

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi henkilöstörahasolain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi henkilöstörahasolakia siten, että henkilöstörahasolajan jäsenellä olisi oikeus nostaa osuutensa voittopalkkioerään rahaston sijasta käteisenä, jos yrityksen tai viraston käyttöön ottama voittopalkkiojärjestelmä sen sallii. Lakia ehdotetaan muutettavaksi myös siten, että rahaston säännöissä voitaisiin määrätä, että eläkkeelle siirtyneellä rahaston jäsenellä on oikeus nostaa rahasto-osuutensa eläkkeelle jäämistä seuraavien enintään neljän vuo-

den aikana. Rahasto-osuuden nostoa säätelevään pykälään ehdotetaan lisättäväksi säännös, jolla parannettaisiin rahaston mahdollisuuksia toimia yrityskohtaisena suhdannevaihteluiden tasaajana. Yrityksen tai viraston ja sen henkilöstön välistä neuvotteluvollisuutta ehdotetaan laajennettavaksi myös rahaston purkamistilanteisiin.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan vuoden 2000 alusta.

YLEISPERUSTELUT

1. Nykytila

1.1. Lainsäädäntö

Lain tarkoitus

Vuoden 1990 alussa voimaan tulleella henkilöstörahasolalla (814/1989) luotiin edellytykset henkilöstörahasolajien perustamiselle yrityksiin. Lakia koskevan hallituksen esityksen (HE 41/1989 vp) perustelujen mukaan rahaston avulla pyritään parantamaan yrityksen sisäistä yhteistoimintaa, kannustamaan henkilöstöä parempiin työsuorituksiin ja tätä kautta parantamaan yrityksen kilpailukykyä. Yrityksen menestyminen edellyttää henkilöstön sitoutumista yrityksen tavoitteisiin ja toiminnan kehittämiseen. Näitä tavoitteita voidaan edistää rahaston kautta tapahtuvalla henkilöstön osallistumisella yrityksen tuloksenjakoon.

Kiinnostuksen lisäämiseksi rahastoja kohdetaan henkilöstörahasolakia muutettiin vuoden 1996 alusta siten, että jäsen voi ryhtyä nostamaan kertynyttä rahasto-osuuttaan aikaisintaan viiden vuoden kuluttua jäsenyy-

den alkamisesta aikaisemmin kymmenen vuoden sijasta. Lisäksi jäsenen vuosittain nostettavissa olevaa rahasto-osuutta korotettiin kymmenestä prosentista 15 prosenttiin. Samassa yhteydessä lakiin tehtiin eräitä rahastojen hallinnointia helpottavia muutoksia. Samana vuonna tuli voimaan myös tuloverolain (1535/1992) muutos, jolla kevennettiin henkilöstörahasolasta maksettavien voittopalkkioiden verotusta. Hallituksen esityksessä (HE 215/1995 vp) kevennystä perusteltiin keinona elvyttää henkilöstörahasolajien säästämistä, mitä pidettiin tarkoituksenmukaisena niin työllisyyspolitiikan näkökulmasta kuin kansantaloudellisestikin. Jäsen maksaa nostamastaan rahasto-osuudesta ja ylijäämästä veroa 80 prosentin osalta loppuosan ollessa verovapaata.

Huhtikuun 1999 alussa voimaan tulleella henkilöstörahasolain muutoksella lain soveltamisalaa laajennettiin valtion virastoihin ja laitoksiin sekä valtion liikelaitoksiin. Rahaston perustamisen edellytyksenä olevaa voittopalkkiojärjestelmää vastaa virastossa ja laitoksessa sen käyttöön ottama tulospalkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti maksetta-

vat tulospalkkiot rinnastetaan henkilöstörahostolain mukaiseen voittopalkkioerään. Lainmuutoksen tavoitteena oli antaa valtiotyöntantajalle ja valtion henkilöstölle samat mahdollisuudet palkita ja kannustaa henkilöstöä henkilöstörahoston avulla sekä saada hyväkseen siihen liittyvät verotukselliset ja muut edut kuin mitä yrityksillä on ollut jo vuodesta 1990 lähtien.

Jäsenten rahasto-osuudet ja yhteispääoma

Yrityksen tai viraston, jonka yhteyteen rahasto perustetaan, palveluksessa olevat henkilöt tulevat rahaston jäseniksi työsuhteensa tai virkasuhteensa perusteella. Ainoastaan määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olevat ja yrityksen tai viraston johto voidaan rahaston sääntöihin otetulla määräyksellä sulkea jäsenyyden ulkopuolelle. Jäsenyys on pakollinen, eikä siitä voi kieltäytyä. Tästä seuraa, etteivät jäsenet vastaa henkilökohtaisesti rahaston velvoitteista, eikä jäsenyydestä saa aiheutua heille muitakaan velvoitteita. Jäsenyys rahastossa päättyy sinä päivänä, jolloin jäsenen koko rahasto-osuus työ- tai virkasuhteen päättymisen perusteella suoritetaan hänelle. Rahasto-osuus on suoritettava neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonnäytyspäivästä luettuna siitä kun jäsen on siirtynyt eläkkeelle, jäsen on kuollut tai jäsenen työ- tai virkasuhde on päättynyt työntantajasta johtuvan syyn vuoksi. Jos jäsen on itse irtisanonut tai purkanut työ- tai virkasuhteensa taikka muutoin itse aiheuttanut sen päättymisen, hän joutuu odottamaan rahasto-osuuden maksamista vuotta pidempään.

Rahaston perustamisen edellytyksenä on, että yrityksessä on käytössä voittopalkkiojärjestelmä ja virastossa tulospalkkausjärjestelmä, jonka mukaisesti yritys tai virasto suorittaa rahastolle voittopalkkioeria. Rahasto hallinnoi työntajayritykseltä tai -virastolta vastaanottamia voittopalkkioeria ja niiden sijoittamisesta saamiaan tuottoja. Voittopalkkiojärjestelmä voidaan suunnitella myös sellaiseksi, että rahastoon maksettavan voittopalkkion rinnalla on työntekijöille suoraan käteen maksettava voittopalkkio-osuus. Käteisvoittopalkkion osuus voidaan maksaa työntekijöille heti tilikauden päätyttyä taikka tilikauden aikanaan useammassa erässä. Rahastoon maksettava voittopalkkio ei siis sulje pois mahdollisuutta maksaa osa voittopalkkiosta käteen. Käteen maksettavaan voi-

topalkkioon ei kuitenkaan liity samoja verotuksellisia ja muita taloudellisia etuja kuin mitä rahaston kautta maksettavaan voittopalkkioon liittyy.

Voittopalkkioerät jaetaan jäsenten henkilökohtaisiin rahasto-osuuksiin sen mukaan kuin rahaston säännöissä on määrätty. Säännöissä voidaan määrätä, että osa rahaston vastaan ottamista voittopalkkioeristä ja rahaston ylijäämä tai sen osa voidaan siirtää rahaston yhteispääomaan, jota rahasto käyttää jäsentensä koulutukseen ja muuhun jäseniä hyödyttävään tarkoitukseen. Jäsenten rahasto-osuuksiin jakautunut pääoma muodostaa rahaston jäsenosuuspääoman. Jäsen voi ryhtyä nostamaan rahasto-osuuttaan aikaisintaan viiden vuoden kuluttua siitä, kun jäsenyys on alkanut. Tämän jälkeen jäsenellä on oikeus vuosittain nostaa enintään 15 prosenttia rahasto-osuudestaan. Jäsenen ei ole pakko nostaa nostettavissa olevaa rahasto-osuuttaan, vaan hän voi jättää sen rahastoon kasvamaan tuottoa. Muulta osin jäsen ei voi määrätä rahasto-osuudestaan. Jäsenosuuspääoman tuottamaa ylijäämää rahasto voi jakaa vuosittain jäsenilleen, jos rahaston säännöissä on tätä koskeva määräys. Viiden vuoden odotusaika ei koske ylijäämän maksamista. Näissä lain asettamissa rajoissa rahaston säännöissä voidaan määrätä rajoitetummasta nosto-oikeudesta.

Yhteistoiminta

Henkilöstörahoston perustamiseksi on yrityksen tai viraston ja sen henkilöstön käsiteltävä voittopalkkiojärjestelmän ja henkilöstörahoston perustamista yhteistoimintamenetelyä noudattaen tai muulla yrityksen tai viraston ja sen henkilöstöryhmien sopimalla tavalla. Jotta rahasto voitaisiin perustaa, tulee voittopalkkio- ja rahastojärjestelmän päälinjoista vallita yhteisymmärrys työntäjän ja henkilöstön kesken. Voittopalkkioerän määräytymisperusteista tai niiden muutoksista yrityksen tai viraston tulee päättää etukäteen ennen sen ajanjakson alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy. Asia on ennen päätöksentekoa käsiteltävä yhteistoimintamenetelyssä tai vastaavalla tavalla.

Henkilöstörahostojen nykytilanne

Syyskuun lopussa 1999 toiminnassa olevia rekisteröityjä rahastoja oli 42 ja niiden piirissä noin 97 000 työntekijää. Kaikkiaan

rahastoja on rekisteröity 56, mutta niistä 14 on purettu ja poistettu rekisteristä. Vuoden 1996 alussa voimaan tulleilla henkilöstörahastolain ja tuloverolain 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, vuonna 1998 kaksi ja vuonna 1999 elokuun loppuun mennessä yksi uusi rahasto. Vuosien 1990-1998 aikana rahastoihin on kertynyt voittopalkkioita yhteensä 1 326 miljoonaa markkaa. 30.6.1997-29.6.1998 välisenä aikana päättyneellä tilikaudella jäsenen rahasto-osuuksien yhteenlaskettu arvo oli 1 188 miljoonaa markkaa, josta tilikauden ylijäämän osuus oli 95 miljoonaa markkaa ja sijoitusten arvonmuutosten osuus 203 miljoonaa markkaa. Tilikauden aikana jäsenet nostivat rahasto-osuuksiaan kaikkiaan 178 miljoonan markan edestä.

1.2. Tulospalkkaus

Yleisyys

Tulospalkkaukselle ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää. Sellaisia piirteitä, jotka erottavat tulospalkkauksen muista bonus- tai kannustinjärjestelmistä, voidaan mainita ainakin kolme. Tulospalkkaa maksetaan kaikille tai ainakin melkein kaikille yrityksen tai viraston työntekijöille. Yrityksissä tulospalkkioiden maksaminen on kuitenkin yleisempää toimihenkilöiden keskuudessa. Tulospalkkauksen taso yleensä sidottu toiminnan taloudelliseen tulokseen, jonka lisäksi se voi perustua myös muihin tulositareihin, kuten tuottavuuteen, laatuun ja asiakastytyväisyyteen. Tulospalkkauksen maksamisen määräytymisperusteet sekä maksamisjärjestelyt päätetään etukäteen yrityksessä tai virastossa ja saatetaan henkilöstön tietoon. Tulospalkka on tulokseen perustuva palkanosa, joka täydentää työkohtaista ja henkilökohtaista palkanosaa. Tulospalkka ei ole kiinteä palkanosa, vaan se joustaa yrityksen taloudellisen tilanteen ja viraston toiminnallisen tuloksen mukaan. Tulospalkkauksen ansiosta yrityksen tai viraston tulos paranee, ja tuosta parantuneesta tuloksesta työntekijät saavat osan itselleen tulospalkkana. Viime vuosina tulospalkkaus on laajentunut voimakkaasti Suomessa sekä yksityi-

sellä että julkisella sektorilla.

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto ry:n kesäkuussa 1999 julkistaman palkkaustapatiedustelun mukaan tulospalkkaus on yleistynyt teollisuudessa voimakkaasti. Vuonna 1998 tulospalkkauksen piirissä oli yli puolet teollisuuden työpaikoista ja lähes puolet henkilöstöstä. Vuonna 1998 tulospalkkioita maksettiin kolmasosalle teollisuuden työntekijöistä ja puolelle toimihenkilöistä. Työntekijöiden keskimääräinen tulospalkkio oli 4 900 markkaa ja toimihenkilöiden 10 900 markkaa. Maksetut tulospalkkiot olivat keskimäärin vajaat viisi prosenttia kokonaisansioista. Vaikka tulospalkkioiden maksaminen on huomattavasti lisääntynyt, niiden osuus kokonaisansioista on säilynyt ennallaan. Tulospalkkioiden maksaminen oli yleisintä kemian-, metalli- ja metsäteollisuudessa sekä energia-alalla. Teollisuuden tulospalkat perustuvat useimmiten yrityksen tai tulosityksikön taloudelliseen tulokseen. Toiseksi yleisin määräytymisperuste työntekijöillä on tuottavuus ja toimihenkilöillä jokin kehitystavoite.

Viime vuosina tulospalkkauksen käyttö on laajentunut huomattavasti myös valtiolla. Valtion palkkausjärjestelmiin tulospalkkaus tuli vuoden 1988 alusta, jolloin kokeilut aloitettiin muutamissa valtion yksiköissä. Tulospalkkauksen piirissä on noin viidennes valtion budjettitalouden 125 000 henkilöstä. Vuodelta 1998 tulospalkkioita valtiolla sai 10 390 henkilöä, mikä on 8,3 prosenttia henkilöstöstä. Tulospalkkioiden osuus saajien säännöllisen työajan ansioista oli noin 2 prosenttia ja koko budjettitalouden palkkasummasta noin 0,2 prosenttia. Maksettujen tulospalkkioiden määrä oli 30 miljoonaa markkaa, ja tulospalkkion suuruus saajaa kohti keskimäärin noin 2 900 markkaa.

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen kesäkuussa 1999 julkaiseman selvityksen mukaan tulospalkkausjärjestelmä oli vuonna 1998 käytössä 21 kaupungissa tai kunnassa ja viidessä kuntayhtymässä. Tulospalkkiojärjestelmän piirissä oli 12 600 työntekijää, mikä on kolme prosenttia kunta-alan koko henkilöstöstä. Näistä henkilöistä tulospalkkaa maksettiin kahdelle kolmasosalle. Maksettujen tulospalkkioiden kokonaismäärä oli 38 miljoonaa markkaa, mikä oli noin 0,1 prosenttia kunta-alan palkkasummasta. Palkkioita maksettiin keskimäärin 4 600 markkaa saajaa kohti.

Henkilöstörahas-to ja tulospalkkaus

Henkilöstörahas-toilla ja siihen liittyvällä voittopalkkiojärjestelmällä on yhteisiä piirteitä tulospalkkauksen kanssa. Henkilöstörahas-tonkin piiriin kuuluvat yleensä kaikki kyseisen yrityksen tai viraston taikka sen osan työntekijät. Yrityksessä voittopalkkion tulee olennaiselta osin määräytyä yrityksen kannattavuuden perusteella ja virastossa sen soveltaman tulospalkkausjärjestelmän mukaisesti. Myös voittopalkkioerän määräytymisperusteista tulee päättää etukäteen, ennen sen ajanjakson alkua, jolta se määräytyy. Henkilöstörahas-tonkin on kollektiiviperusteista, koko yrityksen tai viraston taikka sen osan työntekijöiden kannustamista mahdollisimman hyvään yhteiseen tulokseen. Henkilöstörahas-ton perustaminen on vapaaehtoista yritys- tai virastotasolla tapahtuvaa toimintaa samaan tapaan kuin tulospalkkioiden maksaminen.

Henkilöstörahas-to 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, kun taas yritys tai virasto päättää voittopalkkiojärjestelmän käyttöön ottamisesta ja voittopalkkioerän määräytymisperusteista. Muissa tulospalkkausmuodoissa yrityksen johto yleensä yksin päättää tulostavoitteiden asettamisesta ja palkkioiden maksamisperusteista. Valtion toimintayksiköissä työntekijät ovat voineet huomattavassa määrin olla vaikuttamassa tulospalkkioidensa määräytymisperusteisiin. Henkilöstörahas-tossa työntekijä joutuu odottamaan viisi vuotta, ennen kuin hän voi ryhtyä nostamaan rahasto-osuuttaan, kun taas muissa tulospalkkausmuodoissa palkkiot maksetaan yleensä kerran vuodessa. Tämän on uskottu olevan suurin syy siihen, ettei henkilöstörahas-toja ole perustettu nykyistä enempää. On väitetty, että henkilöstön motivoimiseksi tarvitaan välitöntä palkitsemista, ja kun henkilöstörahas-to ei palkitse välittömästi, se ei motivoi. Henkilöstörahas-tojärjestelmä on säästämistä ja pääomanmuodostusta kannustava järjestelmä, jota valtiovalta on halunnut tukea veroetuuksilla. Henkilöstörahas-ton verovapaus ja jäsenen osittainen verovapaus sekä työnantajan vapautus työnantajamaksuista ja yri-

tyksen mahdollisuus vähentää rahastolle maksettu voittopalkkioerä kuluna omassa verotuksessaan tekevät henkilöstörahas-tosta sekä työntekijöiden että työnantajan kannalta muita tulospalkkausmuotoja selvästi edullisemmän palkitsemistavan.

1.3. Henkilöstörahas-toja selvitelleen kolmikantaisen keskusteluryhmän ehdotukset

Työmarkkinajärjestöt ovat henkilöstörahas-toja ja muita yrityskohtaisia vapaaehtoisia EMU-puskureita koskevassa 17 päivänä marraskuuta 1997 antamassaan kannanotossa korostaneet henkilöstörahas-ton, käteisten voittopalkkioiden ja erilaisten tulospalkkausjärjestelmien merkitystä keinona helpottaa yritysten sopeutumista taloushäiriöihin sekä lisätä henkilöstön motivaatiota, työn kannustavuutta ja pitkäjänteistä taloudellista ajattelua. Kannanotossaan järjestöt lupasivat, että paikallisesti selvitetään kaikkien osapuolten kesken henkilöstörahas-ton ja tulospalkkausjärjestelmien merkitystä yrityksille ja henkilöstölle. Tähän liittyen hallitus antoi ilmoituksen, jossa se lupasi käynnistää kolmikantaisen valmistelun asiassa tarvittavista toimenpiteistä ja mahdollisista lainsäädännön muutostarpeista. Edellä mainitun ilmoituksen pohjalta työministeriö käynnisti kolmikantaiset keskustelut. Työministeriön ja Valtion työmarkkinalaitoksen lisäksi keskusteluryhmässä olivat edustettuina keskeisimmät työmarkkinajärjestöt, Paperiliitto ry sekä UPM-Kymmene Oyj.

Keskusteluissa kartoitettiin henkilöstörahas-ton ja muiden tulospalkkausjärjestelmien tilaa, kannustavuutta, keskinäisiä suhteita ja ongelmakohtia. Keskeisimmin oli esillä kysymys siitä, voidaanko henkilöstörahas-ton toimintaa ja perustamista joustavoittaa sekä paremmin yhteensovittaa muihin jatkuvasti yleistyviin tulospalkkausjärjestelmiin. Työministeriölle 5 päivänä toukokuuta 1999 jättämässään muistiossa keskusteluryhmä ehdotti henkilöstörahas-ton joustavuuden ja kannustavuuden lisäämiseksi muutoksia henkilöstörahas-tolakiin. Muistiossa todetaan henkilöstörahas-ton olevan perusteiltaan ja toimintamuodoiltaan tarkoituksenmukainen ja toimiva järjestelmä, joka tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden sijoittaa palkkatuloja verotuksellisesti edullisesti samalla, kun se tarjoaa työnantajalle mahdollisuuden sitouttaa ja motivoida henkilöstöään yhteisten ta-

voitteiden saavuttamiseksi. Muiston mukaan henkilöstörahastoihin liittyy myös erityisiä, EMU-olosuhteissa entistäkin tarpeellisempia palkkajouston mahdollisuuksia.

Keskusteluryhmä pitää puutteena sitä, ettei henkilöstörahastolaki anna mahdollisuutta työntekijöiden yksilöllisiin valintoihin. Pitkjänteinen rahastosäästäminen ei kaikkien työntekijöiden kohdalla tai kaikissa elämäntilanteissa ole riittävän joustava ja kannustava palkitsemistapa, minkä seurauksena yritykset ovat joutuneet usein valitsemaan henkilöstörahaston sijasta käteisen voittopalkkiojärjestelmän. Jotta palkitsemisjärjestelmät toimisivat koko henkilöstöä kannustavasti, tulisi keskusteluryhmän mukaan edistää eri kannustejärjestelmien rinnakkaista käyttöä esimerkiksi niin, että työntekijä voisi valita, nostaako hän voittopalkkio-osuutensa käteisenä vai henkilöstörahaston kautta. Työntekijän yksilöllisten valintamahdollisuuksien lisäämiseksi sekä verotuksen keventämiseksi keskusteluryhmä ehdottaa myös, että eläkkeelle siirtyvä jäsen voisi nostaa rahasto-osuutensa useamman, esimerkiksi 3-4 vuoden aikana nykyisen kertanoston sijasta.

Keskusteluryhmän mukaan henkilöstörahastojen merkitystä suhdannevaihtelujen puskurielementtinä voitaisiin parantaa sillä, että henkilöstörahastolaissa mahdollistettaisiin edellisiin vuosina nostettavissa olevaan rahasto-osuuteen siirtämättä jätettyjen osuukseen siirto nostettavissa olevaan osuuteen myöhemminä vuosina. Ryhmä esittää lakia muutettavaksi niin, että vuosittainen siirto nostettavissa olevaan osuuteen olisi viiden vuoden ajanjaksona keskimäärin enintään 15 prosenttia.

Keskusteluryhmä ehdottaa myös henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä työnantajan suunnitelmassa voittopalkkiojärjestelmästä luopumista. Ryhmän mukaan neuvotteluelvoitteen lisääminen lakiin myös näitä tilanteita varten selkeyttäisi noudatettavaa menettelyä sekä todennäköisesti myös vähentäisi ristiriitoja työpaikalla. Muistiossa todetaan, että vastaavaa menettelyä voitaisiin soveltaa myös tilanteessa, jossa henkilöstö suunnittelee rahaston purkamista.

Keskusteluryhmän muistiossa ehdotetaan erikseen selvitettäväksi, voitaisiinko yksilöllisiä joustomahdollisuuksia lisätä myös niin, että henkilöstörahaston kuuluva työntekijä saisi siirtää myös käteiseksi tarkoitetun voittopalkkionsa rahastoon. Ryhmä ehdottaa erikseen selvitettäväksi myös sen, voitaisiin-

ko henkilöstörahaston säännöissä jäsenyyttä rajata laajemminkin kuin mitä voimassa oleva laki mahdollistaa.

Tässä esityksessä ehdotetut muutokset henkilöstörahastolakiin perustuvat suurelta osin tämän keskusteluryhmän ehdotuksiin.

1.4. Paavo Lipposen II hallituksen ohjelma

Paavo Lipposen II hallituksen ohjelmassa työelämän kehittämistä käsittelevässä kohdassa todetaan: "Lisätään henkilöstörahastojärjestelmän joustavuutta ja käyttökelpoisuutta."

1.5. Määräaikaista työtä koskeva neuvoston direktiivi

Euroopan yhteisön neuvosto antoi 28 päivänä kesäkuuta 1999 neuvoston direktiivin 1999/70/EY Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta. Direktiivi tuli voimaan 10 päivänä heinäkuuta 1999. Direktiivin tarkoituksena on panna täytäntöön toimialaltaan yleisten työmarkkinakeskusjärjestöjen (EAY, UNICE ja CEEP) välillä 18 päivänä maaliskuuta 1999 tehty määräaikaista työtä koskeva puitesopimus. Direktiivin 2 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on saatettava direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 10 päivänä heinäkuuta 2001. Puitesopimuksen tarkoituksena on parantaa määräaikaisen työn laatua varmistamalla syrjimättömyyden periaatteen soveltaminen. Syrjimättömyyden periaatteen sisältävän puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukaan määräaikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin vakituisiin työntekijöihin pelkästään siksi, että heillä on määräaikainen työsuhteiden tai työsuhteiden, ellei siihen ole asiallisia syitä. Lausekkeen 2 kohdan mukaan silloin kun se on tarkoituksenmukaista, sovelletaan pro rata temporis -periaatetta. Pro rata temporis-periaatella tarkoitetaan sitä, että eri työaika-työmuodot ovat työsuhte-etuisten osalta toisiinsa nähden suhteellisesti yhtä edullisia.

Voimassa olevan henkilöstörahastolain 14 §:n 2 momentin mukaan rahasto voi säännöissään sulkea määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olevat henkilöt rahaston jä-

senyyden ulkopuolelle. Määräaikaista työtä koskevan direktiivin voimaantumisen johdosta mainittua säännöstä jouduttaneen myöhemässä vaiheessa muuttamaan. Samassa yhteydessä voitaisiin ottaa selvitetäväksi myös edellä mainitun keskusteluryhmän tekemä ehdotus siitä, voitaisiinko henkilöstörahaston säännöissä jäsenyyttä rajata laajemminkin kuin mitä voimassa oleva laki mahdollistaa.

2. Nykytilan arviointi ja ehdotetut muutokset

2.1. Yksilöllisten valintamahdollisuuksien lisääminen

Henkilöstörahastojärjestelmää on arvosteltu siitä, ettei se ole riittävän kannustava erityisesti siitä syystä, kun jäsen joutuu odottamaan rahasto-osuuttaan viisi vuotta jäsenyyden alkamisesta ja senkin jälkeen hän voi nostaa rahasto-osuuttaan enintään 15 prosenttia vuosittain. Käteisten voittopalkkioiden ja tulospalkkioiden kannustavuuden on todettu olevan suurimmillaan uuden järjestelmän käyttöönottoa seuraavina vuosina, kun taas henkilöstörahaston kannustavuus on heikoimmillaan rahaston perustamista seuraavina viitenä vuotena, kun jäsen ei voi vielä nostaa rahasto-osuuttaan. Käytännön kokemukset yli viisi vuotta toiminnassa olleista rahastoista osoittavat, että jäsenen kiinnostus rahastoa kohtaan lisääntyy merkittävästi sen jälkeen, kun rahasto-osuuksia viiden jäsenyysvuoden jälkeen ryhdytään maksamaan jäsenille.

Henkilöstörahastojärjestelmää on arvosteltu myös siitä, ettei se anna mahdollisuutta työntekijöiden henkilökohtaisiin valintoihin. Toisaalta yksittäisen työntekijän valinta- ja vaikutusmahdollisuudet myös yrityksen tai viraston käyttöönottamassa käteisessä voittotai tulospalkkiojärjestelmässä ovat varsin vähäiset. Työntekijän ikä ja muu elämäntilanne vaikuttavat palkitsemisjärjestelmän kannustavuuteen. Vuosittain käteen maksettavat voitto- ja tulospalkkiot ovat erityisesti nuorille työntekijöille usein henkilöstörahastoa houkuttelevampi palkitsemis- ja kannustintapa. Sen sijaan vanhemmat työntekijät ovat kiinnostuneempia henkilöstörahaston tarjoamasta mahdollisuudesta pitkäaikaiseen rahastosäästämiseen, joka on myös verotuksellisesti varsin edullinen. Jotta palkitsemisjärjestelmä paremmin kannustaisi koko henkilöstöä, tulisi lisätä erilaisten kannustinjär-

jestelmien rinnakkaista käyttöä sekä mahdollisuuksien mukaan myös työntekijöiden henkilökohtaisia valintamahdollisuuksia.

Kun viime vuosina erilaiset tulos- ja voittopalkkiojärjestelmät ovat yleistyneet voimakkaasti, yritykset ovat useimmiten valinneet käteisen voittopalkkiojärjestelmän henkilöstörahaston sijasta. Henkilöstörahastojärjestelmä ei ole pystynyt kilpailemaan käteisten tulos- ja voittopalkkiojärjestelmien kanssa. Julkisuudessa huomiota ovat saaneet myös eräät sellaiset yritykset, jotka ovat päättäneet luopua henkilöstörahastolain mukaisesta voittopalkkiojärjestelmästä ja korvata sen käteisellä voittopalkkiojärjestelmällä. Rahastojen purkamiset ovat lähes aina tavalla tai toisella liittyneet erilaisiin yritysjärjestelytilanteisiin. Yhteensä 14 rahaston purkautumisesta 11 on tapahtunut yritysjärjestelyn yhteydessä. Tosin kolmen purkautuneen rahaston tilalle on perustettu uusi rahasto tai jäsenet ovat siirtyneet toiseen jo olemassa olevaan rahastoon. Usein on kuitenkin käynyt niin, että henkilöstörahasto on korvattu käteisellä voittopalkkiojärjestelmällä. Ainakin muutamassa yrityksessä rahasto olisi voitu säilyttää, jos eri järjestelmien rinnakkainen käyttö olisi ollut mahdollista.

Henkilöstörahastolakiin ehdotetaan lisättäväksi pykälä, jonka mukaan rahaston jäsenellä olisi oikeus nostaa osuutensa voittopalkkioerään käteisenä, jos yrityksen tai viraston käyttöön ottama voittopalkkiojärjestelmä sen sallii ja jäsen on ilmoittanut nosto-oikeuden käyttämisestä työnantajalleen ennen sen tilikauden alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy.

Voimassa olevan henkilöstörahastolain mukaan eläkkeelle jäävälle jäsenelle on maksettava hänen koko rahasto-osuutensa työsuhteen päättymistä seuraavan arvonmäärityspäivän jälkeen, eikä edes rahaston säännöissä voida toisin määrätä. Jäsen, joka esimerkiksi eläkepäivien varalle on kerryttänyt rahasto-osuuttaan jättämällä vuosittain nostamatta nostettavissa olevan rahasto-osuuden, joutuu nostessaan rahasto-osuutensa kertasuorituksena maksamaan siitä huomattavasti suuremman veron kuin jos hän olisi käyttänyt vuosittaista nosto-oikeuttaan. Eläkkeelle jäävä jäsen ei voi käyttää rahasto-osuuttaan myöskään tulojensa tasaamiseen eri vuosille, mikä eläkkeelle jäämistä seuraavina vuosina olisi erityisen tarpeellista.

Yksilöllisten valintamahdollisuuksien lisäämiseksi henkilöstörahastoja selvitelty kolmi-

kantainen keskusteluryhmä ehdotti eläkkeelle jääville rahaston jäsenille oikeutta nostaa rahasto-osuutensa kertanoston sijasta useamman vuoden aikana. Myös eräät rahastot ovat ehdottaneet samantapaisia muutoksia henkilöstörahastolakiin. Tässä esityksessä ehdotetaan henkilöstörahastolakia muutettavaksi niin, että eläkkeelle siirtyneellä jäsenellä olisi oikeus nostaa rahasto-osuutensa haluamansa suuruisissa erissä eläkkeelle jäämistä seuraavien enintään neljän vuoden aikana.

2.2. Lisää joustoa rahasto-osuuksien maksamiseen

Henkilöstörahastolaki ei aseta estettä sille, että rahaston säännöissä määrätään rajoitetummasta rahasto-osuuden nosto-oikeudesta kuin mitä laki sallii. Usean rahaston sääntöihin sisältyykin määräys, jonka mukaan rahaston valtuusto tai hallitus voi jonain vuonna päättää olla siirtämättä jäsenosuuspääomaa nostettavissa olevaan osaan tai siirtää sitä enimmäismäärää vähemmän. Laki ei näyttäisi mahdollistavan sitä, että tällaiset siirtämättä jätetyt rahasto-osuudet voitaisiin siirtää nostettavissa olevaan osuuteen seuraavina vuosina. Rahastojen merkitys yrityskohitaisena suhdannevaihtelujen tasaajana parani entisestään, jos henkilöstörahastolaissa mahdollistettaisiin tällaisten siirtämättä jääneiden osuuksien siirto nostettavissa olevaan osuuteen myöhemminä vuosina.

Lakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, joka oikeuttaisi rahaston kokouksen, valtuuston tai hallituksen päätöksellä siirtämään siirtämättä jääneet osuudet nostettavissa olevaan osuuteen myöhemminä vuosina. Prosentuaaliset siirrot nostettavissa olevaan osuuteen viiden vuoden tarkastelujakson aikana eivät saisi ylittää keskimäärin 15 prosenttia vuodessa. Uuden säännöksen tavoitteena on, että rahastot voisivat paremmin toimia yrityskohtaisina suhdanteiden tasaajina. Rahastot voisivat pidättäytyä rahasto-osuuksien maksusta taloudellisina huippuvuosina ja maksaa näin säästyneitä varoja jäsenille lamavuosina, jolloin suhdanteista johtuvat erot palkkakertymässä tasaantuisivat.

2.3. Purkamisesta neuvottelu

Nykyinen henkilöstörahastolaki ei sisällä säännöstä, jonka mukaan rahaston purkamisen tai henkilöstörahastolain mukaisesta

voittopalkkiojärjestelmästä luopuminen edellyttäisi henkilöstön ja työnantajan välistä yhteisymmärrystä tai edes yhteistoiminnasta annettujen lakien mukaista käsittelyä. Yritys tai virasto voi luopua henkilöstörahaston edellytyksenä olevasta voittopalkkiojärjestelmästä neuvottelematta siitä henkilöstön kanssa. Toisaalta henkilöstö voi päättää rahaston purkamisesta ilman että se neuvottelee asiasta työnantajan kanssa. Vaikka henkilöstörahastolaki ei tällä hetkellä velvoita osapuolia neuvottelemaan, käytännössä useimmat purkamistilanteet on käsitelty yhteistointamennettelyssä. Eräillä työpaikoilla on kuitenkin syntynyt ristiriitoja siitä, että työnantaja on päättänyt luopua henkilöstörahastolain mukaisesta voittopalkkiojärjestelmästä ilman että asiaa on käsitelty henkilöstön kanssa.

Esityksessä ehdotetaan lisättäväksi henkilöstörahastolakiin säännös, joka velvoittaisi yrityksen tai viraston, joka suunnittelee voittopalkkiojärjestelmästä luopumista, käsittelemään asiaa yhteistointamennettelyssä tai muulla henkilöstön kanssa sovitulla tavalla. Neuvotteluvollisuus koskisi myös henkilöstöä, joka suunnittelee rahaston purkamista.

3. Esityksen vaikutukset

3.1. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Jäseniin kohdistuvat vaikutukset

Lakiehdotuksen vaikutukset kohdistuisivat ennen muuta rahaston jäseniin. Lakiin ehdotetut muutokset lisäisivät jäsenten yksilöllisiä valintamahdollisuuksia voittopalkkio- ja rahasto-osuuksien nostossa ja näin mahdollistaisivat jäsenten erilaisten tarpeiden ja elämäntilanteiden huomioon ottamisen. Esitys jossain määrin myös lisäisi henkilöstön tiedonsaanti- ja vaikutusmahdollisuuksia tilanteissa, jossa yritys tai virasto suunnittelee voittopalkkiojärjestelmästä luopumista. Lakiehdotuksen mukaan jäsenellä olisi oikeus nostaa osuutensa voittopalkkioerään käteisenä edellyttäen, että yrityksen tai viraston käyttöön ottama voittopalkkiojärjestelmä sen sallii ja jäsen on ilmoittanut nosto-oikeuden käyttämisestä työnantajalle ennen sen tilikauden alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy. Jos jäsen nostaa osuutensa voittopalkkioerään käteisenä, siihen ei liittyisi samoja verotuksellisia ja muita etuja kuin rahaston

kautta maksettavaan voittopalkkioon liittyy. Rahaston kautta saadusta tulosta jäsen maksaa ansiotuloveroa vain 80 prosentin osalta loppuosan ollessa verovapaata. Käteisenä nostetusta voittopalkkiosta jäsen maksaisi ansiotuloveroa koko tulon osalta. Jäsenen valinnalla käteisen voittopalkkion ja henkilöstörahaston välillä olisi vaikutusta myös palkan sivukuluihin sekä niillä rahoitettaviin etuisuuksiin. Asiaa on käsitelty esityksen yksityiskohtaisissa perusteluissa 17 a §:n kohdalla. Työntekijän jäsenyys rahastossa säilyisi, vaikka hänellä ei olisikaan rahasto-osuutta sen vuoksi, että hän on vuosittain nostanut osuutensa voittopalkkioerään käteisenä.

Eläkkeelle siirtyneelle rahaston jäsenelle ehdotettu oikeus nostaa rahasto-osuutensa kertanoston sijasta useamman vuoden aikana pienentäisi jonkin verran jäsenen maksettavaksi tulevaa veroa sekä antaisi hänelle mahdollisuuden tulojen tasaamiseen ensimmäisinä eläkevuosina. Myös 24 §:ään ehdotettu muutos mahdollistaisi jäsenen tulojen tasaamisen eri vuosina, jos rahasto pidättäytyisi rahasto-osuuksien maksamisesta sellaisina vuosina, kun palkkakertymä muutoinkin on hyvä, ja maksaisi nämä hyvien vuosien nostamatta jääneet rahasto-osuudet jäsenille huonoina vuosina.

Vaikutukset yritykseen ja virastoon ja rahastoon

Lakiin ehdotettu muutos, joka mahdollistaisi voittopalkkio-osuuden nostamisen myös käteisenä, aiheuttaisi jonkin verran lisätyötä ja lisäkustannuksia yrityksessä tai virastossa. Työnantajan tulisi vastaanottaa jäsenen ilmoituksen aikomuksestaan nostaa seuraavan vuoden voittopalkkio-osuus sekä huolehtia osuuksien maksamisesta suoraan jäsenille. Nykyisen lain mukaan yritys tai virasto maksaa koko voittopalkkioerän rahastoon, joka huolehtii sen jakamisesta jäsenen rahasto-osuuksiin sekä osuuksien maksamisesta jäsenille. Jäsenille ehdotettu mahdollisuus nostaa voittopalkkio-osuutensa käteisenä tulisi pienentämään rahastojen jäsenosuuspääomien määrää. Jäsenet, joilla ei ole rahasto-osuutta lainkaan tai joiden osuus on hyvin pieni, aiheuttaisivat rahastolle kustannuksia,

joita ei voitaisi kattaa kyseisten jäsenten rahasto-osuuksien tuotoilla. Tämän seurauksena rahaston hallinnointikustannukset tuloja kerryttävää jäsentä kohden jonkin verran kasvaisivat. Lain 24 §:ään ehdotettu muutos parantaisi rahaston mahdollisuuksia toimia yritys- tai virastokohtaisena suhdanvaihtelujen tasaajana erityisesti EMU-olosuhteissa. Sellaisina vuosina, kun yritys esimerkiksi joutuu tuotannollista ja taloudellisista syistä lomauttamaan työntekijöitään, rahasto voisi vastaavasti maksaa jäsenilleen suurempia rahasto-osuuksia.

Lakiin ehdotetulla neuvotteluvollisuuden lisäämisellä myös rahaston purkamistilanteisiin uskotaan vähennettävän ristiiriitoja työpaikoilla, kun työnantajan suunnittelema voittopalkkiojärjestelmästä luopuminen tai henkilöstön suunnittelema rahaston purkamisen eivät tulisi yllätyksenä toiselle osapuolelle.

Julkistalouteen kohdistuvat vaikutukset

Lakiehdotuksella on vähäisiä valtiontalouteen ja kuntatalouteen liittyviä vaikutuksia. Lakiin ehdotettu jäsenen mahdollisuus nostaa voittopalkkio-osuus käteisenä ilman viiden vuoden odotusaikaa aikaistaisi ja jonkin verran myös lisäisi valtion ja kunnan verotuloja. Toisaalta eläkkeelle siirtyneille rahaston jäsenille ehdotettu mahdollisuus nostaa rahasto-osuus kertanoston sijasta eläkkeelle jäämistä seuraavien enintään neljän vuoden aikana jonkin verran pienentäisi ja myöhentäisi verokertymää.

Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset

Lakiehdotuksella ei ole organisaatio- eikä henkilöstövaikutuksia.

4. Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu työministeriössä virkatyönä. Esitys perustuu henkilöstörahastoja selvitelleen kolmikantaisen keskusteluryhmän ehdotuksiin henkilöstörahastojärjestelmän kehittämistä. Esityksestä on järjestetty kuulemistilaisuus, johon edellä mainitun keskusteluryhmän jäsenten lisäksi oli kutsuttu myös oikeusministeriön, valtiovarainministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön sekä keskeisten työmarkkinajärjestöjen edustajat.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

17 a §. *Voittopalkkio-osuuden maksaminen käteisenä.* Nykyisen lain 17 §:n mukaan rahaston vastaanottamat voittopalkkioerät liitetään jäsenten rahasto-osuuksiin sen mukaan kuin rahaston säännöissä on määrätty. Lain 24 §:n 2 momentissa säädetään siitä, että jäsen voi ryhtyä nostamaan rahasto-osuuttaan aikaisintaan viiden vuoden kuluttua siitä, kun jäsenyys on alkanut, ja tämän jälkeenkin enintään 15 prosenttia vuosittain. Lakiin ehdotetun uuden 17 a §:n 1 momentin mukaan jäsenellä olisi oikeus nostaa osuutensa voittopalkkioerään käteisenä, jos yrityksen tai viraston käyttöön ottama voittopalkkiojärjestelmä sen sallii. Käteisenä nostettavan voittopalkkio-osuuden määrä ennen ennakonpidätyksen toimittamista olisi yhdessä sen perusteella määräytyvien sosiaalivakuutusmaksujen kanssa jäsenen rahaston sääntöjen mukaan määräytyvän voittopalkkio-osuuden suuruinen.

Yritys ja virasto päättää voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta sekä voittopalkkioerän määräytymisperusteista. Jäsenen oikeus käteisnostoon henkilöstörahaston yhteydessä olisi niin olennainen ja merkittävä osa yrityksen tai viraston kannustinjärjestelmää, että sen sallimisesta pitäisi olla määräys voittopalkkiojärjestelmässä. Näin ollen ei riittäisi se, että voittopalkkiojärjestelmä ei kiellä oikeutta käteisnostoon, vaan voittopalkkiojärjestelmään tulisi ottaa nimenomainen maininta jäsenen oikeudesta käteisnostoon. Kun yritys tai virasto muuttaa voittopalkkiojärjestelmänsä niin, että jäsenelle annetaan oikeus käteisnostoon, tulisi asia ottaen huomioon henkilöstörahastolain 7 §:n 3 momentin säännös käsitellä lain 6 §:n mukaisessa menettelyssä.

Esityksen lähtökohtana on, että työnantajalle ei saisi aiheutua lisäkustannuksia käteisenä voittopalkkio-osuutensa nostavien jäsenten osuuksien maksamisesta. Tästä syystä pykälään ehdotetaan otettavaksi säännös, jonka mukaan käteisenä nostettava voittopalkkio-osuuden määrä on yhdessä sen perusteella määräytyvien sosiaalivakuutusmaksujen kanssa sääntöjen mukaan määräytyvän voittopalkkio-osuuden suuruinen. Työnantaja maksaisi tällä perusteella määräytyvän lopullisen voittopalkkio-osuuden

mukaiset sosiaalivakuutusmaksut omalta osaltaan ja tilittäisi edelleen myös työntekijältä menevät maksut.

Pykälän 2 momentin mukaan käteisenä nostettava voittopalkkio-osuus ei tulisi rahastoon, vaan työnantaja maksaisi sen suoraan jäsenelle. Jäsenen tulisi ilmoittaa työnantajalle voittopalkkio-osuutensa nostamisesta käteisenä ennen sen tilikauden alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy.

Kun käteisenä maksettavat voittopalkkio-osuudet eivät tulisi rahastoon, niihin ei liittyisi myöskään samoja verotuksellisia ja muita erityisesti työnantajamaksuihin sovellettavia poikkeuksia, joita rahaston kautta maksettaviin voittopalkkioihin liittyy. Jotta yritys tai virasto ja rahasto pystyisivät suunnittelemaan toimintaansa, niille on tärkeää jo etukäteen tietää, kuinka moni jäsen aikoo nostaa seuraavalta vuodelta tulevan voittopalkkio-osuutensa käteisenä ja kuinka monen jäsenen osuus tulee rahastoon. Tämän vuoksi jäsenen tulisi ilmoittaa työnantajalle voittopalkkio-osuutensa nostamisesta käteisenä ennen sen tilikauden alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy. Ilmoitukset käteisnostoista tehtäisiin työnantajalle eikä rahastolle. Ilmoitusten perusteella työnantaja vähentäisi rahastolle maksettavasta voittopalkkioerästä käteisnostoon halukkaiden jäsenten voittopalkkio-osuudet sekä maksaisi ne suoraan ilmoituksen tehneille työntekijöille. Koska jäsenten osuudet voittopalkkioerään määräytyvät rahaston sääntöjen mukaan, työnantajan tulisi saada rahastolta tieto käteisenä voittopalkkionsa nostavien jäsenten osuuksista. Ei ole tarkoituksenmukaista, että työnantaja joutuisi pitämään omaa jäsenrekisteriä tai atk-järjestelmää voittopalkkio-osuuksien laskemiseksi.

Jäsenelle tulisi ehdotetun 3 momentin mukaan ennen ilmoitukselle varatun määräajan päättymistä esittää selvitys, miten käteisnosto ja rahaston kautta tapahtuva nosto eroavat verotuksellisesti sekä eläke- ja muiden palkkaperusteisesti määräytyvien etuuksien osalta toisistaan.

Jotta jäsen voisi arvioida, kannattaako hänen nostaa voittopalkkio-osuutensa käteisenä vai rahaston kautta, jäsenelle tulisi esittää selvitys, miten rahaston kautta tapahtuva

nosto ja käteisnosto eroavat verotuksellisesti sekä eläke- ja muiden palkkaperusteisesti määräytyvien etuuksien osalta toisistaan. Luontevaa olisi, että tämä selvitys esitettäisiin jäsenelle samassa yhteydessä kuin häntä pyydetään ilmoittamaan työnantajalle aikomuksestaan nostaa voittopalkkio-osuutensa käteisenä. Joka tapauksessa selvitys olisi esitettävä ennen ilmoitusajan päättymistä. Sekä rahasto että työnantaja olisivat vastuussa selvityksen antamisesta jäsenelle sekä siinä olevien tietojen oikeellisuudesta.

Esityksessä on lähdetty siitä, ettei voittopalkkio-osuuksien nostamisella olisi vaikutusta jäsenyyteen. Nekin työntekijät, jotka vuosittain nostavat voittopalkkionsa, säilyisivät rahaston jäseninä ja saisivat hyväkseen jäsenyyteen liittyvät edut, kuten oikeuden osallistua rahaston kokouksiin tai valtuuston vaaliin. Myös viiden vuoden odotusaika kuuluisi näillä jäsenillä samalla lailla kuin muillakin. Sellainenkin jäsen, joka on nostanut ensimmäisten neljän vuoden aikana kaikki voittopalkkio-osuutensa käteisenä, saisi jättäessään viidennen vuoden voittopalkkio-osuutensa rahastoon maksettavaksi, nostaa siitä heti 15 prosenttia.

Jäsenet, joilla ei ole rahasto-osuutta, aiheuttaisivat rahastolle lisäkustannuksia, joita ei voitaisi kattaa kyseisten jäsenten rahasto-osuuksien tuotoilla. Todennäköisesti ehdotettu järjestelmä, jossa kaikkien rahaston piiriin kuuluvien työntekijöiden jäsenyys säilyy, olisi kuitenkin rahaston kannalta halvempi ja yksinkertaisempi hallinnoida kuin sellainen järjestelmä, jossa jäsenyys alkaisi ja päättyisi aina sen mukaan, nostaako jäsen voittopalkkio-osuutensa rahaston kautta vai käteisenä.

18 §. *Yhteispääoma.* Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että rahastolla olisi oikeus säännöissään rajoittaa voittopalkkio-osuutensa käteisenä nostaneiden jäsenten oikeutta käyttää hyväkseen yhteispääomalla hankittuja jäsenetuja. Yhteispääomasiirto tehdään rahaston vastaanottamasta voittopalkkioerästä eli rahaston kautta voittopalkkio-osuutensa nostavien jäsenten osuuksista. Näin ollen on perusteltua ja kohtuullista, että yhteispääomalla hankittuja jäsenetuja käytäisivät vain niiden rahoittamiseen osallistuneet jäsenet.

24 §. *Rahasto-osuuden nosto.* Pykälän 3 momentin mukaan rahaston säännöissä voidaan määrätä, ettei vuosittaista siirtoa sidotusta osasta nostettavissa olevaan osaan lainkaan suoriteta. Tämän säännöksen perusteel-

la työministeriössä on hyväksytty rekisteröitäväksi sellaisia rahaston sääntöjä, joissa rahaston valtuustolle tai hallitukselle on annettu oikeus jonain vuonna päättää olla siirtämättä jäsenosuuspääomaa nostettavissa olevaan osuuteen tai siirtää sitä lain tai sääntöjen sallimaa enimmäismäärää vähemmän.

Selvyyden vuoksi pykälän uuteen 4 momenttiin ehdotetaan otettavaksi säännös, jossa nimenomaan todettaisiin, että säännöissä voidaan valtuuttaa rahaston kokous, valtuusto tai hallitus päättämään siitä, ettei jonain vuonna siirtoa sidotusta osasta nostettavissa olevaan osaan suoriteta lainkaan tai että siirto tehdään enimmäismäärää pienempänä. Pykälän 4 momenttiin ehdotetaan otettavaksi myös säännös, jonka mukaan tällaiset siirtämättä jätetyt osuudet voitaisiin rahaston kokouksen, valtuuston tai hallituksen päätöksellä siirtää nostettavissa olevaan osuuteen myöhemminä vuosina, kunhan prosentuaaliset siirrot nostettavissa olevaan osuuteen viiden vuoden tarkastelujakson aikana eivät ylitä keskimäärin 15:ta prosenttia vuodessa. Jos rahasto jättää esimerkiksi kahtena vuonna tekemättä siirron nostettavissa olevaan osuuteen ja kolmantena vuonna siirtää vain 10 prosenttia, rahasto voisi neljäntenä vuonna siirtää sidotusta osasta nostettavissa olevaan osaan enimmillään 50 prosenttia. Viiden vuoden tarkastelujakso ei tarkoittaisi sitä, että voitaisiin etukäteen siirtää tulevien vuosien siirrettävissä olevia osuuksia ja vastaavasti pidättäytyä siirroista myöhemminä vuosina. Viiden vuoden tarkastelujakso alkaisi lain voimaantulosta, eikä sitä ennen siirtämättä jätettyjä osuuksia voitaisi ottaa tarkastelussa huomioon.

Luonnollista olisi, että sama elin, joka säännöissä valtuutetaan päättämään siitä, ettei siirtoa nostettavissa olevaan osuuteen tehdä, tekisi myös päätöksen siirtämättä jääneiden osuuksien siirrosta nostettavissa olevaan osuuteen myöhemminä vuosina. Säännöissä voitaisiin toisinkin määrätä.

27 §. *Osuuden suorittaminen työsuhteen tai virkasuhteen päätyttyä.* Lain 15 §:n mukaan jäsenyys henkilöstörahastossa päättyy ajankohtana, jona osuus rahastosta on kokonaisuudessaan suoritettu jäsenelle. Jäsenyyden päättymisen jälkeenkin entiselle jäsenelle voi kertyä voittopalkkio-osuutta, joka on suoritettava hänelle tai hänen oikeudenomistajilleen jäsenyyden päättymistä seuraavan tilinpäätöspäivän jälkeen. Lain 27 §:n 1 momentissa säädetään siitä ajankohdasta, jolloin

rahasto-osuus työsuhteen tai virkasuhteen päättymisen perusteella on jäsenelle maksettava. Säännöissä ei voida poiketa lain säännöksestä eikä myöskään jäsenellä ole oikeutta siirtää rahasto-osuutensa nostamista.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 4 momentti, jonka mukaan eläkkeelle siirtyneellä rahaston jäsenellä olisi oikeus nostaa rahasto-osuutensa haluamansa suuruisissa erissä eläkkeelle jäämistä seuraavina enintään neljänä vuosittaisena rahasto-osuuksien maksupäivänä, jos säännöissä on tätä tarkoittava määräys. Selvyyden vuoksi pykälän 1 momentin 2 kohdasta ehdotetaan poistettavaksi kohta "kun jäsen on siirtynyt eläkkeelle". Mikäli säännöissä ei ole mainintaa eläkkeelle jääneen jäsenen oikeudesta nostaa rahasto-osuutensa useamman vuoden aikana, maksettaisiin hänen rahasto-osuutensa pykälän 1 momentin 2 kohdan mukaisesti eläkkeelle jäämistä seuraavan arvonmäärityspäivän jälkeen. Estettä ei olisi myöskään sille, että säännöissä eläkkeelle jääneen jäsenen nostoaika määrättäisiin neljää vuotta lyhyemmäksi, mikäli rahasto katsoo sen tarkoituksenmukaiseksi.

54 a §. *Purkamisesta neuvottelu.* Voimassa olevan lain 6 §:n mukaan henkilöstörahaston perustamiseksi on yrityksen tai viraston ja sen 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 laeissa tarkoitettujen henkilöstöryhmien sopimalla tavalla. Lakiin ehdotetaan otettavaksi uusi 54 a §, jossa 6 §:n mukainen neuvotteluvelvollisuus ulotettaisiin myös niihin tilanteisiin, joissa yritys tai virasto suunnittelee voittopalkkiojärjestelmästä luopumista tai henkilöstö rahaston purkamista. Yrityksen tai viraston päätös luopua voittopalkkiojärjestelmästä pakottaa henkilöstön ryhtymään toimenpiteisiin rahaston purkamiseksi, koska se ei enää täytä henkilöstörahastolain vaatimuksia. Kun rahaston perustaminen vaatii yhteisymmärrystä yrityksen tai viraston ja sen henkilöstön välillä voittopalkkio- ja rahastojärjestelmään liittyvistä päälinjoista, on perusteltua, että yhdessä neuvotellaan myös, jos toinen osapuoli haluaa luopua järjestelmästä.

2. Voimaantulo

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 2000.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

henkilöstörahostolain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahostolain (814/1989) 18 § ja 27 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä on 27 §:n 1 momentti laissa 344/1999, sekä lisätään lakiin uusi 17 a §, 24 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 1660/1995, uusi 4 momentti, 27 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi mainitussa laissa 344/1999, uusi 4 momentti sekä lakiin uusi 54 a § seuraavasti:

17 a §

Voittopalkkio-osuuden maksaminen käteisenä

Jäsenellä on oikeus nostaa osuutensa voittopalkkioerään käteisenä, jos yrityksen tai viraston käyttöön ottama voittopalkkiojärjestelmä sen sallii. Käteisenä nostettavan voittopalkkio-osuuden määrä ennen ennakonpidätyksen toimittamista on yhdessä sen perusteella määräytyvien sosiaalivakuutusmaksujen kanssa jäsenen sääntöjen mukaan määräytyvän voittopalkkio-osuuden suuruisen.

Käteisenä nostettava voittopalkkio-osuus ei tule rahastoon, vaan työnantaja maksaa sen suoraan jäsenelle. Jäsenen on ilmoitettava työnantajalle voittopalkkio-osuutensa nostamisesta käteisenä ennen sen tilikauden alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy.

Jäsenelle tulee ennen ilmoitukselle varatun määräajan päättymistä esittää selvitys, miten käteisnosto ja rahaston kautta tapahtuva nosto eroavat verotuksellisesti sekä eläke- ja muiden palkkaperusteisesti määräytyvien etuuksien osalta toisistaan.

18 §

Yhteispääoma

Henkilöstörahoston säännöissä voidaan määrätä, että osa rahaston vastaanottamista voittopalkkioeristä ja rahaston ylijäämä tai sen osa voidaan siirtää rahaston yhteispääomaan, jota rahasto käyttää jäsentensä kou-

lutukseen ja muuhun jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen. Jos jäsen käyttää hänelle kuuluvaa 17 a §:ssä säädettyä oikeutta nostaa osuutensa voittopalkkioerään käteisenä, voidaan rahaston säännöissä rajoittaa tällaisen jäsenen oikeutta käyttää hyväkseen yhteispääomalla hankittuja jäsenetuja.

24 §

Rahasto-osuuden nosto

Säännöissä voidaan valtuuttaa rahaston kokous, valtuusto tai hallitus päättämään siitä, että jonain vuonna siirtoa sidotusta osasta nostettavissa olevaan osaan ei suoriteta lainkaan tai että se tehdään enimmäismäärää pienempänä. Tällaiset siirtämättä jääneet osuudet voidaan rahaston kokouksen, valtuuston tai hallituksen päätöksellä siirtää nostettavissa olevaan osuuteen myöhemminä vuosina. Prosentuaaliset siirrot nostettavissa olevaan osuuteen eivät tällöin kuitenkaan saa viiden vuoden tarkastelujakson aikana ylittää keskimäärin 15:ta prosenttia vuodessa.

27 §

Osuuden suorittaminen työsuhteen tai virkasuhteen päätyttyä

Riippumatta siitä mitä rahasto-osuuden nostamisesta on säännöissä määrätty, osuus on suoritettava neljän kuukauden kuluessa seuraavasta arvonnäarityspäivästä 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 jäsenen työsuhde tai virkasuhde on päättynyt muusta kuin 1 kohdassa mainitusta syystä tai jäsen on kuollut.

Riippumatta siitä mitä 1 momentissa säädetään, rahaston säännöissä voidaan määrätä, että eläkkeelle siirtyneellä jäsenellä on oikeus nostaa rahasto-osuutensa haluamansa suuruudessa erissä eläkkeelle jäämistä seuraavina enintään neljänä vuosittaisena rahasto-osuuksien maksupäivänä.

10 luku

Henkilöstörahaston purkaminen

54 a §

Purkamisesta neuvottelu

Jos yritys tai virasto suunnittelee voittopalkkiojärjestelmästä luopumista taikka henkilöstö rahaston purkamista, tulee asia käsitellä 6 §:n mukaisessa menettelyssä.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammi-kuuta 2000.

Helsingissä 22 päivänä lokakuuta 1999

Tasavallan Presidentti

MARTTI AHTISAARI

Ministeri *Maija Rask*

Laki**henkilöstörahasolain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 15 päivänä syyskuuta 1989 annetun henkilöstörahasolain (814/1989) 18 § ja 27 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä on 27 §:n 1 momentti laissa 344/1999, sekä

lisätään lakiin uusi 17 a §, 24 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laissa 1660/1995, uusi 4 momentti, 27 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi mainitussa laissa 344/1999, uusi 4 momentti sekä lakiin uusi 54 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

17 a §

Voittopalkkio-osuuden maksaminen käteisenä

Jäsenellä on oikeus nostaa osuutensa voittopalkkioerään käteisenä, jos yrityksen tai viraston käyttöön ottama voittopalkkiojärjestelmä sen sallii. Käteisenä nostettavan voittopalkkio-osuuden määrä ennen ennakonpidätyksen toimittamista on yhdessä sen perusteella määräytyvien sosiaalivakuutusmaksujen kanssa jäsenen sääntöjen mukaan määräytyvän voittopalkkio-osuuden suuruisen.

Käteisenä nostettava voittopalkkio-osuus ei tule rahastoon, vaan työnantaja maksaa sen suoraan jäsenelle. Jäsenen on ilmoitettava työnantajalle voittopalkkio-osuutensa nostamisesta käteisenä ennen sen tilikauden alkua, jolta voittopalkkioerä määräytyy.

Jäsenelle tulee ennen ilmoitukselle varatun määräajan päättymistä esittää selvitys, miten käteisnosto ja rahaston kautta tapahtuva nosto eroavat verotuksellisesti sekä eläke- ja muiden palkkaperusteisesti määräytyvien etuuksien osalta toisistaan.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

18 §

18 §

*Yhteispääoma**Yhteispääoma*

Henkilöstörahaston säännöissä voidaan määrätä, että osa rahaston vastaanottamista voittopalkkioeristä ja rahaston ylijäämä tai sen osa voidaan siirtää rahaston yhteispääomaan, jota rahasto käyttää jäsentensä koulutukseen ja muuhun jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen.

Henkilöstörahaston säännöissä voidaan määrätä, että osa rahaston vastaanottamista voittopalkkioeristä ja rahaston ylijäämä tai sen osa voidaan siirtää rahaston yhteispääomaan, jota rahasto käyttää jäsentensä koulutukseen ja muuhun jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen. *Jos jäsen käyttää hänelle kuuluvaa 17 a §:ssä säädettyä oikeutta nostaa osuutensa voittopalkkioerään käteisenä, voidaan rahaston säännöissä rajoittaa tällaisen jäsenen oikeutta käyttää hyväkseen yhteispääomalla hankittuja jäsenetuja.*

24 §

Rahasto-osuuden nosto

Säännöissä voidaan valtuuttaa rahaston kokous, valtuusto tai hallitus päättämään siitä, että jonain vuonna siirtoa sidotusta osasta nostettavissa olevaan osaan ei suoriteta lainkaan tai että se tehdään enimmäismäärää pienempänä. Tällaiset siirtämättä jääneet osuudet voidaan rahaston kokouksen, valtuuston tai hallituksen päätöksellä siirtää nostettavissa olevaan osuuteen myöhempinä vuosina. Prosentuaaliset siirrot nostettavissa olevaan osuuteen eivät tällöin kuitenkaan saa viiden vuoden tarkastelujakson aikana ylittää keskimäärin 15:ta prosenttia vuodessa.

27 §

27 §

*Osuuden suorittaminen työsuhteen tai virkasuhteen päätyttyä**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:

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 työsuhteen tai virkasuhteensa tai työnanta-

1) kun työsuhteen tai virkasuhteen päättymisestä on kulunut yksi yrityksen tai viraston täysi tilikausi jäsenen irtisanottua työsuhteen tai virkasuhteensa tai työnantajan irtisanottua tai purettua jäsenen työsuhte-

Voimassa oleva laki

jan 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 päätynyt muusta kuin 1 kohdassa mainitusta syystä tai jäsen on kuollut.

Ehdotus

muksen tai virkasuhteen työntekijän tai virkamiehen menettelystä johtuvasta syystä; taikka

2) kun jäsenen työsuhde tai virkasuhde on päätynyt muusta kuin 1 kohdassa mainitusta syystä tai jäsen on kuollut.

Riippumatta siitä mitä 1 momentissa säädetään, rahaston säännöissä voidaan määrätä, että eläkkeelle siirtyneellä jäsenellä on oikeus nostaa rahasto-osuutensa haluamansa suuruisissa erissä eläkkeelle jäämistä seuraavina enintään neljänä vuosittaisena rahasto-osuuksien maksupäivänä.

10 luku

Henkilöstörahaston purkaminen

54 a §

Purkamisesta neuvottelu

Jos yritys tai virasto suunnittelee voittopalkkiojärjestelmästä luopumista taikka henkilöstö rahaston purkamista, tulee asia käsitellä 6 §:n mukaisessa menettelyssä.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2000.
