkioiden sijasta on suosittu henkilökohtaisia palkitsemisen malleja, mistä on ollut seurauksena yksilöiden välistä kilpailua.

Valtion työmarkkinalaitos toteutti kesällä 1998 100 valtion tilivirastolle suunnatun tulospalkkausta koskevan kyselyn, jonka ai-

neisto on koottu julkaisuksi "Tulospalkkiot organisaation kehittämisen välineenä" (1998). Tilivirastoilta tiedusteltiin muun muassa tulospalkkausjärjestelmän laajuutta ja kattavuutta sekä järjestelmän käytöstä saatua ja kokemuksia. Kyselyyn vastasi 91 tilivirastoa. Vastajat edustivat virastojen johtoa. Kyselyyn vastanneista valtion tilivirastoista tulospalkkiojärjestelmä on käytössä 17 virastossa, joista kaikki aikovat jatkaa järjestelmän käyttöä ja lisäksi kahdeksan suunnitteli järjestelmän laajentamista. Kyselyyn vastanneista virastoista 25 harkitsi järjestelmän käyttöönottamista lähitulevaisuudessa. Kyselyyn vastanneet olivat kaikki sitä mieltä, että tulospalkkausjärjestelmä sopii hyvin julkishallintoon, joskin objektiivisten mittareiden löytymistä pidettiin hankalampana kuin yksityisellä sektorilla. Vastajat uskoivat tulospalkkioiden vaikuttaneen myönteisesti organisaation kehittämiseen ja työn rikastamiseen. Kaikkein myönteisimmin tulospalkkausjärjestelmän uskottiin vaikuttaneen johtamiseen, tuloksen paranemiseen ja henkilöstön motivaatioon. Tulospalkkauksesta tehtyjen aikaisempien kyselyjen mukaan tulospalkkauksella on ollut keskeinen rooli tulosuuntautuneen kulttuurin omaksumisessa ja hyväksymisessä. Tämän tutkimuksen tulokset ovat pitkälti samansuuntaiset.

Tällä hetkellä tulospalkkauksen piirissä on noin viidennes valtion budjettitalouden 123 000 henkilöistä. Tulospalkkioita sai vuodelta 1997 noin 15 000 henkilöä eli 12,5 prosenttia henkilöstöstä. Maksettujen tulospalkkioiden määrä oli 35 miljoonaa markkaa. Tulospalkkioiden osuus saajien säännöllisen työajan ansioista oli noin 2 prosenttia ja koko budjettitalouden palkkasummasta noin 0,2 prosenttia.

#### Henkilöstörahasto ja tulospalkkaus

Henkilöstörahastolla ja siihen liittyvällä voittopalkkiojärjestelmällä on monia yhteisiä piirteitä tulospalkkauksen kanssa. Henkilöstörahastonkin piiriin kuuluvat pääsääntöisesti kaikki kyseisen yrityksen tai sen osan, johon rahasto on perustettu, työntekijät. Voittopalkkion tulee olennaiselta osin määräytyä yrityksen kannattavuuden perusteella. Myös voittopalkkioerän määräytymisperusteista tulee päättää etukäteen, ennen sen ajanjakson alkua, jolta se määräytyy. Henkilöstörahastonkin on kollektiiviperusteista, koko yrityksen tai sen osan työntekijöiden kannustamista

mahdollisimman hyvään yhteiseen tulokseen. Henkilöstöraaston perustaminen on vapaaehtoista, yrittäjätaimella tapahtuvaa toimintaa samaan tapaan kuin tulospalkkioidenkin maksaminen.

Henkilöstöraasto eroaa muista tulospalkkausmuodoista ennen kaikkea siinä, että se on lailla säädeltyä toimintaa. Laki sisältää tarkat säännökset muun muassa rahaston perustamisesta ja sen hallinnoimisesta, rahaston jäsenyydestä, rahasto-osuuksien laskennasta ja rahaston valvonnasta. Henkilöstö päättää rahaston perustamisesta ja hyväksyy sille säännöt, ja yritys taas päättää voittopalkkiojärjestelmän käyttöönottamisesta ja voittopalkkioerän määräytymisperusteista. Muissa tulospalkkausmuodoissa yrityksen johto yleensä yksin päättää tulostavoitteiden asettamisesta ja palkkioiden maksamisperusteista. Tosin valtion toimintayksiköissä työntekijät ovat voineet huomattavassa määrin olla vaikuttamassa tulospalkkioidensa määrityksiperusteisiin. Henkilöstöraastossa työntekijä joutuu odottamaan viisi vuotta, ennenkuin hän voi ryhtyä nostamaan rahasto-osuuttaan, kun taas muissa tulospalkkausmuodoissa palkkiot maksetaan yleensä keran vuodessa. Tämän on uskottu olevan suurin syy siihen, ettei henkilöstöraastoja ole perustettu nykyistä enempää. On väitetty, että henkilöstön motivoimiseksi tarvitaan välitöntä palkitsemista, ja kun henkilöstöraasto ei palkitse välittömästi, se ei motivoi. Toisaalta myös viime aikoina pörssiyhtiöissä suosituiksi tulleissa erilaisissa optiotyyppeissä palkitsemis- ja kannustinjärjestelmissä palkitseminen ei tapahdu välittömästi, vaan etuuden saamista joutuu odottamaan henkilöstöraaston tapaan useamman vuoden.

Henkilöstöraastojärjestelmä on säästämistä ja pääomanmuodostusta kannustava järjestelmä, jota valtiovalta on halunnut tukea veroetuuksilla. Henkilöstöraaston verovapaus ja jäsenen osittainen verovapaus sekä työnantajayrityksen vapautus työnantajamaksuista ja mahdollisuus vähentää rahastolle maksettu voittopalkkioerä kuluna omassa verotuksessaan tekevät henkilöstöraastosta sekä työntekijöiden että työnantajan kannalta muita tulospalkkausmuotoja selvästi edullisemmän palkitsemistavan.

#### 1.4. Komiteamietintö ja työryhmien selvitykset

Komiteamietinnössä "Tuottava osallistumi-

nen uudistuvassa julkisessa työelämässä" (1988:36) selviteltiin, miten yksityisen yrityselämän uusien yhteistoimintamuotojen tavoitteet voidaan saavuttaa julkisen sektorin työpaikoissa. Mietintö valmistui joulukuussa 1988. Henkilöstöraastojen osalta komitea totesi, ettei siinä vaiheessa vielä ollut riittäviä edellytyksiä henkilöstöraastojen perustamiseen valtiolle, valtion liikelaitoksia mahdollisesti lukuunottamatta. Syynä pidettiin sitä, ettei valtiolla oltu yleisemmin otettu käyttöön tulospalkkausjärjestelmää, jonka katsottiin olevan valtion virastoihin ja laitoksiin perustettavan henkilöstöraaston toiminnan edellytys. Komitea katsoi tulospalkkausjärjestelmän sopivan hyvin valtion, kuntien ja kuntainliittojen liikelaitoksiin sekä ehdotti henkilöstöraastojen kokeilemista liikelaitoksissa. Näin saatujen kokemusten pohjalta voitaisiin harkita rahastojen laajentamista myös muihin julkisen puolen organisaatioihin. Komitea totesi, että tuolloin säädettäväksi ehdotetun henkilöstöraastolain soveltamisalaa tulisi laajentaa tai säätää kokonaan erillinen laki julkisen sektorin henkilöstöraastoille.

Valtiovarainministeriö asetti joulukuussa 1995 työryhmän selvittämään, miten henkilöstöraastojen perustamisella voitaisiin syventää virastojen ja laitosten sisäistä yhteistoimintaa ja parantaa tuottavuutta ja laatua. Työryhmässä olivat edustettuina valtion pääsopijajärjestöt. Työryhmän selvitystyössä on huomioitu perustettujen henkilöstöraastojen toiminnasta saadut kokemukset. Joulukuussa 1996 valmistuneessa väliraportissaan (VM 1996:19) työryhmä totesi, että henkilöstöraasto pyrkii edistämään samoja päämääriä kuin tulospalkkiot. Tuottavuuden ja laadun parantamiseksi myös valtion virastoissa tulisi olla käytössä samat keinot ja kannustimet kuin yrityksilläkin. Tästä johtuen työryhmä katsoi, että henkilöstöraastolain soveltamisalaa laajentamalla tulisi tehdä mahdolliseksi henkilöstöraastojen perustaminen myös valtion virastoihin. Kesäkuussa 1997 valmistuneessa loppuraportissa (VM 1997:18) työryhmä esitti mallin siitä, mitä muutoksia nykyiseen henkilöstöraastolakiin tulisi tehdä, jotta henkilöstöraastojen perustaminen valtion virastoihin tulisi mahdolliseksi.

Liikelaitosten työnantajajohdistus ry:n asetaman työryhmän tehtävänä oli selvittää, millä edellytyksillä valtion liikelaitoksiin voitaisiin perustaa henkilöstöraastoja ja mi-

tä lainsäädännöllisiä ja muita toimenpiteitä tämä vaatisi. Myös tässä työryhmässä oli pääsopijajärjestöjen edustus. Liikelaitosten työnantajajyhdistys ry:lle kesäkuussa 1997 luovuttamassaan selvityksessä työryhmä katsoi, että henkilöstörahaston perustaminen liikelaitoksiin olisi mahdollista lisäämällä nykyisen henkilöstörahastolain soveltamisalaan valtion liikelaitoksista annetun lain mukainen liikelaitos. Työryhmä katsoi, että liikelaitoksissa henkilöstörahastolain mukaisen voittopalkkiojärjestelmän käyttöönotto ei ole ongelma, koska liikelaitoksilla on omat tuloslaskelmat ja taseet. Sen sijaan voittopalkkiojärjestelmästä päättäminen koettiin ongelmalliseksi sen vuoksi, että liikelaitokset eivät ole yrityksiin rinnastettavia itsenäisiä oikeushenkilöitä vaan osa valtionhallintoa. Työryhmä esitti, että valtion liikelaitoksista annettuun lakiin (627/1987) tulisi ottaa maininta siitä, kuka voi tehdä päätöksen voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta liikelaitoksissa. Työryhmä katsoi, että oikeus päättää voittopalkkiojärjestelmästä voitaisiin antaa liikelaitoksen hallitukselle.

### 1.5. Yhteistoiminta valtion virastoissa ja liikelaitoksissa

Yritysten työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työpaikkaansa koskevissa asioissa on parannettu osallistumista säätelevillä laeilla, joista tärkeimmät ovat laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja laki henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa (725/1990) sekä taloudellista osallistumista säätelevä henkilöstörahastolaki. Vuoden 1979 heinäkuussa voimaan tullutta yhteistoimintalakia ei sovelleta valtion, kunnan eikä muidenkaan julkisyhteisöjen virastoihin. Sen sijaan julkisyhteisöjen yritysmuodossa harjoittama toiminta kuuluu yhteistoimintalain soveltamisalaan. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (651/1988) tuli voimaan lokakuun 1 päivänä 1988 ja sillä korvattiin siihen saakka voimassa ollut virastodemokratiajärjestelmä. Laki antaa mahdollisuuden sekä koko valtionhallintoa koskevan sopimuksen että virasto- ja hallinnonalakohtaisten sopimusten tekemiseen. Lakia täydensikin marraskuun 1 päivänä 1988 allekirjoitettu sopimus yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa. Vuonna 1992 lisättiin valtion liikelaitoksista annettuun lakiin säännös, jonka mukaan valtion yhteistoimintalain sijasta liikelaitoksissa voi-

daan soveltaa yritysten yhteistoimintalakia, jos liikelaitos on niin päättänyt. Valtion yhteistoimintalaki vastaa pääpiirteittäin yritysten yhteistoimintalakia. Lain 1 §:n mukaan yhteistoiminnan tarkoituksena on antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuus työhönsä ja työoloihinsa vaikuttavaan, viraston toimintaa koskevaan päätöksentekoon ja samalla edistää valtionhallinnon toiminnan tuloksellisuutta ja taloudellisuutta. Lain 15 §:n mukainen sopimusoikeus antaa virastoille laajat valtuudet järjestää yhteistoiminta kunkin viraston olosuhteisiin parhaiten sopivalla tavalla. Ensisijaisesti noudatetaan virastokohtaista sopimusta, ja koko valtionhallintoa koskeva sopimus jää voimaan vain niiltä osin kuin virastokohtaisessa sopimuksessa ei ole toisin sovittu.

Henkilöstörahastoa perustettaessa yrityksen ja sen henkilöstön on henkilöstörahastolain 6 §:n mukaan käsiteltävä voittopalkkiojärjestelmää ja rahaston perustamista yhteistoimintalain mukaisella tai muulla yrityksen ja sanotussa laissa tarkoitettujen henkilöstöryhmien sopimalla tavalla. Myös voittopalkkioerän määräytymisperusteita muutettaessa asia on ennen päätöksentekoa käsiteltävä edellä mainitulla tavalla. Käytäntö on osoittanut, että yhteistoimintalain mukaiset neuvottelukunnat ja henkilöstöryhmät ovat keskeisessä asemassa sekä rahastoa perustettaessa että sitä hallinnoitaessa. Henkilöstörahastoasioiden käytännön hoito vaatii jatkuvaa yhteistoimintaa paitsi työnantajan ja henkilöstön myös henkilöstöryhmien kesken. Jo 10 vuotta voimassa ollut valtion yhteistoimintalaki ja sitä täydentävät sopimukset sekä tänä aikana harjoitettu käytännön yhteistoiminta virastoissa ja laitoksissa tarjoavat hyvän perustan henkilöstörahastojen perustamiseen ja hallintointiin.

### 1.6. Valtion kirjanpitojärjestelmän uudistaminen

Valtion talousarviosta annettua asetusta (1243/1992) muutettiin vuoden 1998 alussa voimaan tulleella asetuksella (600/1997), jolloin asetukseen otettiin valtion uuden kirjanpidon keskeiset periaatteet. Valtion kirjanpitoa uudistettiin kirjanpitolain (1336/1997) yleisten periaatteiden mukaisesti. Valtion talousarvialue on kokonaisuus, joka jakautuu hallinnonaloittain eri tehtäviä toteuttaviin ja toiminnasta vastuussa oleviin virastoihin ja laitoksiin, jotka tilivirastoina



vastaavat valtion maksuliikenteestä ja kirjanpidosta. Tilivirastot ovat kirjanpitovelvollisia talousyksiköitä ja tekevät vuosittain oman tilinpäätöksen, joka sisältää toimintakertomuksen, tuotto- ja kululaskelman, taseen ja liitetiedot. Valtion kirjanpito on laaja perustietorekisteri, josta saa runsaasti koko valtioyhteisöä että yksittäisiä virastoja ja laitoksia koskevia tietoja. Valtion kirjanpidon uudistaminen parantanee virastojen ja laitosten edellytyksiä tulokseen perustuvien palkitsemisjärjestelmien lisääntyvälle käyttönotolle.

### 1.7. Voittopalkkiojärjestelmien edistäminen EU-maissa

Neuvoston suositus voittopalkkiojärjestelmien edistämisestä

Euroopan yhteisön neuvosto antoi 27 päivänä heinäkuuta 1992 voittopalkkiojärjestelmien edistämistä koskevan suosituksen 92/443/ETY. Suositusta edelsi komission kertomus voittopalkkiojärjestelmien edistämisestä jäsenvaltioissa, niin sanottu Pepper I-kertomus Pepper = Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results). Kertomuksessa annettiin yleiskuva työntekijöiden taloudellisen osallistumisen muodoista ja niiden laajuudesta yhteisön alueella. Neuvoston suosituksessa, joka suurelta osin perustui Pepper I-kertomukseen, jäsenvaltioita kehoitetaan edistämään erilaisen työntekijöiden taloudellisen osallistumisen muotojen, kuten voitonjaon ja henkilöstön osakeomistuksen, käyttöönottoa yrityksissä. Suosituksessa kehoitetaan jäsenvaltioita varmistamaan, että lainsäädäntö ja muut oikeudelliset rakenteet eivät ole esteenä erilaisten taloudellisten osallistumisjärjestelmien käyttönotolle. Jäsenvaltioita kehoitetaan myös harkitsemaan verotuksellisten tai muiden taloudellisten etujen myöntämistä voittopalkkiojärjestelmien edistämiseksi. Suosituksessa komissiolle annettiin tehtäväksi laatia neljän vuoden kuluessa raportti siitä, miten jäsenvaltiot ovat suosituksen antamisen jälkeen edistäneet voittopalkkiojärjestelmien käyttöönottoa. Komissio antoi tammikuussa 1997 Pepper II-kertomuksen voittopalkkiojärjestelmien edistämisestä jäsenvaltioissa (KOM (96) 697).

Voittopalkkiojärjestelmät käytännössä

Pepper II-kertomuksen mukaan jäsenmais-

sa on käytössä monia erilaisia voittopalkkiojärjestelmiä, joista voidaan erottaa kaksi pääryhmää; voitonjakojärjestelmät ja henkilöstön osakeomistusjärjestelmät. Voitonjaolla (profit-sharing) tarkoitetaan sitä, että yrityksen työntekijät saavat kiinteän palkan lisäksi voittoihin tai yrityksen tulokseen perustuvan vaihtelevan lisätulon. Voitonjakojärjestelmän piiriin kuuluu yleensä koko henkilöstö tai suuri osa yrityksen henkilöstöstä. Voitto jaetaan pääoman ja työvoiman tarjoajien kesken, kun taas perinteisissä malleissa voitto kohdennetaan vain pääoman tarjoajille. Voitonjako, joka voi olla joko välitöntä tai lykättyä, tapahtuu esimerkiksi käteismaksuna, yrityksen osakkeiden tai muiden arvopapereiden antamisena henkilöstölle tai voittopalkkioiden suorittamisena työntekijöiden hyväksi erityisrahastoihin.

Henkilöstön osakeomistuksella (employee share ownership) puolestaan tarkoitetaan sitä, että työntekijät hyötyvät epäsuorasti yrityksen tuloksesta osakeomistuksensa kautta joko osinkotuloina tai osakkeiden arvonnousuna. Henkilöstön osakeomistus voi olla sekä kollektiivista että yksilökohtaista. Voitonjaon ja henkilöstön osakeomistuksen käsitteet eivät aina ole erotettavissa toisistaan muun muassa siitä johtuen, että voitonjako voi tapahtua osakkeiden muodossa. Henkilöstön osakeomistus voidaan järjestää eri tavoin. Osa yrityksen osakkeista voidaan varata yrityksen työntekijöille ja tarjota heille edullisin ehdoin tai työntekijöille annetaan mahdollisuus merkitä yrityksen osakkeita tietyn määräajan jälkeen verotuksellisesti tai muutoin edullisin ehdoin.

Pepper-kertomusten mukaan voittopalkkiojärjestelmiä käyttävät useinmiten suuret ja keskimääräistä kannattavammat yritykset, monikansalliset yritykset, rahoitusalan yritykset sekä yritykset, joiden työntekijöiltä vaaditaan korkeaa erityisammattitaitoa. Pepper-kertomuksesta käy ilmi, että voittopalkkiojärjestelmien käyttöönotto on lisännyt yritysten tuottavuutta ja kannattavuutta. Tätä tukee myös OECD:n raportti vuodelta 1995 (Employment Outlook). Käytännössä yritysten kilpailu ja tehokkuuden vaatimus ovat johtaneet siihen, että henkilöstöä palkitaan heidän tulosten eikä ajankäytön perusteella.

Ranska ja Yhdistynyt kuningaskunta eroavat selvästi muista jäsenmaista siinä, että nämä maat ovat perinteisesti tukeneet henkilöstön taloudellista osallistumista, mikä näkyy muita jäsenmaita selvästi suurempana

järjestelmien lukumääränä ja niihin liittyvinä verokannusteina.

## Ranska

Ranska on 1950-luvun lopulta saakka tunkenut työntekijöiden taloudellista osallistumista verohelpotuksin sekä lainsäädännöllisin toimenpitein antamalla mahdollisuuden erilaisiin järjestelmiin, kuten vapaaehtoinen käteismaksuun perustuva voitonjako, lykätty voitonjako, henkilöstön osakeomistus ja yritysten säästösuunnitelmat. 1990-luvun alkupuolella taloudellista osallistumista koskevaa lainsäädäntöä yksinkertaistettiin sekä lisättiin verokannusteita erityisesti lykätyn voitonjaon ja yritysten säästösuunnitelmien osalta. Käteismaksuun perustuvalla voitonjaolla pyritään tarjoamaan työntekijöille peruspalkan lisäksi lisäpalkkaa, joka perustuu johonkin yrityksen tulostittariin. Ranskassa yli 2,5 miljoonaa työntekijää kuluu noin 8 000 käteismaksuun perustuvasta voitonjaosta tehdyn sopimuksen piiriin.

Lykätty voitonjako on ollut toinen merkittävä taloudellisen osallistumisen muoto Ranskassa. Ranska on Euroopan ainoa maa, missä lykätyn voitonjakojärjestelmän käyttöönotto on pakollinen sellaisille yrityksille, joilla on vähintään 50 työntekijää (100 vuonna 1990). Näiden yritysten tulee perustaa lykätyn voitonjaon rahasto, josta työntekijät voivat nostaa kertyneet osuutensa vasta viiden tai kolmen vuoden kuluttua. Vuonna 1994 lykätty voitonjakojärjestelmä laajennettiin vapaaehtoisena koskemaan myös pieniä, alle 50 työntekijän yrityksiä. Vuonna 1994 lykätyn voitonjakojärjestelmän piiriin kuului 16 000 sopimusta, jotka koskivat 19 000 yritystä ja 5,1 miljoonaa työntekijää. Pepper-kertomuksen mukaan lykätyn voitonjakojärjestelmän ansiosta työntekijöiden taloudellinen osallistuminen on Euroopan maista yleisintä juuri Ranskassa.

## Yhdistynyt kuningaskunta

Myös Yhdistyneessä kuningaskunnassa on pitkät perinteet työntekijöiden taloudelliselle osallistumiselle. Vuodesta 1978 alkaen lainsäädännössä on myönnetty verohelpotuksia sen mukaisesti hyväksytyille voitonjakojärjestelmille ja henkilöstön osakeomistusjärjestelmille. Työnantajat ja työntekijät voivat itse päättää, minkä hyväksytyistä järjestelmistä ottavat käyttöönsä. Järjestelmien sään-

töjä on ajanmukaistettu saatujen kokemusten perusteella. Vuoden 1995 rahoituslain (Finance Act) muutoksilla poistettiin osa-aikaisia työntekijöitä koskevat rajoitukset sekä laajennettiin verohelpotukset koskemaan myös osa-aikaisia työntekijöitä. Vuoden 1996 rahoituslaissa otettiin käyttöön uusi yritysosakeoptiosuunnitelma, joka on tarkoitettu keskijohdolle sekä keski- ja pienituloisille. Tällä korvattiin vuodelta 1984 oleva vapaaharkintainen ylimmälle johdolle tarkoitettu johtajien osakeoptiojärjestelmä.

Yhdistyneessä kuningaskunnassa on käytössä monia lakisääteisiä voitonjakoa, osakkuuksia ja osakeoptioita koskevia järjestelmiä. Voittoon perustuvissa palkkiojärjestelmissä (profit related pay) osa työntekijöiden palkasta määräytyy suoraan yrityksen voittojen muutosten perusteella. Vuonna 1996 rekisteröityjä voittoon perustuvia palkkiojärjestelmiä oli noin 12 800, joiden piiriin kuului lähes 3 miljoonaa työntekijää. Hyväksytyt henkilöstön osakeomistusjärjestelmät tarjoavat työntekijöille merkittäviä etuja. Niissä työntekijät voivat saada osakkeita työnantajaltaan ilmaiseksi tai alennettuun hintaan ilman osakkeiden arvoon perustuvaa tuloveroa.

Edellä kuvattujen lakisääteisten järjestelmien lisäksi on käytössä useita voitonjako- ja osakeoptiojärjestelmiä, joita ei ole virallisesti hyväksytty. Osakkeita voidaan siirtää työntekijöille myös henkilöstön osakeomistussäätiön (employee share ownership trust) avulla. Säätiö voi olla lakisääteinen tai vapaaehtoinen, oikeuskäytäntöön perustuva. Lakisääteisessä järjestelmässä yritykset perustavat säätiön, joka hankkii osakkeita ja jakaa niitä työntekijöille joko suoraan tai hyväksytyin voitonjakojärjestelmän kautta. Lakisääteisissä osakeomistussäätiöissä verohelpotukset ovat tuntevampia kuin vapaaehtoisissa säätiöissä.

## 1.8. Nykityötilan arviointi

Komiteamietinnössä "Tuottava osallistuminen uudistuvassa julkisessa työelämässä", joka luovutettiin valtioneuvostolle joulukuussa 1988, katsottiin, ettei vielä tuolloin ollut riittäviä edellytyksiä henkilöstörahojen perustamiseen valtiolle sen vuoksi, ettei tulospalkkauksen käytöstä valtiolla ollut riittävästi kokemusta. Tulospalkkauskokeilut valtiolla aloitettiin samana vuonna, kun komitea sai työnsä valmiiksi. Eräät valtion vi-

rastot ja laitokset ovat jo 10 vuoden ajan maksaneet työntekijöilleen tulospalkkioita, joten kokemusta tulospalkkauksesta on kertynyt. Saadut kokemukset ovat olleet varsin myönteisiä. Tällä hetkellä tulospalkkioiden maksaminen valtiolla on lähes yhtä yleistä kuin teollisuudessa keskimäärin.

Valtioneuvosto on tänä keväänä antamassaan hallintopolitiikan suuntalinjoja koskevassa periaatepäätöksessään pitänyt tärkeänä, että hallinto on tehokasta, toimivaa ja laadukasta ja että valtion henkilöstöpolitiikka on kilpailukykyistä ja oikeudenmukaista. Meneillään olevalla valtion palkkausjärjestelmien uudistamisella pyritään kannustamaan henkilöstöä sekä tukemaan valtion toimintayksiköiden johtamista ja tuloksellista toimintaa. Valtion palveluksessa olevat työntekijät eivät tällä hetkellä ole tasavertaisessa asemassa yksityisen puolen työntekijöiden kanssa, koska heillä ei ole mahdollisuutta perustaa henkilöstörahastoa tulospalkkioiden maksamista varten. Näin ollen he eivät voi saada hyväkseen siihen liittyviä verotuksellisia ja muita etuja, kuten mahdollisuutta käyttää henkilöstörahastoa tulospalkkioiden sijoittamisen ja pitkäaikaisen säästämisen välineenä. Valtion henkilöstöpolitiikalle asetettujen tavoitteiden mukaista olisi mahdollistaa henkilöstörahastojen perustaminen myös valtion virastoihin ja liikelaitoksiin ja tältä osin saattaa valtiotyönantaja ja valtion palveluksessa olevat yhdenvertaiseen asemaan yksityisen sektorin kanssa. Valtiotyönantajalla on muutoinkin huomattavasti vähemmän keinoja palkita ja kannustaa henkilöstöään kuin yksityisillä työnantajilla. Muun muassa mahdollisuus kannustaa henkilöstöään pörssiyhtiöissä viime vuosina suosituksi tulleilla optiotyypisillä järjestelyillä puuttuu valtiotyönantajalta kokonaan.

## 2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Valtiovarainministeriön ja Liikelaitosten työnantajajyhdistys ry:n asettamat työryhmät ovat selvitelleet mahdollisuuksia perustaa henkilöstörahastoja myös valtion virastoihin ja liikelaitoksiin. Kesäkuussa 1997 valmistuneissa loppuraporteissa työryhmät kannattivat henkilöstörahastolain soveltamisalan laajentamista myös valtion virastoihin ja liikelaitoksiin. Valtiovarainministeriön asettama työryhmä esitti myös mallin siitä, mitä muutoksia henkilöstörahastolakiin tulisi tehdä,

jotta rahastojen perustaminen valtion virastoihin tulisi mahdolliseksi. Tässä esityksessä ehdotetut muutokset henkilöstörahastolakiin perustuvat suurelta osin näiden työryhmien ehdotuksiin.

Esityksen tavoitteena on antaa valtiotyönantajalle ja valtion henkilöstölle samat mahdollisuudet palkita ja kannustaa henkilöstöä henkilöstörahaston avulla sekä saada hyväkseen siihen liittyvät verotukselliset ja muut taloudelliset edut kuin mitä yksityisissä yrityksissä on ollut jo vuodesta 1990 lähtien. Rahastojen avulla pyritään pitkälti samoihin päämääriin kuin tulospalkkauksellakin; parantamaan valtion virastojen ja liikelaitosten sisäistä yhteistoimintaa, kannustamaan henkilöstöä parempiin työsuorituksiin ja tätä kautta tehostamaan virastojen ja liikelaitosten toimintaa. Tulospalkkaukseen verrattuna henkilöstörahaston toiminta on pitkäjänteisempää, mikä tulospalkkausta paremmin sitouttaa henkilöstöä omaan virastoon ja sen tavoitteisiin myös pidemmällä aikavälillä. Pitkäjänteisyyttä on omiaan lisäämään myös rahaston harjoittama onnistunut sijoitustoiminta ja sen jäsenille tarjoama mahdollisuus pitkäaikaiseen säästämiseen.

Suomi ei voi jatkossa EMU:n jäsenmaana käyttää itsenäistä raha- ja valuuttapolitiikkaa taloudellisiin häiriöihin sopeuduttaessa. Tulospalkkaus on nähty yhtenä sopeutumisen välineenä. Tulospalkkauksen huono puoli on siinä, että tulospalkkioita ja käteisiä voittopalkkioita maksetaan työntekijöille juuri sellaisina vuosina, kun yrityksellä menee hyvin ja palkkakertymä tästä syystä on muutoinkin hyvä. Näin ne saattavat jopa lisätä suhdannevaihteluja. Henkilöstörahaston kohdalla tällaista ongelmaa ei ole. Yritys maksaa hyvinä vuosina rahastolle voittopalkkioita, joita rahasto ryhtyy maksamaan jäsenilleen aikaisintaan viiden vuoden kuluttua jäsenyyden alkamisesta, ja tällöinkin enintään 15 prosentin osuuksissa vuosittain. Rahasto hillitsee palkankorotuspaineita hyvinä vuosina, kun osa hyvien vuosien tuloksesta voidaan maksaa rahaston kautta työntekijöille. Kun rahastoon kertynyt pääomaa maksetaan jäsenille sekä hyvinä että huonoina vuosina tasaisissa erissä, tämä takaa työntekijöille tasaisen palkkakertymän vuosittain.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi henkilöstörahastolakia niin, että henkilöstörahastoja voitaisiin perustaa myös valtion virastoihin ja laitoksiin sekä valtion liikelaitoksiin. Lain soveltamisalaa säätelevään pykälään

ehdotetaan lisättäväksi valtion liikelaitos (*yritys*) ja luettelon loppuun valtion virasto ja laitos (*virasto*). Se, mitä laissa säädetetään yrityksestä, koskisi lainmuutoksen jälkeen myös valtion liikelaitosta. Virastojen osalta lain soveltamisalan laajennus ehdotetaan toteutettavaksi siten, että niihin lain kohtiin, joissa mainitaan yritys, lisättäisiin sana virasto. Rahaston perustamisen edellytyksenä olevaa voittopalkkiojärjestelmää vastaisi virastossa sen käyttöönotettava tulospalkkausjärjestelmä. Sen mukaisesti maksettavat tulospalkkiot rinnastettaisiin henkilöstörahastolain mukaiseen voittopalkkioerään. Ehdotuksen mukaan valtion liikelaitoksessa voittopalkkioerä määritettäisiin kuten yrityksessä ulkoisen tai sisäisen tuloslaskelman mukaisesti kannattavuutta osoittavasta erästä ja lisäksi muista toiminnan tehokkuutta mittaavista tekijöistä.

Valtion liikelaitoksista annettuun lakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, jonka mukaan liikelaitoksen hallitus päättäisi henkilöstörahastolain mukaisesta voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta eduskunnan ja valtioneuvoston tekemien päätösten rajoissa. Koska valtion liikelaitos ei ole yksityisen yrityksen tapaan itsenäinen oikeushenkilö vaan osa valtionhallintoa, tästä syystä sen toimintaa ja päätöksentekoa ei ole kaikilta osin jätetty sen itsensä ratkaistavaksi.

Tässä esityksessä ei ehdoteta henkilöstörahastolain soveltamisalan laajentamista kunnan virastoihin ja laitoksiin eikä myöskään seurakuntiin. Kuntia ja seurakuntia edustavat pääsopijajärjestöt eivät ole juurikaan käyneet henkilöstörahastoja koskevia keskinäisiä neuvotteluja eikä niillä näin ollen olisi ollut riittäviä valmiuksia osallistua tätä esitystä valmistelleen neuvotteluryhmän työhön.

### 3. Esityksen vaikutukset

#### 3.1. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Yksityisiin henkilöihin kohdistuvat vaikutukset

Lakiehdotuksen vaikutukset kohdistuvat valtion virastojen ja liikelaitosten palveluksessa oleviin henkilöihin. Valtion budjettitalouden palveluksessa oli marraskuussa 1997 noin 123 000 henkilöä, joista 94 000 oli virkasuhteisia ja 29 000 työsuhteisia. Valtion liikelaitosten palveluksessa oli samaan aikaan 4 300 henkilöä. Valtion henkilöstön

määrä on supistunut merkittävästi 1990-luvulla, mikä on johtunut ennen kaikkea valtion virastojen ja laitosten toimintojen yhtiöittämisestä. Nämä yhtiöt ja niiden palveluksessa oleva henkilöstö ovat yhtiöittämisen seurauksena tulleet henkilöstörahastolain piiriin. Tällä hetkellä tulospalkkauksen piirissä on noin viidennes budjettivaltion henkilöstöstä. Vuodelta 1997 tulospalkkiota sai noin 15 000 eli 12,5 prosenttia budjettivaltion henkilöstöstä.

Valtion palveluksessa olevien henkilöiden osalta esitys merkitsisi sitä, että vuosittain suoraan käteen maksettavat tulospalkkiot voitaisiin suorittaa henkilöstörahastolle, joka rahaston sääntöjen ja lain sallimissa rajoissa maksaisi niitä tietyn odotusajan jälkeen jäsenille. Jäsen voi ryhtyä nostamaan rahasto-osuuttaan aikaisintaan viiden vuoden kuluttua jäsenyyden alkamisesta ja tämänkin jälkeen enintään 15 prosentin osuuksina vuosittain. Osittain tästä syystä henkilöstörahastojärjestelmään on liitetty veroetuja, joilla on pyritty lisäämään kiinnostusta rahastojen perustamiseen. Rahasto on verovapaa, ja jäsen maksaa nostamastaan rahasto-osuudesta ja ylijäämästä veroa vain 80 prosenttin osalta. Myöskään työntekijän eläkemaksua eikä palkansaajan työttömyysvakuutusmaksua pidätetä henkilöstörahaston maksamasta suorituksesta. Toisaalta henkilöstörahastosta saatuja suorituksia ei oteta huomioon eläkettä eikä muitakaan palkkaperusteisia etuuksia määritettäessä. Sen sijaan vuosittain käteen maksettavat tulospalkkiot ovat normaalia ansiotuloa, josta suoritetaan eläke-, työttömyysvakuutus- ja sosiaaliturvamaksut, ja jotka näin ollen myös kerryttävät eläkettä ja muita palkkaperusteisia etuuksia.

Kari Alho on tutkimuksessaan "Tulospalkkaus — EMU-ajan palkkausmuoto" (1998) vertaillut käteen maksettavien tulospalkkioiden ja henkilöstörahaston kautta maksettavien voittopalkkioiden edullisuutta työntekijän kannalta. Alho päätyy siihen, että rahaston kautta maksettava voittopalkkio on käteistä tulospalkkiota edullisempi. Jos työnantajalla on käytettävissä 10 000 markan suuruinen kannustinraha työntekijää kohden, henkilöstörahaston kautta suoritettuna työntekijä saa 5 960 markan etuuden ja käteisenä tulospalkkiona eläke-etu huomioituna työntekijän etuuden arvo on 4 325 markkaa 26,7 prosentin sosiaaliturvamaksu-, 50 prosentin rajavero- ja 5 prosentin korkokantaolettamalla.

Henkilöstörahastojärjestelmää on arvosteltu

siitä, ettei se riittävästi kannusta henkilöstöä siitä syystä, että jäsen joutuu odottamaan rahasto-osuuttaan viisi vuotta jäsenyyden alkamisesta ja senkin jälkeen jäsen voi nostaa rahasto-osuuttaan enintään 15 prosenttia vuosittain. Henkilöstörahaston kannustavuus verrattuna tulospalkkaukseen on oletettavasti pitkäaikaisempaa ja painottuu ajallisesti eri tavalla. Tulospalkkauksessa kannustavuuden on todettu olevan suurimmillaan uuden järjestelmän käyttöönottoa seuraavina vuosina, kun taas henkilöstörahaston kohdalla kannustavuus on heikommillaan rahaston perustamisen jälkeisinä viitenä vuonna, jolloin jäsen ei voi vielä nostaa rahasto-osuuttaan. Käytännön kokemukset yli viisi vuotta toiminnassa olleiden rahastojen kohdalla osoittavat, että jäsenten kiinnostus rahastoa kohtaan lisääntyy merkittävästi sen jälkeen, kun rahasto-osuuksia viiden jäsenyyden jälkeen ryhdytään maksamaan jäsenille.

#### Valtiontalouteen kohdistuvat vaikutukset

Lakiehdotuksella ei ole valtiontalouteen lyhyen aikavälin vaikutuksia. Rahastoja perustettaisiin lain voimaantulon jälkeen viiveellä, ja ensimmäisten voittopalkkioerien maksaminen tapahtuisi aikaisintaan vuonna 2001. Taloudellisten vaikutusten arviointi pidemmällä aikavälillä on vaikeaa, koska ei ole tiedossa, kuinka monet virastot ja liikelaitokset ryhtyisivät rahastoa perustamaan. Oletettavaa on, että henkilöstörahasto kiinnostaisi lähinnä niitä valtion virastoja, jotka ovat jo pidempään soveltaneet tulospalkkausjärjestelmää. Kun valtio maksaa tulospalkkioita henkilöstölleen, ne ovat normaaliin palkkaan verrattavaa ansiotuloa, josta suoritetaan lakisääteiset eläke-, työttömyysvakuutus- ja sosiaaliturvamaksut. Näitä maksuja ei tarvitsisi valtiotyönantajankaan maksaa, jos tulospalkkiot maksettaisiin rahaston kautta henkilöstölle.

Kun rahaston maksamista suorituksista maksetaan veroa vain 80 prosentit osalta, valtion ja myös kuntien verotulot hieman pienenisivät verrattuna siihen, että vastaavat suoritukset maksettaisiin käteisinä tulospalkkioina. Lisäksi valtion ja kuntien verokeräytymä viivästyisi jonkin verran, kun osa valtion palveluksessa olevien työntekijöiden tulospalkkioista maksettaisiin henkilöstörahaston kautta viiden vuoden viiveellä. Kun henkilöstörahastosta saatu suoritus ei kerrytä eläkettä eikä sitä lueta ansiotuloksi sosi-

aalietuuksia määrättäessä, sillä, ettei tästä suorituksesta tarvitse maksaa eläke-, sosiaaliturva- eikä työttömyysturvamaksuja, ei olisi vaikutusta näiden järjestelmien rahoittamiseen.

#### 3.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset

Työministeriö pitää rekisteriä henkilöstörahastoista ja valvoo niiden toimintaa. Henkilöstörahastoasioita hoidetaan ministeriön palkkaturvayksikössä, jolle kuuluvat myös palkkaturvaan liittyvät ohjaus- ja neuvonta-tehtävät sekä palkkaturvajärjestelmän kehittäminen. Kun henkilöstörahastolaki tuli voimaan vuoden 1990 alussa, palkkaturvayksikön vahvuus oli kahdeksan henkilöä. Lakia säädettäessä arvioitiin, että henkilöstörahastojen valvonta- ja toimeenpanotehtävät vaativat yhden henkilön työpanoksen. Tällä hetkellä yksikköön kuuluu kolme henkilöä, joista yksi on siirtynyt osa-aika-eläkkeelle. Viimeksi mainittu henkilö on muun muassa vastannut rahastojen rekisteröintiin liittyvistä tehtävistä.

Esitys mahdollistaessaan henkilöstörahastojen perustamisen myös valtion virastoihin ja liikelaitoksiin lisäisi rekisteri- ja valvontaviranomaisen työtä. Alussa lisääntyvät tehtävät liittyisivät lähinnä tiedottamiseen, koulutukseen ja neuvontaan. Uusien rahastojen perustamisen myötä lisääntyisivät myös rekisteröinti- ja valvontatehtävät. Edes nykyisten 43 rahaston tehokas valvonta ei ole mahdollista palkkaturvayksikön nykyisellä henkilömäärällä. Esityksen aiheuttama työmäärän lisäys vaatisi yhden lisäviran perustamista, mikä voitaisiin osittain rahoittaa osa-aika-eläkkeelle siirtyneen henkilön palkkakustannusten säästöillä.

#### 4. Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu virkatyönä työministeriössä. Esitystä on käsitelty neuvotteluryhmässä, jossa työministeriön ja valtiovarainministeriön sekä Liikelaitosten työnantajajyhdistys ry:n, jonka nimi on sittemmin muutettu Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat ry:ksi, edustajien lisäksi on ollut valtion pääsopijajärjestöjen edustus. Neuvotteluryhmässä esityksestä on vallinnut yksimielisyys.

## YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

### 1. Lakiehdotusten perustelut

#### 1.1. Henkilöstörahasolaki

1 §. *Soveltamisala.* Lain soveltamisalaa säätelevässä ensimmäisessä pykälässä luettelaa kaikki ne yritys muodot, joiden yhteyteen henkilöstörahas to voidaan perustaa. Tällaisia yrityksiä ovat avoimet yhtiöt, kommandiittiyhtiöt, osakeyhtiöt, keskinäiset vakuutusyhtiöt, osuuskunnat, säästöpankit, hypoteekkiyhdistykset, vakuutusyhdistykset ja kaupparekisteriin merkityt taloudelliset yhdistykset. Yksityistä elinkeinonharjoittajaa lukuunottamatta kaikki muut yksityissektorilla taloudellista toimintaa harjoittavat yritys muodot kuuluvat lain soveltamispiiriin. Myös osakeyhtiö muodossa toimiviin valtionyhtiöihin ja valtion osakkuusyhtiöihin samoin kuin kunnallisiin osakeyhtiöihin voidaan henkilöstörahas to perustaa jo voimassa olevan lain mukaan. Sen sijaan liiketoimintaa harjoittavat valtion liikelaitokset sen enempää kuin valtion ja kuntien virastot ja laitoksetkaan eivät kuulu lain piiriin.

Lain soveltamisalaa ehdotetaan laajennettavaksi niin, että rahastoja voitaisiin perustaa myös valtion virastoihin ja laitoksiin sekä valtion liikelaitoksiin. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi lain soveltamispiiriin kuuluvien yritys muodojen jälkeen valtion liikelaitoksista annetun lain mukainen liikelaitos (*yritys*) ja luettelon loppuun valtion virasto ja laitos (*virasto*). Kun laissa jäljempänä mainitaan yritys, tarkoitettaisiin sillä myös valtion liikelaitosta, ellei sen osalta olisi toisin säädetty. Kun jäljempänä laissa mainittaisiin virasto, tarkoitettaisiin sillä myös valtion laitoksia. Virastojen ja laitosten toimintojen perusteista säädetään lailla. Hallitusmuodon 65 §:n 1 momentin mukaan valtion virastoja ja laitoksia voidaan perustaa talousarvion rajoissa sen jälkeen, kun niiden yleisistä perusteista on säädetty lailla (*hallintolaki*). Lailla säädetävillä yleisillä perusteilla tar-

koitetaan lähinnä viraston tai laitoksen nimeä ja toimialaa sekä niitä pääasiallisia tehtäviä, joita varten virasto tai laitos on perustettu. Valtion virastot hoitavat perinteisesti hallinnollisia tehtäviä ja käyttävät julkista valtaa. Laitokset puolestaan hoitavat suorittavia tehtäviä kuten terveydenhoito- ja koulutuspalvelujen tuottaminen sekä poliisitoimen hoitaminen. Laki on tarkoitettu sovellettavaksi valtion budjettitalouden alaisissa virastoissa ja laitoksissa.

Suomen Hallitusmuodon 65 §:n 2 momentin mukaan valtion liikelaitosten toiminnan ja talouden yleisistä perusteista säädetään erikseen lailla. Valtion liikelaitoksella tarkoitetaan valtion liikelaitoksista annetun lain 1 §:n 1 momentin mukaan sellaista liiketoimintaa harjoittavaa valtion laitosta, johon mainittua lakia on erikseen annettavassa laissa (*laitoskohtainen laki*) säädetty sovellettavaksi. Laki valtion liikelaitoksista on yleislaki, jota sovelletaan kaikkiin valtion liikelaitoksiin. Se sisältää säännöksiä liikelaitoksen taloudesta, ohjauksesta, hallinnosta, tilinpäätöksestä ja muusta toiminnasta. Lisäksi jokaisen liikelaitoksen toiminnasta säädetään erillisessä laitoskohtaisessa laissa. Eduskunta hyväksyy budjetin käsittelyn yhteydessä liikelaitosten keskeiset palvelu- ja muut toimintatavoitteet. Liikelaitoslain perusteella on liikelaitostettu 12 budjettitalouden virastoa, joista kahdeksan on edelleen muutettu osakeyhtiöiksi. Tällä hetkellä valtion liikelaitoksia ovat Hallinnon kehittämiss keskus, Metsähallitus, Ilmailulaitos ja RASKONE. Markkinaehtoista liiketoimintaa harjoittavina yhteisinä valtion liikelaitokset kuuluisivat soveltamisalaa säätelevässä pykälässä yritysten ryhmään.

2 §. *Määritelmii.* Pykälässä määritellään henkilöstörahas ton ja voittopalkkioeran tunnusmerkit. Voimassa olevan henkilöstörahas tolain 2 §:n 1 momentin mukaan henkilöstörahas tolla tarkoitetaan yrityksen henkilöstön omistamaa ja hallitsemaa rahastoa, jonka

tarkoituksena on yrityksen sille suorittamien voittopalkkioerien ja muiden tämän lain mukaisten varojen hallinta. Tässä esityksessä ehdotetaan lain soveltamisanalajentamista valtion virastoihin ja liikelaitoksiin sekä niiden henkilöstöön. Tästä johtuen pykälän 1 momentin niihin kohtiin, joissa mainitaan yritys, ehdotetaan lisättäväksi sana virasto. Henkilöstörahasdolla tarkoitettaisiin myös valtion viraston tai liikelaitoksen henkilöstön perustamaa rahastoa.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi tekninen tarkennus, jossa sana käyttökatte korvattaisiin sanoilla liikevoitto lisätynä poistoilla. Ehdotetulla muutoksella tämä momentti saatettaisiin vastaamaan voimassa olevan kirjanpitoasetuksen (1339/1997) mukaisista tuloslaskelmakaavaa, jossa ei enää mainita käyttökatetta.

Rahaston perustaminen edellyttää, että yritys on päättänyt ottaa käyttöön henkilöstörahasdolaan mukaisen voittopalkkiojärjestelmän, jonka mukaisesti se suorittaa rahastolle voittopalkkioeria. Voittopalkkioerän määräytymisperusteiden tulee olennaiselta osin perustua yrityksen kannattavuuteen. Tämän lisäksi perusteina voidaan käyttää muita yrityksen toiminnan tehokkuutta mittaavia tekijöitä. Yritys voi päättää, mihin tuloslaskelman kannattavuutta mittaavaan erään voittopalkkioerä perustuu. Voittopalkkioerä voi perustua joko yrityksen viralliseen tuloslaskelmaan tai yrityksessä käytössä olevaan sisäiseen laskelmaan. Voittopalkkioerän määräytymisperusteiden osalta laki on väljä. Hallituksen esityksessä henkilöstörahasdolaiksi (HE 41/1989 vp) määräytymisperusteiden väljyyttä on perusteltu sillä, että yrityksissä tulee voida soveltaa niille parhaiten sopivia, yrityskohtaiset tarpeet huomioon ottavia ratkaisuja.

Valtion liikelaitos on liiketoimintaa harjoittava valtion laitos, joka laatii oman tuloslaskelman ja taseen. Näin ollen voittopalkkioerä voidaan myös liikelaitoksessa määrittää ulkoisen tai sisäisen tuloslaskelman mukaisesta kannattavuutta osoittavasta erästä ja lisäksi muista toiminnan tehokkuutta mittaavista tekijöistä.

Budjettitalouden alaisen valtion viraston toiminta ei tähtää voiton tuottamiseen, eikä sen toiminnasta laadita tuloslaskelmaa, josta toiminnan kannattavuutta voitaisiin mitata. Sen sijaan muita pykälässä mainittuja toiminnan tehokkuutta osoittavia mittareita käytetään jo nykyisin lukuisissa sellaisissa

valtion virastoissa, joilla on käytössä tulospalkkausjärjestelmä. Tässä esityksessä ehdotetaan, että henkilöstörahasdolaan perustamisen edellytyksenä olevaa voittopalkkiojärjestelmää vastaisi virastossa sen käyttöönotettava tulospalkkausjärjestelmä. Tulospalkkausjärjestelmän mukaisesti maksettavat tulospalkkiot rinnastettaisiin henkilöstörahasdolaan mukaiseen voittopalkkioerään. Tätä koskeva lisäys ehdotetaan tehtäväksi pykälän 2 momenttiin. Koska virastoissakin saatava olla sellaisia toimintoja, joiden tuottoja ja kustannuksia ja näin ollen myös kannattavuutta voidaan seurata, ei olisi mitään estettä sille, että myös viraston tai sen osan voittopalkkioerä määräytyisi joko kokonaan tai osittain toiminnan kannattavuuden perusteella. Tulospalkkauksessa käytetyt mittarit on suunniteltu yrityskohtaisesti mittaamaan juuri kyseiselle virastolle asetettuja tulostavoitteita. Tästä johtuen käytössä on paljon hyvinkin erilaisia mittareita, kuten hakemusten käsittelyaika, jonotusaika, ruuhkautuvien teiden määrä, asiakastyytyvyisyys ja tuotettujen palveluiden määrä. Virastojen kokemukset tulospalkkauksessa käytetyistä mittareista ovat olleet enimmäkseen myönteisiä, vaikka toisaalta sopivien mittareiden löytäminen on koettu ongelmalliseksi. Tulositareiden tulisi olla sellaisia, että niiden saavuttamiseen henkilöstö voi vaikuttaa ja että asetettujen tavoitteiden saavuttamista voidaan seurata. Jotta henkilöstörahasdolaan viraston toimintaa ja toimisi johtamisen apuna virastolle asetettujen tulostavoitteiden saavuttamiseksi, on tärkeää, että virastot voivat varsin vapaasti suunnitella itselleen soveltuvat voittopalkkioerän määräytymisperusteet.

Jotta lain jokaiseen pykälään, jossa mainitaan voittopalkkiojärjestelmä tai voittopalkkioerä, ei tarvitsisi lisätä tulospalkkausjärjestelmää tai tulospalkkioita, ehdotetaan pykälään lisättäväksi uusi kolmas momentti, jossa todettaisiin, että kun jäljempänä tässä laissa mainitaan voittopalkkiojärjestelmä tai voittopalkkioerä, viraston yhteyteen perustetussa henkilöstörahasdolaan niillä tarkoitettaisiin viraston tulospalkkausjärjestelmää ja sen mukaisesti maksettavia tulospalkkioita. Tällöin voitaisiin virastojenkin yhteyteen perustetuissa henkilöstörahasdolaan puhua voittopalkkiojärjestelmästä ja voittopalkkioerästä ja samalla vältettäisiin uusien käsitteiden tuominen henkilöstörahasdolaan järjestelmään.

3 §. *Jäsenet ja oikeuskelpoisuus.* Voimassa olevan lain 3 §:n 1 momentin mukaan henkilöstörahastoon kuuluu yrityksen koko henkilöstö, ellei lain 14 §:stä muuta johdu. Lain 14 §:n 2 momentin mukaan yrityksen johto ja määräaikaisessa työsuhteessa olevat voidaan sääntöihin otetulla määräyksellä sulkea rahaston ulkopuolelle. Rahaston jäsenyys seuraa siitä, että henkilö on työsuhteessa yritykseen, johon rahasto perustetaan. Lain soveltamisalan laajentamisesta johtuen pykälän 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi sana virasto. Viraston, jonka yhteyteen rahasto perustetaan, kaikki työ- ja virkasuhteessa olevat henkilöt tulisivat rahaston jäseniksi. Ainoastaan viraston johtoon kuuluvat ja määräaikaiset voitaisiin säännöissä sulkea rahaston ulkopuolelle.

5 §. *Perustamisedellytykset.* Voimassa olevan lain 5 §:n 1 momentin mukaan henkilöstörahasto voidaan perustaa yritykseen, johon kuuluu vähintään 30 henkilöä tai tällaisen yrityksen tulosityksikköön, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 10 henkilöä. Pykälän 1 momentin kahden ensimmäisen lauseen niihin kohtiin, joissa mainitaan yritys, ehdotetaan lisättäväksi sana virasto. Virastojen osalta rahaston perustamisedellytykset olisivat samat kuin yrityksissä. Rahasto voitaisiin perustaa sellaiseen virastoon, jonka palveluksessa on vähintään 30 henkilöä tai tällaisen viraston tulosityksikköön, jonka palveluksessa on vähintään 10 henkilöä. Tällaisia viraston tulosityksiköitä, johon rahasto voitaisiin perustaa, ovat viraston osastot, toimistot ja yksiköt. Edellytyksenä rahaston perustamiselle viraston tulosityksikköön olisi, että yksikölle voidaan asettaa omat tulostavoitteet, omat voittopalkkioerän määräytymisperusteet. Saman viraston eri tulosityksiköiden henkilöstö voisi perustaa myös yhteisen rahaston, jolle virasto maksaa tulosityksiköittäin määräytyviä voittopalkkioeriä. Sen sijaan esitys ei mahdollistaisi sitä, että kaksi tai useampia virastoja perustaisi yhteisen rahaston, vaikka kaikki virastot kuuluvatkin samaan valtiokonserniin.

6 §. *Järjestelmästä neuvottelu.* Voimassa olevan lain 6 §:n mukaan henkilöstörahaston perustamiseksi on yrityksen ja henkilöstön käsiteltävä voittopalkkiojärjestelmän ja henkilöstörahaston perustamista yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisella menettelyllä tai muulla yrityksen ja sanotussa laissa tarkoitettujen henkilöstöryhmien sopimalla tavalla. Rahaston perustaminen vaatii yk-

simielisyyttä yrityksen ja sen henkilöstön välillä voittopalkkio- ja rahastojärjestelmään liittyvistä suuntalinjoista. Yrityksen ja henkilöstöryhmien välisissä neuvotteluissa pyritään löytämään kyseisen yrityksen ja sen henkilöstön tahtoa parhaiten vastaava, yhteisesti hyväksyttävissä oleva rahastomalli.

Lain soveltamisalan laajentamisesta johtuen pykälään ehdotetaan lisättäväksi sana virasto niihin kohtiin, joissa mainitaan yritys, sekä yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain rinnalle laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa. Yleisperustelujen kohdassa 1.5. on selostettu yhteistoimintamenettelyä ja sen kehittymistä valtion virastoissa ja liikelaitoksissa. Samaan tapaan kuin yrityksessä myös virastossa viraston johto ja henkilöstöryhmät voisivat vapaasti sopia, millä tavalla rahaston perustamisesta neuvotellaan. Yhteistoimintalakien mukaista menettelyä käytäisiin valtion virastossa ja liikelaitoksessa, ellei muusta menettelystä sovita. Valtion yhteistoimintalaki antaa virastolle ja sen henkilöstölle laajat valtuudet järjestää yhteistoiminta virastokohtaisella sopimuksella viraston olosuhteisiin parhaaksi sopivalla tavalla. Useimmissa yrityksissä, joihin henkilöstörahasto on perustettu, rahaston perustamista ja voittopalkkiojärjestelmää on käsitelty yhteistoimintaelimissä, mutta sen lisäksi on perustettu pienempi yrityksen ja henkilöstöryhmien edustajista kokoonpantu työryhmä, jonka tehtävänä on ollut laatia rahastolle sääntöluonnos sekä perustamissuunnitelma. Tällainen toimintamalli rahastoa perustettaessa saattaisi olla käyttökelpoinen myös valtion virastoissa ja liikelaitoksissa.

7 §. *Yrityksen tai viraston päätökset.* Pykälän otsikkoon ehdotetaan lisättäväksi sana virasto. Voimassa olevan lain 7 §:n 1 momentin mukaan yritys päättää voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta. Lainkohdassa ei säädetä siitä, millä tasolla päätökset yrityksessä tehdään. Henkilöstörahastolakiä koskevan hallituksen esityksen perusteluissa todetaan, että kussakin yrityksessä on päätettävä, onko voittopalkkiojärjestelmän perustaminen sellainen palkkausjärjestelmän osa, josta päättää hallitus, vai onko siitä päätettävä yhtiökokouksessa tai vastaavassa toimielimessä. Esityksessä ehdotetaan lisättäväksi valtion liikelaitoksista annettuun lakiin maininta siitä, että valtion liikelaitoksessa hallitus päättää voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta.



Pykälän niihin kohtiin, joissa mainitaan yritys, ehdotetaan lisättäväksi sana virasto. Virasto päättäisi voittopalkkiojärjestelmän käyttöönottamisesta ja soveltamisesta. Tämän esityksen mukaan virastossa voittopalkkiojärjestelmällä tarkoitettaisiin viraston tulospalkkausjärjestelmää. Näin ollen voittopalkkiojärjestelmän käyttöönottamisesta ja soveltamisesta päätettäisiin virastossa samalla tapaa kuin tulospalkkausjärjestelmästä.

Voittopalkkiojärjestelmää olisi pykälän 2 momentin mukaan myös viraston sovellettava viimeistään viraston toiseen tilikauteen rahaston perustamisesta lukien. Säännös tämentää sitä, milloin voittopalkkiojärjestelmää on viimeistään alettava soveltaa käytäntöön. Tässä momentissa on myös viittaus rahaston tilintarkastuskertomusta säätelevään 51 §:ään. Henkilöstörahalain tilintarkastusta koskevia säännöksiä muutettiin tilintarkastuslain (936/1994) säätämisen yhteydessä 28 päivänä lokakuuta 1994 annetulla lailla henkilöstörahalain muuttamisesta (946/1994). Tällöin muutettiin myös tilintarkastuskertomusta säätelevää 51 §:ää muun muassa siten, että vanhasta 3 momentista tuli muutoksen jälkeen 2 momentti. Tällöin kuitenkin jäi tekemättä momenttia koskeva korjaus lain 7 §:n 2 momenttiin. Tässä esityksessä ehdotetaan korjattavaksi virheellinen pykäläviittaus.

Pykälän 3 momentin mukaan voittopalkkioerän määräytymisperusteista tai niiden muutoksista myös viraston olisi päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy. Jos voittopalkkioerä määräytyy kalenterivuodelta, tulee määräytymisperusteista päättää viimeistään edeltävän joulukuun viimeisenä päivänä. Jotta voittopalkkiojärjestelmä toimisi kannustavasti, tulee henkilöstön jo työtä tehdessään tietää, miten työpanos vaikuttaa voittopalkkion määräytymiseen.

8 §. *Henkilöstön päätökset.* Pykälän 1 momentin mukaan henkilöstöryhmien edustajat laativat ehdotuksen henkilöstörahalain perustamiseksi. Ehdotusta laadittaessa on otettava huomioon, mitä lain 10 §:ssä on rahaston säännöistä säädetty. Henkilöstön katsotaan hyväksyneen ehdotuksen, jos sitä kannattaa vähintään kaksi henkilöstöryhmää, jotka muodostavat henkilöstön enemmistön. Henkilöstöryhmällä tarkoitetaan tässä laissa yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaista henkilöstöryhmää ja nyt ehdotetun lainmuutoksen jälkeen myös yhteistoimin-

nasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain mukaista henkilöstöryhmää. Työntekijä kuuluu siihen henkilöstöryhmään, jonka työehtoja häneen sovelletaan, eikä eroa ole sillä, onko hän järjestäytynyt vai järjestäytymätön.

Pykälän 2 momentin mukaan ehdotuksesta on äänestettävä, jollei yrityksessä muuten voida selvittää, hyväksyykö henkilöstö ehdotuksen. Ehdotus katsotaan hyväksytyksi, jos enemmistö äänestyskseen osallistuneista sitä kannattaa. Äänestyksen järjestämisestä on soveltuvin osin noudatettava, mitä työsuojeluvalltuutetun vaalista on säädetty. Tällä tarkoitetaan lähinnä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain (131/1973) 13 §:ää ja siitä annetun asetuksen (954/1973) 18 §:n 4 momenttia ja 20 §:ää. Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi sana virasto niihin kohtiin, joissa mainitaan yritys. Ennen rahaston perustamista myös virastossa tulisi selvittää, kannattaako henkilöstön enemmistö rahaston perustamista. Pääsääntöisesti tämä tapahtuisi henkilöstöryhmien toimesta esimerkiksi kutsumalla viraston työntekijät henkilöstöryhmittäin yhteisiin kokouksiin. Jos kannatuksen selvittäminen henkilöstöryhmittäin ei onnistu esimerkiksi sen takia, että virastossa on vain yksi henkilöstöryhmä, olisi kannatus mitattava äänestyksessä. Äänestysmenettelyssä noudatettaisiin myös virastoissa työsuojeluvalltuutetun valintaa koskevia säännöksiä. Kaikilla viraston työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus osallistua äänestykseen, ja kullakin äänestykseen osallistuvalla olisi yksi ääni. Pienemmissä virastoissa kannatus voitaisiin selvittää myös keräämällä kannattajien nimet nimilistaan, jolloin riittävä kannatus olisi saatu, kun henkilöstön enemmistö on kirjoittanut nimensä listaan.

10 §. *Säännöt.* Lain 10 §:ssä luetellaan henkilöstörahalain sääntöjen vähimmäissisältö eli ne asiat, joista rahaston säännöissä on aina mainittava. Pykälän 2 kohdan mukaan säännöissä on aina mainittava yritys, tai sen tulosityksikkö, jossa rahasto toimii. Tällä sääntökohdalla yksilöidään ne henkilöt, jotka kuuluvat rahaston piiriin. Pykälän 2 kohtaan ehdotetaan lisättäväksi sana virasto. Viraston henkilöstön perustaman rahaston säännöissä olisi aina mainittava se virasto tai viraston tulosityksikkö, jossa rahasto toimii. Jos rahasto perustetaan viraston tulosityksikköön, olisi tulosityksikkö tarkasti yksilöitävä, jotta tiedettäisiin, ketkä rahastoon kuuluvat.

14 §. *Jäsenyys.* Rahaston jäsenyyttä säätelevän 14 §:n 1 momentin mukaan yrityksen palveluksessa olevat henkilöt tulevat henkilöstörahaston jäseniksi työsuhteensa perusteella. Mitä tässä laissa säädetään työsuhteesta, on vastaavasti sovellettava työsuhteeseen rinnastettavaan palvelussuhteeseen. Työsuhteeseen rinnastettavalla palvelussuhteella tarkoitetaan lähinnä osakeyhtiön toimitusjohtajaa, joka vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan ei ole työsuhteessa yhtiöön. Valtion virastoissa ja liikelaitoksissa tällaisia työsuhteeseen rinnastettavia palvelussuhteita ei ole. Pykälän 2 momentin mukaan rahaston säännöissä voidaan määrätä, että määräaikaisessa työsuhteessa olevat tai yrityksen johtoon kuuluvat henkilöt eivät ole rahaston jäseniä.

Pykälän niihin kohtiin, joissa mainitaan yritys, ehdotetaan lisättäväksi sana virasto sekä pykälän 2 momentin siihen kohtaan, jossa mainitaan työsuhde, ehdotetaan lisättäväksi sana virkasuhde. Koska viraston palveluksessa olevat henkilöt voivat olla joko virka- tai työsuhteessa virastoon, he voisivat tulla myös rahaston jäseniksi joko virka- tai työsuhteensa perusteella. Esityksen mukaan samoin kuin yrityksissäkin myös virastossa määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa olevat sekä viraston johtoon kuuluvat voitaisiin sulkea rahaston ulkopuolelle ottamalla tätä koskeva määräys rahaston sääntöihin. Ottaen huomioon, että virastossa huomattava osa henkilöstöstä saattaa olla määräaikaisessa tai muuten epätyypillisessä virka- tai työsuhteessa, joka on voinut jatkua tällaisena useita vuosia, ei olisi kohtuullista, että tällaiset henkilöt suljettaisiin rahaston ulkopuolelle. Yritysten yhteyteen perustetuissa rahastoissa on ollut yleistä, että yli vuoden määräaikaisessa työsuhteessa olevat tai olleet on otettu rahaston jäseniksi. Yrityksissä yleisin syy sulkea johtoon kuuluvat rahaston jäsenyyden ulkopuolelle on ollut se, että johdolla on ollut tai sille on suunniteltu jokin muu kannustinjärjestelmä. Kun virastoissa tällaisia johdon kannustinjärjestelmiä ei juurikaan ole käytössä, johdon sulkeminen rahaston ulkopuolelle tulisi virastoissa olemaan selvästi harvinaisempaa kuin yrityksissä.

15 §. *Jäsenyyden alkaminen ja päättyminen.* Jäsenyyden alkamista säätelevän 15 §:n 1 momentin mukaan henkilöstörahastoa perustettaessa alkaa säännöissä määriteltyjen henkilöiden jäsenyys heti. Perustamisen jälkeen yrityksen palvelukseen tulevien henki-

löiden jäsenyys alkaa työsuhteen alkamista seuraavan yrityksen tilikauden alusta. Rahaston säännöissä voidaan tietyin rajoituksin määrätä tätä myöhemmästä jäsenyyden alkamisajankohdasta. Pykälän 1 momentin niihin kohtiin, joissa mainitaan yritys, ehdotetaan lisättäväksi sana virasto sekä niihin kohtiin, joissa mainitaan työsuhde, ehdotetaan lisättäväksi sana virkasuhde. Myös viraston henkilöstön perustamassa rahastossa säännöissä määriteltyjen henkilöiden jäsenyys alkaisi rahastoa perustettaessa ja perustamisen jälkeen viraston palvelukseen tulevien henkilöiden jäsenyys virka- tai työsuhteen alkamista seuraavan viraston tilikauden alusta, ellei rahaston säännöissä tämän lain asettamien rajoitusten olisi määrätty tätä myöhäisemmästä jäsenyyden alkamisajankohdasta.

27 §. *Osuuden suorittaminen työsuhteen tai virkasuhteen päätyttyä.* Pykälän otsikkoon ehdotetaan lisättäväksi työsuhteen rinnalle sana virkasuhde. Pykälän 1 momentin niihin kohtiin, joissa mainitaan työsuhde tai työsopimus, ehdotetaan lisättäväksi virkasuhde, ja siihen kohtaan, jossa mainitaan yritys, ehdotetaan lisättäväksi virasto sekä kohtaan, jossa mainitaan työntekijä, ehdotetaan lisättäväksi virkamies. Myös viraston henkilöstön perustamassa rahastossa rahasto-osuus olisi jäsenen työ- tai virkasuhteen päätyttyä maksettava hänelle neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonmäärityspäivästä luettuna siitä, kun työ- tai virkasuhteen päättymisestä on kulunut yksi viraston täysi tilikausi jäsenen irtisanottua työ- tai virkasuhteensa tai työnantajan irtisanottua tai purettua jäsenen työsopimuksen tai virkasuhteen työntekijästä tai virkamiehestä johtuvasta syystä. Kun jäsen on jäänyt eläkkeelle tai kuollut taikka hänen työ- tai virkasuhteensa on päätynyt työnantajasta johtuvasta syystä, rahasto-osuus olisi suoritettava neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonmäärityspäivästä ilman yhden tilikauden odotusaikaa.

Pykälän 2 momentin mukaan jos jäsen irtisanoo työsopimuksensa työsopimuslain (320/70) 42 §:n 1 momentin perusteella lomautuksen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään 90 päivää, rahasto-osuus on suoritettava neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonmäärityspäivästä. Lomautetun virkamiehen oikeudesta irtisanoa virkasuhteensa säädetään valtion virkamieslain (750/1994) 29 §:n 1 momentissa. Henkilöstörahastolain 27 §:n 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi maininta siitä, jos virkamies irtisanoo vir-

kasuhteensa päättymään valtion virkamieslain 29 §:n 1 momentin perusteella. Tämän mukaan vähintään 90 päivää lomautettuna olleella virkamiehellä olisi myös oikeus irtisanoutuessaan saada rahasto-osuutensa neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonnäätymispäivästä ilman yhden tilikauden odotusaikaa.

44 §. *Hallitus.* Pykälän 2 momentissa säädetään rahaston hallituksen jäsenten kelpoisuusvaatimuksista. Hallituksen jäsenen tulee olla rahaston jäsen tai yrityksen johtoon kuuluva henkilö. Vajavaaltainen taikka konkurssissa tai liiketoimintakiellossa oleva ei voi olla hallituksen jäsenenä. Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan tehtäväksi lisäys, jonka mukaan myös viraston johtoon kuuluva henkilö voisi olla hallituksen jäsenenä. Jos rahasto on perustettu viraston tulosityksikköön, voitaisiin viraston johtoon kuuluva valita rahaston hallitukseen, vaikka hän ei kuuluisikaan kyseiseen tulosityksikköön. Säännöissä voitaisiin myös määrätä, että osa hallituksen jäsenistä valitaan viraston asettamista ehdokkaista. Lopullisen valinnan näidenkin ehdokkaiden osalta tekisi rahaston tai rahaston valtuuston kokous.

## 9 luku. Henkilöstörahasto yritys- tai virastojärjestelyissä

53 §. *Päätös rahasto-osuuksien siirtämisestä.* Luvun otsikkoon ehdotetaan lisättäväksi sana virasto. Pykälässä säädellään, missä tilanteissa rahaston varat tai osa niistä voidaan siirtää toiseen olemassaolevaan rahastoon tai uuteen perustettavaan rahastoon, ja miten asiaa koskevat päätökset tehdään. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi sana virasto niihin kohtiin, joissa mainitaan yritys. Jos viraston toiminta tai osa siitä siirretään harjoitettavaksi toisessa virastossa, jossa on tai johon aiotaan perustaa rahasto, voisivat virastosta toiseen siirtyvät henkilöt päättää, että heidän rahasto-osuutensa siirretään toisen viraston henkilöstörahastoon tai uuteen perustettavaan rahastoon. Tämä koskisi myös viraston tulosityksikköä. Esityksellä mahdollistettaisiin se, että rahasto voisi osittain tai kokonaan sulautua toiseen rahastoon viraston tai sen tulosityksikön siirtyessä toiseen virastoon. Mahdollista olisi sekin, että vastaanottava rahasto toimisi yrityksen yhteydessä. Yritysjärjestelypykälä on osoittautunut tarpeelliseksi, sillä yrityksissä, joiden yhteyteen rahastoja on perustettu, erilaiset

yritysjärjestelyt ovat viime vuosina olleet varsin tavallisia. Myös valtion virastojen uudelleenjärjestelyt ovat olleet yleisiä. Tehokkuuden lisäämiseksi valtion toimintoja on liikelaitostettu, ja liikelaitoksia edelleen muutettu osakeyhtiöiksi. Pykälään ehdotettu lisäys mahdollistaisi rahasto-osuuksien siirtämisen toiseen rahastoon sekä jäsenyyden jatkumisen erilaisissa virastojärjestelytilanteissa.

Pykälän 3 momentissa säädetään päätöksenteosta tilanteessa, jossa rahasto sulautuu toiseen rahastoon. Esityksessä ehdotetaan lisättäväksi sana virasto momentin niihin kohtiin, joissa mainitaan yritys. Sulautumistilanteessa vastaanottavan rahaston hallituksen ja rahastoon siirtyvän viraston henkilöstön edustajien olisi laadittava ehdotus siirron ehdoista ja siirtyvien henkilöiden oikeuksista rahastossa. Siirtoa tulisi kannattaa kaksi kolmasosaa siirtyvien henkilöiden antamista äänistä ja vastaanottavan rahaston kokouksen tulisi hyväksyä ehdotus samassa järjestyksessä kuin rahaston sääntöjen muutos hyväksytään. Ellei vaadittuja määränemmistöjä saavuteta, suoritettaisiin siirtyville jäsenille heidän rahasto-osuutensa, ja he siirtyisivät toiseen rahastoon uusina jäseninä.

55 §. *Purkamisperusteet.* Pykälässä säädetään perusteista, joilla rahasto on purettava. Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan rahasto on purettava, kun yritys on purkautunut tai katsotaan purkautuneeksi taikka asetettu konkurssiin. Tähän kohtaan ehdotetaan lisättäväksi purkamisperusteeksi viraston lakkaaminen. Viraston yhteyteen perustettu rahasto olisi purettava, jos virasto on lakkautettu. Viraston lakkauttamisen myötä edellytykset rahaston toiminnalle olisivat rauenneet, minkä vuoksi rahasto olisi purettava.

### 1.2. Laki valtion liikelaitoksista

13 §. *Hallitus.* Esityksessä ehdotetaan henkilöstörahastolain soveltamisalan laajentamista niin, että rahastoja voitaisiin perustaa myös valtion virastoihin ja liikelaitoksiin. Valtion liikelaitosten osalta tämä tapahtuisi lisäämällä soveltamisalaa säätelevään ensimmäiseen pykälään lain soveltamispiiriin kuuluvien yritysmuotojen jälkeen valtion liikelaitos (*yritys*). Kun laissa myöhemmin puhuttaisiin yrityksestä, tarkoitettaisiin sillä myös valtion liikelaitosta. Lain 7 §:n mukaan yritys päättää voittopalkkiojärjestelmäs-

tä ja sen soveltamisesta. Se, millä organisaation tasolla päätökset tehdään, on jätetty yrityksen päätettäväksi. Niissä yrityksissä, joihin rahastoja on perustettu, päätös voittopalkkiojärjestelmän käyttöönottamisesta on yleensä tehty yhtiökokouksessa tai yhtiökokous on ainakin hyväksynyt hallituksen asiaa koskevan päätöksen. Sen sijaan rahaston perustamisen jälkeen vuosittain tehtävät päätökset voittopalkkioerän määräytymisperusteista on lähes poikkeuksetta uskottu yhtiön hallitukselle.

Valtion liikelaitos ei ole yksityisen yrityksen tapaan itsenäinen oikeushenkilö, vaan osa valtionhallintoa, mistä syystä sen toimintaa ja päätöksentekoa ei ole jätetty liikelaitoksen itsensä ratkaistavaksi. Valtion liikelaitoksen toiminnan, talouden ja hallinnon yleisistä perusteista säädetään valtion liikelaitoksista annetussa laissa. Siinä säädetään, mitkä asiat kuuluvat eduskunnan tai valtioneuvoston ja mitkä asiat liikelaitoksen itsensä päätettäväksi. Eduskunta valtion tulo- ja menoarvion käsittelyn yhteydessä muun muassa hyväksyy liikelaitoksen keskeiset palvelu- ja muut toimintatavoitteet, ja valtioneuvosto puolestaan päättää liikelaitoksen tulostavoitteista sekä tilinpäätöksen vahvistamisesta. Liikelaitoksen toimintaa ohjaa ja valvoo liikelaitoksen hallitus, joka eduskunnan ja valtioneuvoston tekemien päätösten rajoissa muun muassa päättää liikelaitoksen toiminnan kehittamisestä sekä hallinnon ja talouden asianmukaisesta järjestämisestä. Henkilöstörahojen perustamista valtion

liikelaitoksiin pohtinut työryhmä katsoi selvityksessään, ettei voittopalkkiojärjestelmää päättämistä voida jättää yleisten periaatteiden varaan, vaan valtion liikelaitoksista annetussa laissa tulisi säätää, millä tavoin liikelaitoksessa päätetään voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta. Esityksessä ehdotetaan, että valtion liikelaitoksista annetun lain 13 §:ään, jossa säädetään liikelaitoksen hallituksen tehtävistä, lisättäisiin uusi 7 a kohta, jonka mukaan liikelaitoksen hallitus päättäisi eduskunnan ja valtioneuvoston tekemien päätösten rajoissa liikelaitoksessa käyttöönotettavasta henkilöstörahoilain mukaisesta voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta. Voittopalkkiojärjestelmän käyttöönottaminen on osa henkilöstön palkkaus- ja kannustinjärjestelmää, joten siitä päättäminen sopisi luontevasti liikelaitoksen hallitukselle. Liikelaitoksen hallituksen oikeutta päättää voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta rajoittaisi kuitenkin eduskunnan ja valtioneuvoston valtion liikelaitoksista annetun lain 10 §:n ja 11 §:n nojalla tekemät päätökset.

## 2. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

## 1.

**Laki****henkilöstörahastolain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahastolain (814/1989) 1 ja 2 §, 3 §:n 1 momentti, 5 §:n 1 momentti, 6 ja 7 §, 8 §:n 2 momentti, 10 ja 14 §, 15 §:n 1 momentti, 27 §:n 1 ja 2 momentti, 44 §:n 2 momentti, 9 luvun otsikko, 53 §:n 1 ja 3 momentti sekä 55 §:n 1 momentti,

sellaisena kuin niistä ovat 27 §:n 1 momentti osaksi laissa 1660/1995 ja 44 §:n 2 momentti laissa 237/1993, seuraavasti:

## 1 §

*Soveltamisala*

Tätä lakia sovelletaan suomalaisen avoimeen yhtiöön, kommandiittiyhtiöön, osakeyhtiöön, keskinäiseen vakuutusyhtiöön, osuuskuntaan, säästöpankkiin, hypoteekkiyhdistykseen, vakuutusyhdistykseen, kaupparekisteriin merkittyyn taloudelliseen yhdistykseen, valtion liikelaitoksista annetun lain (627/1987) mukaiseen liikelaitokseen (*yrittys*), valtion virastoon ja laitokseen (*virasto*) sekä yrityksen tai viraston palveluksessa olevien henkilöiden (*henkilöstö*) perustamaan henkilöstörahastoon.

## 2 §

*Määritelmiä*

*Henkilöstörahastolla* tarkoitetaan yrityksen tai viraston henkilöstön omistamaa ja hallitsemaa rahastoa, jonka tarkoituksena on yrityksen tai viraston sille suorittamien voittopalkkioerien ja muiden tämän lain mukaisten varojen hallinta.

*Voittopalkkioerällä* tarkoitetaan tässä laissa rahasuoritusta, joka yrityksessä määräytyy olennaisesti tuloslaskelman tai siihen rinnastuvalla sisäisellä laskentatoimella tuotetun laskelman mukaisesta liikevoitosta lisättyinä poistoilla tai sen jälkeisestä toiminnan kannattavuutta osoittavasta erästä ja mahdollisesti lisäksi muista yrityksen toiminnan tehokkuutta osoittavista tekijöistä ja virastossa sen soveltaman tulospalkkausjärjestelmän mukaisista tulospalkkioista.

Kun tässä laissa jäljempänä mainitaan voittopalkkiojärjestelmä tai voittopalkkioerä,

tarkoitetaan niillä virastossa tulospalkkausjärjestelmää ja sen mukaisesti maksettavia tulospalkkioita.

## 3 §

*Jäsenet ja oikeuskelpoisuus*

Henkilöstörahastoon kuuluu yrityksen tai viraston koko henkilöstö, jollei 14 §:stä muuta johdu. Henkilöstörahaston jäsenet eivät vastaa henkilökohtaisesti rahaston velvoitteista eikä jäsenyyteen saada liittää henkilökohtaisia velvoitteita.

## 5 §

*Perustamisedellytykset*

Yritykseen tai virastoon, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 30 henkilöä, voidaan perustaa henkilöstörahasto siten kuin tässä laissa säädetään. Rahasto voidaan perustaa myös tällaisen yrityksen tai viraston tulosityksikköön, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 10 henkilöä. Kahteen tai useampaan yritykseen voidaan perustaa yhteinen henkilöstörahasto vain, jos yritykset kuuluvat samaan konserniin. Mitä jäljempänä säädetään yrityksen henkilöstöstä, sovelletaan vastavasti tässä tarkoitettuihin tulosityksiköihin ja konserneihin kuuluvaan henkilöstöön.

## 6 §

*Järjestelmästä neuvottelu*

Henkilöstörahaston perustamiseksi on yri-

tyksen tai viraston ja henkilöstön käsiteltävä voittopalkkiojärjestelmän ja henkilöstörahas- ton perustamista yhteistoiminnasta yrityksis- sä annetun lain (725/1978) tai yhteistoimin- nasta valtion virastoissa ja laitoksissa an- netun lain (651/1988) mukaisella tai muulla yrityksen tai viraston ja sanotuissa laeissa tarkoitettujen henkilöstöryhmien sopimalla tavalla.

## 7 §

*Yrityksen tai viraston päätökset*

Yritys tai virasto päättää voittopalkkiojär- jestelmästä ja sen soveltamisesta.

Voittopalkkiojärjestelmää on sovellettava viimeistään yrityksen tai viraston toiseen tilikauteen rahaston perustamisesta lukien. Yrityksen on velvoitettava tilintarkastajansa antamaan rahastolle 51 §:n 2 momentissa tarkoitettut lausunnot.

Voittopalkkioerän määräytymisperusteista tai niiden muutoksista yrityksen tai viraston on päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä suoritetaan. Asia on ennen päätöstä käsiteltävä 6 §:ssä säädetyllä tavalla.

## 8 §

*Henkilöstön päätökset*

Jos yrityksessä tai virastossa ei muuten voida selvittää, hyväksyykö henkilöstö ehdo- tuksen, on yrityksessä tai virastossa järjestet- tävä asiasta äänestys. Äänestyksen järjestä- misessä on soveltuvin osin noudatettava, mitä työsuojeluvaltuutetun vaalista sääde- tään. Ehdotus katsotaan hyväksytyksi, jos enemmistö äänestykseen osallistuneista sitä kannattaa.

## 10 §

*Säännöt*

Henkilöstörahas- ton säännöissä on mainitta- va:

- 1) henkilöstörahas- ton nimi;
- 2) yritys tai virasto taikka sen tulosityksik- kö, jossa rahasto toimii;
- 3) rahaston kotipaikkana oleva Suomen kunta;
- 4) periaatteet, joiden mukaan jäsenten osuudet jäsenosuuspääomaan määräytyvät;

5) rahasto-osuuden sidotun ja nostettavissa olevan osan määräytymisperusteet;

6) menettely rahasto-osuuksia nostettaessa;

7) milloin rahaston kokous pidetään ja mi- ten kutsu toimitetaan;

8) varsinaisessa kokouksessa käsiteltävät asiat;

9) hallituksen jäsenten ja tilintarkastajien sekä mahdollisten valtuutettujen lukumäärä tai sen määräytymistapa sekä vaalitapa ja toimikausi; sekä

10) rahaston tilikausi.

## 14 §

*Jäsenyyys*

Yrityksen tai viraston palveluksessa olevat henkilöt tulevat henkilöstörahas- ton jäseniksi työsuhteensa tai virkasuhteensa perusteella. Mitä tässä laissa säädetään työsuhteesta, on vastaavasti sovellettava työsuhteeseen rin- nastettavaan palvelussuhteeseen.

Säännöissä voidaan määrätä, että säännöis- sä tarkemmin määritellyt määräaikaisessa työsuhteessa tai virkasuhteessa olevat tai yrityksen tai viraston johtoon kuuluvat hen- kilöt eivät ole rahaston jäseniä.

## 15 §

*Jäsenyyden alkaminen ja päättyminen*

Henkilöstörahas- ton perustettaessa alkaa säännöissä määriteltujen henkilöiden jä- senyys heti. Perustamisen jälkeen yrityksen tai viraston palvelukseen tulevien henkilöi- den jäsenyys alkaa työsuhteen tai virkasu- hteen alkamista seuraavan yrityksen tai viras- ton tilikauden alusta. Säännöissä voidaan määrätä muusta ajankohdasta kuitenkin si- ten, että henkilön, joka on ollut yrityksen tai viraston palveluksessa koko perustamista edeltäneen tilikauden, jäsenyys alkaa rahas- toa perustettaessa ja että muiden jäsenyys alkaa viimeistään työsuhteen tai virkasuhteen alkamista seuraavan yrityksen tai viraston toisen tilikauden alusta.

## 27 §

*Osuuden suorittaminen työsuhteen tai virkasuhteen päätyttyä*

Riippumatta siitä mitä rahasto-osuuden

nostamisesta on säännöissä määrätty, osuus on suoritettava neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonmäärityspäivästä luettuna siitä:

1) kun työsuhteen tai virkasuhteen päättymisestä on kulunut yksi yrityksen tai viraston täysi tilikausi jäsenen irtisanottua työsopimuksensa tai virkasuhteensa tai työnantajan irtisanottua tai purettua jäsenen työsopimuksen tai virkasuhteen työntekijän tai virkamiehen menettelystä johtuvasta syystä; taikka

2) kun jäsen on siirtynyt eläkkeelle, jäsenen työsuhde tai virkasuhde on päättynyt muusta kuin 1 kohdassa mainitusta syystä tai jäsen on kuollut.

Jos jäsen irtisanoa työsopimuksensa työsopimuslain (320/1970) 42 §:n 1 momentin perusteella tai jos virkamies irtisanoa virkasuhteensa päättymään valtion virkamieslain (750/1994) 29 §:n 1 momentin perusteella lomautuksen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään 90 päivää, on 1 momentin 1 kohdan estämättä rahasto-osuuden suorittamiseen sovellettava, mitä momentin 2 kohdassa säädetään.

---

44 §

*Hallitus*

---

Hallituksen jäsenen tulee olla rahaston jäsen tai yrityksen tai viraston johtoon kuuluva henkilö. Vajaavaltainen taikka konkursissa tai liiketoimintakiellossa oleva ei voi olla hallituksen jäsenenä.

9 luku

**Henkilöstörahasto yritys- tai virastojärjestelyissä**

53 §

*Päätös rahasto-osuuksien siirtämisestä*

Jos yrityksen tai viraston toiminta tai osa siitä siirretään harjoitettavaksi toisessa yri-

tyksessä tai virastossa (*vastaanottava yritys tai virasto*), jossa on tai johon aiotaan perustaa henkilöstörahasto, voivat yrityksestä tai virastosta toiseen siirtyvät henkilöt päättää, että heidän rahasto-osuutensa siirretään toiseen yrityksen tai viraston henkilöstörahastoon tai uuteen perustettavaan rahastoon. Mitä tässä säädetään yrityksestä tai virastosta, sovelletaan vastaavasti tulosityksikköön. Säännöksiä voidaan soveltaa myös, milloin konserniin kuuluva yritys lakkaa olemasta konsernin osa, jos konsernissa on useammalle yritykselle yhteinen henkilöstörahasto, sekä milloin yritys, jossa on henkilöstörahasto, tulee konsernin osaksi.

---

Jos rahasto-osuudet siirretään vastaanottavan yrityksen tai viraston olemassa olevaan rahastoon, on tämän rahaston hallituksen sekä yritykseen tai virastoon siirtyvien henkilöiden edustajien laadittava ehdotus siirron ehdoista ja siirtyvien henkilöiden oikeuksista rahastossa. Päätös siirrosta on pätevä vain, jos asiasta äänestettäessä vähintään kaksi kolmasosaa siirtyvien henkilöiden antamista äänistä on kannattanut ehdotusta ja vastaanottavan yrityksen tai viraston rahaston kokous on hyväksynyt ehdotuksen siinä järjestyksessä kuin sääntöjen muuttamisesta säädetään tai määrätään.

55 §

*Purkamisperusteet*

Henkilöstörahasto on purettava:

1) kun yritys on purkautunut tai katsotaan purkautuneeksi taikka asetettu konkurssiin tai kun virasto on lakkautettu;

2) kun henkilöstörahasto ei täytä tässä laissa asetettuja vaatimuksia eikä asiantila ole korjaantunut työministeriön asettamassa määräajassa, joka voi olla enintään kolme vuotta; sekä

3) kun henkilöstörahaston kokous muutoin on päättänyt rahaston purkamisesta.

---

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 1999.

## 2.

**Laki****valtion liikelaitoksista annetun lain 13 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*lisätään* valtion liikelaitoksista 10 päivänä heinäkuuta 1987 annetun lain (627/1987) 13 §:n 2 momenttiin, sellaisena kuin se on osaksi laissa 589/1992, uusi 7 a kohta, seuraavasti:

13 §

*Hallitus*

neuvoston 11 §:n perusteella tekemien päätösten rajoissa henkilöstörahastolaissa (814/1989) tarkoitetusta liikelaitoksen voitto-palkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta; sekä

-----  
Hallituksen tehtävänä on erityisesti:

-----  
7 a) päättää eduskunnan 10 §:n ja valtio-

-----  
Tämä laki tulee voimaan päivänä  
kuuta 1999.

Helsingissä 20 päivänä marraskuuta 1998

**Tasavallan Presidentti**

**MARTTI AHTISAARI**

Ministeri *Antti Kalliomäki*



## 1.

**Laki****henkilöstörahasolain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahasolain (814/1989) 1 ja 2 §, 3 §:n 1 momentti, 5 §:n 1 momentti, 6 ja 7 §, 8 §:n 2 momentti, 10 ja 14 §, 15 §:n 1 momentti, 27 §:n 1 ja 2 momentti, 44 §:n 2 momentti, 9 luvun otsikko, 53 §:n 1 ja 3 momentti sekä 55 §:n 1 momentti,

sellaisena kuin niistä ovat 27 §:n 1 momentti osaksi laissa 1660/1995 ja 44 §:n 2 momentti laissa 237/1993, seuraavasti:

*Voimassa olevan laki**Ehdotus*

## 1 §

## 1 §

*Sovelteisala**Sovelteisala*

Tätä lakia sovelletaan suomalaiseen avoimeen yhtiöön, kommandiittiyhtiöön, osakeyhtiöön, keskinäiseen vakuutusyhtiöön, osuuskuntaan, säästöpankkiin, hypoteekkiyhdistykseen, vakuutusyhdistykseen ja kaupparekisteriin merkittyyn taloudelliseen yhdistykseen (*yritys*) sekä yrityksen palveluksessa olevien henkilöiden (*henkilöstö*) perustamaan henkilöstörahasoloon.

Tätä lakia sovelletaan suomalaiseen avoimeen yhtiöön, kommandiittiyhtiöön, osakeyhtiöön, keskinäiseen vakuutusyhtiöön, osuuskuntaan, säästöpankkiin, hypoteekkiyhdistykseen, vakuutusyhdistykseen, kaupparekisteriin merkittyyn taloudelliseen yhdistykseen, *valtion liikelaitoksista annetun lain (627/1987) mukaiseen liikelaitokseen (yritys), valtion virastoon ja laitokseen (virasto)* sekä yrityksen *tai viraston* palveluksessa olevien henkilöiden (*henkilöstö*) perustamaan henkilöstörahasoloon.

## 2 §

## 2 §

*Määritelmää**Määritelmää*

*Henkilöstörahasololla* tarkoitetaan yrityksen henkilöstön omistamaa ja hallitsemaa rahastoa, jonka tarkoituksena on yrityksen sille suorittamien voittopalkkioerien ja muiden tämän lain mukaisten varojen hallinta.

*Voittopalkkioerällä* tarkoitetaan tässä laissa rahasuoritusta, joka määräytyy olennaisesti yrityksen tuloslaskelman tai siihen rinnastuvalla sisäisellä laskentatoimella tuotetun laske-

*Henkilöstörahasololla* tarkoitetaan yrityksen *tai viraston* henkilöstön omistamaa ja hallitsemaa rahastoa, jonka tarkoituksena on yrityksen *tai viraston* sille suorittamien voittopalkkioerien ja muiden tämän lain mukaisten varojen hallinta.

*Voittopalkkioerällä* tarkoitetaan tässä laissa rahasuoritusta, joka *yrityksessä* määräytyy olennaisesti tuloslaskelman tai siihen rinnastuvalla sisäisellä laskentatoimella tuotetun

*Voimassa oleva laki*

jälkeisestä toiminnan kannattavuutta osoittavasta erästä ja mahdollisesti lisäksi muista yrityksen toiminnan tehokkuutta osoittavista tekijöistä.

## 3 §

*Jäsenet ja oikeuskelpoisuus*

Henkilöstörahastoon kuuluu yrityksen koko henkilöstö, jollei 14 §:stä muuta johdu. Henkilöstörahaston jäsenet eivät vastaa henkilökohtaisesti rahaston velvoitteista eikä jäsenyyteen saada liittää henkilökohtaisia velvoitteita.

## 5 §

*Perustamisedellytykset*

Yritykseen, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 30 henkilöä, voidaan perustaa henkilöstörahasto siten kuin tässä laissa säädetään. Rahasto voidaan perustaa myös tällaisen yrityksen tulosityksikköön, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 10 henkilöä. Kahteen tai useampaan yritykseen voidaan perustaa yhteinen henkilöstörahasto vain, jos yritykset kuuluvat samaan konserniin. Mitä jäljempänä säädetään yrityksen henkilöstöstä, sovelletaan vastaavasti tässä tarkoitettuihin tulosityksiköihin ja konserneihin kuuluvaan henkilöstöön.

## 6 §

*Järjestelmästä neuvottelu*

Henkilöstörahaston perustamiseksi on yri-

*Ehdotus*

laskelman mukaisesta *liikevoitosta lisätynä poistoilla* tai sen jälkeisestä toiminnan kannattavuutta osoittavasta erästä ja mahdollisesti lisäksi muista yrityksen toiminnan tehokkuutta osoittavista tekijöistä ja *virastossa sen soveltaman tulospalkkausjärjestelmän mukaisista tulospalkkioista.*

*Kun tässä laissa jäljempänä mainitaan voittopalkkiojärjestelmä tai voittopalkkioerä, tarkoitetaan niillä virastossa tulospalkkausjärjestelmää ja sen mukaisesti maksettavia tulospalkkioita.*

## 3 §

*Jäsenet ja oikeuskelpoisuus*

Henkilöstörahastoon kuuluu yrityksen *tai viraston* koko henkilöstö, jollei 14 §:stä muuta johdu. Henkilöstörahaston jäsenet eivät vastaa henkilökohtaisesti rahaston velvoitteista eikä jäsenyyteen saada liittää henkilökohtaisia velvoitteita.

## 5 §

*Perustamisedellytykset*

Yritykseen *tai virastoon*, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 30 henkilöä, voidaan perustaa henkilöstörahasto siten kuin tässä laissa säädetään. Rahasto voidaan perustaa myös tällaisen yrityksen *tai viraston* tulosityksikköön, jonka henkilöstöön kuuluu vähintään 10 henkilöä. Kahteen tai useampaan yritykseen voidaan perustaa yhteinen henkilöstörahasto vain, jos yritykset kuuluvat samaan konserniin. Mitä jäljempänä säädetään yrityksen henkilöstöstä, sovelletaan vastaavasti tässä tarkoitettuihin tulosityksiköihin ja konserneihin kuuluvaan henkilöstöön.

## 6 §

*Järjestelmästä neuvottelu*

Henkilöstörahaston perustamiseksi on yri-

*Voimassa oleva laki*

tyksen ja henkilöstön käsiteltävä voittopalkkiojärjestelmän ja henkilöstörahaston perustamista yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) mukaisella tai muulla yrityksen ja sanotussa laissa tarkoitettujen henkilöstöryhmien sopimalla tavalla.

## 7 §

*Yrityksen päätökset*

Yritys päättää voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta.

Voittopalkkiojärjestelmää on sovellettava viimeistään yrityksen toiseen tilikauteen rahaston perustamisesta lukien. Yrityksen on velvoitettava tilintarkastajansa antamaan rahastolle 51 §:n 3 momentissa tarkoitettua lausunnot.

Voittopalkkioerän määräytymisperusteista tai niiden muutoksista yrityksen on päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä suoritetaan. Asia on ennen päätöstä käsiteltävä 6 §:ssä säädetyllä tavalla.

*Ehdotus*

tyksen tai viraston ja henkilöstön käsiteltävä voittopalkkiojärjestelmän ja henkilöstörahaston perustamista yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) tai yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain (651/1988) mukaisella tai muulla yrityksen tai viraston ja sanotuissa laissa tarkoitettujen henkilöstöryhmien sopimalla tavalla.

## 7 §

*Yrityksen tai viraston päätökset*

Yritys tai virasto päättää voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta.

Voittopalkkiojärjestelmää on sovellettava viimeistään yrityksen tai viraston toiseen tilikauteen rahaston perustamisesta lukien. Yrityksen on velvoitettava tilintarkastajansa antamaan rahastolle 51 §:n 2 momentissa tarkoitettua lausunnot.

Voittopalkkioerän määräytymisperusteista tai niiden muutoksista yrityksen tai viraston on päätettävä ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä suoritetaan. Asia on ennen päätöstä käsiteltävä 6 §:ssä säädetyllä tavalla.

## 8 §

*Henkilöstön päätökset*

Jos yrityksessä ei muuten voida selvittää, hyväksyykö henkilöstö ehdotuksen, on yrityksessä järjestettävä asiasta äänestys. Äänestyksen järjestämisessä on soveltuvin osin noudatettava, mitä työsuojeluvaltuutetun vaalista on säädetty. Ehdotus katsotaan hyväksytyksi, jos enemmistö äänestykseen osallistuneista sitä kannattaa.

Jos yrityksessä tai virastossa ei muuten voida selvittää, hyväksyykö henkilöstö ehdotuksen, on yrityksessä tai virastossa järjestettävä asiasta äänestys. Äänestyksen järjestämisessä on soveltuvin osin noudatettava, mitä työsuojeluvaltuutetun vaalista säädetään. Ehdotus katsotaan hyväksytyksi, jos enemmistö äänestykseen osallistuneista sitä kannattaa.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

## 10 §

*Säännöt*

Henkilöstörahaston säännöissä on mainittava:

- 1) henkilöstörahaston nimi;
- 2) yritys, tai sen tuloyksikkö, jossa rahasto toimii;
- 3) rahaston kotipaikkana oleva Suomen kunta;
- 4) periaatteet, joiden mukaan jäsenten osuudet jäsenosuuspääomaan määräytyvät;
- 5) rahasto-osuuden sidotun ja nostettavissa olevan osan määräytymisperusteet;
- 6) menettely rahasto-osuuksia nostettaessa;
- 7) milloin rahaston kokous pidetään ja miten kutsu toimitetaan;
- 8) varsinaisessa kokouksessa käsiteltävät asiat;
- 9) hallituksen jäsenten ja tilintarkastajien sekä mahdollisten valtuutettujen lukumäärä tai sen määräytymistapa sekä vaalitapa ja toimikausi; sekä
- 10) rahaston tilikausi.

## 14 §

*Jäsenyys*

Yrityksen palveluksessa olevat henkilöt tulevat henkilöstörahaston jäseniksi työsuhteensa perusteella. Mitä tässä laissa säädetään työsuhteesta, on vastaavasti sovellettava työsuhteeseen rinnastettavaan palvelussuhteeseen.

Säännöissä voidaan määrätä, että säännöissä tarkemmin määritellyt määräaikaisessa työsuhteessa olevat tai yrityksen johtoon kuuluvat henkilöt eivät ole rahaston jäseniä.

## 15 §

*Jäsenyyden alkaminen ja päättyminen*

Henkilöstörahastoa perustettaessa alkaa

## 10 §

*Säännöt*

Henkilöstörahaston säännöissä on mainittava:

- 1) henkilöstörahaston nimi;
- 2) yritys *tai virasto taikka* sen tuloyksikkö, jossa rahasto toimii;
- 3) rahaston kotipaikkana oleva Suomen kunta;
- 4) periaatteet, joiden mukaan jäsenten osuudet jäsenosuuspääomaan määräytyvät;
- 5) rahasto-osuuden sidotun ja nostettavissa olevan osan määräytymisperusteet;
- 6) menettely rahasto-osuuksia nostettaessa;
- 7) milloin rahaston kokous pidetään ja miten kutsu toimitetaan;
- 8) varsinaisessa kokouksessa käsiteltävät asiat;
- 9) hallituksen jäsenten ja tilintarkastajien sekä mahdollisten valtuutettujen lukumäärä tai sen määräytymistapa sekä vaalitapa ja toimikausi; sekä
- 10) rahaston tilikausi.

## 14 §

*Jäsenyys*

Yrityksen *tai viraston* palveluksessa olevat henkilöt tulevat henkilöstörahaston jäseniksi työsuhteensa *tai virkasuhteensa* perusteella. Mitä tässä laissa säädetään työsuhteesta, on vastaavasti sovellettava työsuhteeseen rinnastettavaan palvelussuhteeseen.

Säännöissä voidaan määrätä, että säännöissä tarkemmin määritellyt määräaikaisessa työsuhteessa *tai virkasuhteessa* olevat tai yrityksen *tai viraston* johtoon kuuluvat henkilöt eivät ole rahaston jäseniä.

## 15 §

*Jäsenyyden alkaminen ja päättyminen*

Henkilöstörahastoa perustettaessa alkaa

## Voimassa oleva laki

## Ehdotus

säännöissä määriteltyjen henkilöiden jäsenyys heti. Perustamisen jälkeen yrityksen palvelukseen tulevien henkilöiden jäsenyys alkaa työsuhteen alkamista seuraavan yrityksen tilikauden alusta. Säännöissä voidaan määrätä muusta ajankohdasta kuitenkin siten, että henkilön, joka on ollut yrityksen palveluksessa koko perustamista edeltäneen tilikauden, jäsenyys alkaa rahastoa perustettaessa, ja että muiden jäsenyys alkaa viimeistään työsuhteen alkamista seuraavan yrityksen toisen tilikauden alusta.

säännöissä määriteltyjen henkilöiden jäsenyys heti. Perustamisen jälkeen yrityksen tai viraston palvelukseen tulevien henkilöiden jäsenyys alkaa työsuhteen tai virkasuhteen alkamista seuraavan yrityksen tai viraston tilikauden alusta. Säännöissä voidaan määrätä muusta ajankohdasta kuitenkin siten, että henkilön, joka on ollut yrityksen tai viraston palveluksessa koko perustamista edeltäneen tilikauden, jäsenyys alkaa rahastoa perustettaessa ja että muiden jäsenyys alkaa viimeistään työsuhteen tai virkasuhteen alkamista seuraavan yrityksen tai viraston toisen tilikauden alusta.

## 27 §

*Osuuden suorittaminen työsuhteen päätyttyä*

Riippumatta siitä mitä rahasto-osuuden nostamisesta on säännöissä määrätty, osuus on suoritettava neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonnäätyspäivästä luettuna siitä:

1) kun työsuhteen päättymisestä on kulunut yksi yrityksen täysi tilikausi jäsenen irtisanottua työ sopimuksensa tai työnantajan irtisanottua tai purettua jäsenen työ sopimuksen työntekijän menettelystä johtuvasta syystä; taikka

2) kun jäsen on siirtynyt eläkkeelle, jäsenen työsuhde on päättynyt muusta kuin 1 kohdassa mainitusta syystä tai jäsen on kuollut.

Jos jäsen irtisanoo työ sopimuksensa työ sopimuslain (320/70) 42 §:n 1 momentin perusteella lomautuksen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään 90 päivää, on 1 momentin 1 kohdan estämättä rahasto-osuuden suorittamiseen sovellettava, mitä momentin 2 kohdassa on säädetty.

## 27 §

*Osuuden suorittaminen työsuhteen tai virkasuhteen päätyttyä*

Riippumatta siitä mitä rahasto-osuuden nostamisesta on säännöissä määrätty, osuus on suoritettava neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonnäätyspäivästä luettuna siitä:

1) kun työsuhteen tai virkasuhteen päättymisestä on kulunut yksi yrityksen tai viraston täysi tilikausi jäsenen irtisanottua työ sopimuksensa tai virkasuhteensa tai työnantajan irtisanottua tai purettua jäsenen työ sopimuksen tai virkasuhteen työntekijän tai virkamiehen menettelystä johtuvasta syystä; taikka

2) kun jäsen on siirtynyt eläkkeelle, jäsenen työsuhde tai virkasuhde on päättynyt muusta kuin 1 kohdassa mainitusta syystä tai jäsen on kuollut.

Jos jäsen irtisanoo työ sopimuksensa työ sopimuslain (320/1970) 42 §:n 1 momentin perusteella tai jos virkamies irtisanoo virkasuhteensa päättymään valtion virkamieslain (750/1994) 29 §:n 1 momentin perusteella lomautuksen jatkuttua yhdenjaksoisesti vähintään 90 päivää, on 1 momentin 1 kohdan estämättä rahasto-osuuden suorittamiseen sovellettava, mitä momentin 2 kohdassa säädetään.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

## 44 §

Hallitus

Hallituksen jäsenen tulee olla rahaston jäsen tai yrityksen johtoon kuuluva henkilö. Vajaavaltainen taikka konkurssissa tai liike-toimintakiellossa oleva ei voi olla hallituksen jäsenenä.

Hallituksen jäsenen tulee olla rahaston jäsen tai yrityksen tai viraston johtoon kuuluva henkilö. Vajaavaltainen taikka konkurssissa tai liike-toimintakiellossa oleva ei voi olla hallituksen jäsenenä.

## 9 luku

## Henkilöstörahasto yritysjärjestelyissä

## 53 §

Päätös rahasto-osuuksien siirtämisestä

Jos yrityksen toiminta tai osa siitä siirretään harjoitettavaksi toisessa yrityksessä (vastaanottava yritys), jossa on tai johon aiotaan perustaa henkilöstörahasto, voivat yrityksestä toiseen siirtyvät henkilöt päättää, että heidän rahasto-osuutensa siirretään toisen yrityksen henkilöstörahastoon tai uuteen perustettavaan rahastoon. Mitä tässä on säädetty yrityksestä, sovelletaan vastaavasti tulosityksikköön. Säännöksiä voidaan soveltaa myös, milloin konserniin kuuluva yritys lakkaa olemasta konsernin osa, jos konsernissa on useammalle yritykselle yhteinen henkilöstörahasto, sekä milloin yritys, jossa on henkilöstörahasto, tulee konsernin osaksi.

## 9 luku

## Henkilöstörahasto yritys- tai virastojärjestelyissä

## 53 §

Päätös rahasto-osuuksien siirtämisestä

Jos yrityksen tai viraston toiminta tai osa siitä siirretään harjoitettavaksi toisessa yrityksessä tai virastossa (vastaanottava yritys tai virasto), jossa on tai johon aiotaan perustaa henkilöstörahasto, voivat yrityksestä tai virastosta toiseen siirtyvät henkilöt päättää, että heidän rahasto-osuutensa siirretään toisen yrityksen tai viraston henkilöstörahastoon tai uuteen perustettavaan rahastoon. Mitä tässä säädetään yrityksestä tai virastosta, sovelletaan vastaavasti tulosityksikköön. Säännöksiä voidaan soveltaa myös, milloin konserniin kuuluva yritys lakkaa olemasta konsernin osa, jos konsernissa on useammalle yritykselle yhteinen henkilöstörahasto, sekä milloin yritys, jossa on henkilöstörahasto, tulee konsernin osaksi.

Jos rahasto-osuudet siirretään vastaanottavan yrityksen olemassa olevaan rahastoon, on tämän rahaston hallituksen sekä yritykseen siirtyvien henkilöiden edustajien laadittava ehdotus siirron ehdoista ja siirtyvien henkilöiden oikeuksista rahastossa. Päätös siirrosta on pätevä vain, jos asiasta äänestettäessä vähintään kaksi kolmasosaa siirtyvien henkilöiden antamista äänistä on kannattanut ehdotusta ja vastaanottavan yrityksen rahaston kokous on hyväksynyt ehdotuksen siinä

Jos rahasto-osuudet siirretään vastaanottavan yrityksen tai viraston olemassa olevaan rahastoon, on tämän rahaston hallituksen sekä yritykseen tai virastoon siirtyvien henkilöiden edustajien laadittava ehdotus siirron ehdoista ja siirtyvien henkilöiden oikeuksista rahastossa. Päätös siirrosta on pätevä vain, jos asiasta äänestettäessä vähintään kaksi kolmasosaa siirtyvien henkilöiden antamista äänistä on kannattanut ehdotusta ja vastaanottavan yrityksen tai viraston rahaston ko-

*Voimassa oleva laki*

järjestyksessä kuin sääntöjen muuttamisesta on säädetty tai määrätty.

## 55 §

*Purkamisperusteet*

Henkilöstörahasto on purettava:

- 1) kun yritys on purkautunut tai katsotaan purkautuneeksi taikka asetettu konkurssiin;
- 2) kun henkilöstörahasto ei täytä tässä laissa asetettuja vaatimuksia eikä asiantila ole korjaantunut työministeriön asettamassa määräajassa, joka voi olla enintään kolme vuotta; sekä
- 3) kun henkilöstörahaston kokous muutoin on päättänyt rahaston purkamisesta.

*Ehdotus*

kous on hyväksynyt ehdotuksen siinä järjestyksessä kuin sääntöjen muuttamisesta säädetään tai määrätään.

## 55 §

*Purkamisperusteet*

Henkilöstörahasto on purettava:

- 1) kun yritys on purkautunut tai katsotaan purkautuneeksi taikka asetettu konkurssiin tai kun virasto on lakkautettu;
- 2) kun henkilöstörahasto ei täytä tässä laissa asetettuja vaatimuksia eikä asiantila ole korjaantunut työministeriön asettamassa määräajassa, joka voi olla enintään kolme vuotta; sekä
- 3) kun henkilöstörahaston kokous muutoin on päättänyt rahaston purkamisesta.

Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_ päivänä  
kuuta 1999. \_\_\_\_\_

## 2.

**Laki****valtion liikelaitoksista annetun lain 13 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti  
lisätään valtion liikelaitoksista 10 päivänä heinäkuuta 1987 annetun lain (627/1987) 13 §:n  
2 momenttiin, sellaisena kuin se on osaksi laissa 589/1992, uusi 7 a kohta, seuraavasti:

*Voimassa oleva laki**Ehdotus*

13 §

*Hallitus*


---

 Hallituksen tehtävänä on erityisesti:
 

---



---

 Hallituksen tehtävänä on erityisesti:
 

---

*7 a) päättää eduskunnan 10 §:n ja valti-  
neuvoston 11 §:n perusteella tekemien pää-  
tösten rajoissa henkilöstörahastolaissa  
(814/1989) tarkoitetusta liikelaitoksen voitto-  
palkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta;  
sekä*

---

*Tämä laki tulee voimaan \_\_\_\_\_  
kuuta 1999. \_\_\_\_\_*