

TYÖELÄMÄ- JA TASA- ARVOVALIOKUNNAN MIETINTÖ 6/2010 vp

Hallituksen esitys henkilöstörahastolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

JOHDANTO

Vireilletulo

Eduskunta on 13 päivänä huhtikuuta 2010 lähettänyt työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen henkilöstörahastolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 44/2010 vp).

Asiantuntijat

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- hallitusneuvos Raila Kangasperko, työ- ja elinkeinoministeriö
- neuvotteleva virkamies Lasse Kiivanen, Valtion työmarkkinalaitos

- johtaja Nikolas Elomaa, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- lainopillinen asiamies Markus Äimälä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK
- työmarkkina-asioiden päällikkö Outi Tähtinen, Suomen Yrittäjät ry
- puheenjohtaja Teemu Luukka, Sanoma News Oy:n henkilöstörahasto edustaen myös Suomen henkilöstörahastojen yhdistys ry:tä.

Lisäksi kirjallisen lausunnon ovat antaneet:

- sosiaali- ja terveysministeriö
- Sanoma News Oyj
- Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- Akava ry
- Suomen henkilöstörahastojen yhdistys ry.

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi henkilöstörahastolaki, joka korvaisi voimassa olevan lain. Henkilöstörahastolain tarkoituksena olisi palkita koko henkilöstöä tavoitteiden saavuttamisesta sekä parantaa yrityksen ja viraston tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa ja henkilöstön taloudellista osallistumista. Suomalaisen henkilöstörahastojen toimiviksi osoittautuneet perusratkaisut säilyisivät ennallaan. Toimivia henkilöstörahastoja oli vuoden 2008 lopussa vain 57 ja niiden piirissä vajaat 140 000 jäsentä. Tavoitteena on lisätä henkilöstörahastojen suosiota uudistamalla voimassa oleva laki

joustavammaksi siten, että henkilöstörahastot olisivat koko henkilöstön palkitsemiskeinoina nykyistä houkuttelevampia ja kannustavampia.

Lain soveltamisala laajenisi. Lakia sovellettaisiin kaikenlaisiin yrityksiin sekä valtion ja kunnan virastoihin ja laitoksiin, jos niiden työtai virkasuhteessa olevien henkilöiden määrä on vähintään kymmenen. Henkilöstörahaston perustamisedellytykset säilyisivät perusteiltaan entisinä, ja niissä edellytettäisiin, että asiasta käydään yhteistoimintaneuvottelut tai vastaavat muut neuvottelut. Neuvottelujen jälkeen henkilöstö päättäisi rahaston perustamisesta ja hallinnoisi sitä. Työnantaja päättäisi tulos- tai voitto-

palkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta. Rahaston jäsenenä olisi koko henkilöstö.

Henkilöstörahastoon voitaisiin siirtää voittopalkkioita ja tulospalkkiota, jos ne täyttävät laissa määritellyt henkilöstörahastoerän kriteerit ja koskevat koko henkilöstöä. Tulospalkkiojärjestelmän perusteella maksetut palkkiot voisivat määräytyä myös henkilökohtaisina osuuksina. Henkilöstörahastoerästä työnantajan tulisi päättää ennen sen ajanjakson alkua, jolta henkilöstörahastoerä suoritetaan. Lisäksi rahastoon voitaisiin siirtää erityinen henkilöstörahastoerän lisäosa, jota koskisivat varsinaista rahastoerää lievemmat kriteerit.

Henkilöstörahaston pääoma käsittäisi jäsenosuuspääoman ja muun rahastopääoman. Rahastolle suoritettavat henkilöstörahastoerät ja niiden lisäosat jaettaisiin jäsenten rahasto-osuuksiin, joista enintään 15 prosenttia siirrettäisiin kunkin vuonna jäsenen nostettavissa olevaan osuuteen. Rahasto-osuus olisi pääsäännön mukaan maksettava kokonaan jäsenelle, kun hänen työ- tai virkasuhteensa päättyy. Jäsen voisi kuitenkin nostaa rahasto-osuutensa haluamansa suuruusi-

na erinä eläkkeelle jäämisen taikka taloudellisiin tai tuotannollisiin perustein tapahtuneen irtisanomisen jälkeen seuraavina enintään neljänä vuositaisena maksupäivänä.

Henkilöstörahasto ei olisi edelleenkään verovelvollinen. Tulos- ja voittopalkkio olisi yritykselle verotuksessa vähennyskelpoinen meno. Jäsenen henkilöstörahastosta nostamia eriä verotettaisiin sinä vuonna, jona nosto tapahtuu. Jäsen maksaisi 80 prosentin osalta ansiotuloveroa, ja 20 prosentin osuus nostettavista varoista jätettäisiin verottamatta.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan muutettaviksi yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia, osuuskuntalakia, valtion liikelaitoksista annettua lakia, elinkeinotulon verottamisesta annettua lakia, sairausvakuutuslakia, työntekijän eläkelakia, merimieseläkelakia, kunnallista eläkelakia, työttömyysetuuksien rahoituksesta annettua lakia ja tapaturmavakuutuslakia. Näiden lakien erät viittaussäännökset muutettaisiin. Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan vuoden 2011 alusta.

VALIOKUNNAN KANNANOTOT

Yleisperustelut

Hallituksen esityksen perusteluista ilmenevistä syistä ja saamansa selvityksen perusteella valiokunta pitää esitystä tarpeellisenä ja tarkoituksenmukaisena. Valiokunta puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä seuraavin huomautuksin ja muutosehdotuksin.

Voimassa olevan lain mukaan henkilöstörahaston perustamisen edellytyksenä on, että yritys suorittaa voittopalkkiojärjestelmän perusteella rahastolle voittopalkkioeriä. Voittopalkkioerän tulee määräytyä yrityksen kannattavuuden perusteella, mutta siihen voidaan liittää myös muita toiminnan tehokkuutta mittaavia tekijöitä. Virastoissa voittopalkkiojärjestelmän korvaa tulospalkkiojärjestelmä, jossa palkkion maksaminen perustuu etukäteen asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen tai niiden ylittämiseen. Voittopalkkioerät jakautuvat jäsenten

henkilökohtaisiin rahasto-osuuksiin, jotka ovat jäsenten nostettavissa tietyin rajoituksin.

Henkilöstörahastolain voimassaolon aikana yrityksissä on voimakkaasti kehitetty erilaisia henkilöstön palkitsemis- ja kannustamismuotoja. Yleisiä palkitsemismuotoja ovat mm. erilaiset tulospalkkiojärjestelmät, joissa palkkion maksamisen edellytyksenä ei ole taloudellinen voitto vaan esimerkiksi sovitun tavoitteen saavuttaminen ja joissa palkkioita maksetaan osaston, ryhmän tai tiimin yhteisen tuloksen perusteella ryhmän kaikille jäsenille. Esityksessä ehdotetaan, että myös näitä tulospalkkioita voidaan jatkossa siirtää henkilöstörahastoon, jos ne täyttävät laissa määritellyt kriteerit ja koskevat koko henkilöstöä. Lisäksi rahastoon voidaan siirtää erityinen henkilöstörahaston lisäosa, jota koskevat varsinaista rahastoerää lievemmat kriteerit.

Valiokunta pitää hyvänä, että palkitsemisjärjestelmien kehittyminen otetaan huomioon ja että erilaiset tulospalkkiomallit otetaan uudessa laissa mukaan henkilöstörahas-tojärjestelmään. Valiokunta huomauttaa kuitenkin, että henkilö- ja ryhmäkohtaisten palkkioiden maksaminen saattaa joissakin tapauksissa johtaa henkilöstörahas-ton jäsenten väliseen eriarvoisuuteen. Voittopalkkiojärjestelmästä poiketen tulospalkkioita maksetaan tulospalkkiojärjestelmässä sovittujen perusteiden mukaan, jolloin palkkioita maksetaan vain esimerkiksi asetetut tavoitteet saavuttaneiden ryhmien jäsenille, vaikka koko yrityksen tulos olisi positiivinen. Koska henkilöstörahas-ton jäseniksi tulevat kaikki yrityksen tai viraston työntekijät, on valiokunnan mielestä erittäin tärkeätä huolehtia siitä, että henkilöstörahas-tot toimivat edelleen koko henkilöstön tasapuolisena palkitsemisjärjestelmänä.

Henkilöstörahas-ton kokoukseen osallistuminen

Nykyisen henkilöstörahas-tolain voimassaoloaikana rahastojen toimintaympäristössä on tapahtunut monia muutoksia. Esimerkiksi käytettävissä olevat tietoliikenneyhteydet ja -palvelut ovat kehittyneet tavalla, jota ei ole voitu ottaa huomioon voimassa olevaa lakia säädettäessä. Teknologian ja teknisten menetelmien kehittyessä on mahdollista vahvistaa jäsenten osallisuutta rahaston toiminnassa ja päätöksenteossa sallimalla kokoukseen osallistuminen esimerkiksi tietoliikenneyhteyden avulla. Tällaisesta etäosallistumisesta on säännökset mm. yhdistyslaissa ja osakeyhtiölaissa.

Voimassa olevan henkilöstörahas-tolain perusteella henkilöstörahas-to ei voi sallia jäsentensä osallistuvan rahaston kokoukseen postitse tai tietoliikenneyhteyden avulla. Tämän vuoksi työ- ja elinkeinoministeriö esittää lausunnossaan harkittavaksi, että uudessa henkilöstörahas-tolaissa mahdollistetaan jäsenten etäosallistuminen rahaston kokoukseen. Valiokunta yhtyy ministeriön näkemykseen etäosallistumisen mahdollistamisesta. On tarpeen sallia myös rahaston jäsenten päätöksenteossa mahdollisimman laajas-

ti sellaiset yhteydenpito- ja osallistumismuodot, joita kansalaiset yleisesti käyttävät arkielämässään.

Yksityiskohtaiset perustelut

1. Henkilöstörahas-tolaki

4 luku Päätösvalta henkilöstörahas-tossa

19 §. Henkilöstörahas-ton kokous. Valiokunta ehdottaa, että pykälään lisätään uusi etäosallistumista koskeva 6 momentti, jossa säännellään jäsenten mahdollisuudesta osallistua rahaston kokoukseen postitse taikka tietoliikenneyhteyden tai muun teknisen apuvälineen avulla ennen kokousta tai sen aikana.

Etäosallistumisella pyritään madaltamaan osallistumiskynnystä. Etäosallistuminen ei korvaa perinteisen fyysisen kokouksen järjestämistä, vaan kyseessä on osallistumismuoto, jota rahasto voi tarjota jäsenilleen tavanomaisen kokousosallistumisen lisäksi. Rahasto ei siten voi luopua perinteiseen tapaan pidettävästä rahaston kokouksesta eikä rajoittaa jäsenten mahdollisuutta osallistua sellaiseen kokoukseen.

Valiokunta pitää tärkeänä, että etäosallistumisen käyttöönotosta ja sen edellytyksistä määrätään henkilöstörahas-ton säännöissä, koska siten jää rahaston itsensä päätettäväksi, ottaako se etäosallistumisen käyttöön ja milloin ja millaisia etäosallistumisen muotoja se käyttää. Säännöissä etäosallistumisen edellytyksistä voidaan määrätä hyvin eri tavoin. Esimerkiksi voidaan määrätä, että kokouksiin voi osallistua vain tietyn teknisen apuvälineen avulla tai että etäosallistuminen on mahdollista vain tietyissä kokouksissa. Mahdollista on myös esimerkiksi määrätä, että harkintavalta etäosallistumisen tarjoamisessa on kokonaan tai osittain rahaston hallituksella. Toisaalta jäsenen oikeus etäosallistua kokoukseen voi olla myös yleinen ja aina jäsenten käytettävissä.

Etäosallistumisen eri muodot eivät sulje pois toisiaan, vaan niitä voidaan käyttää myös rinnakkain. Ehdotettu säännös mahdollistaa etäosallistumisen samanaikaisesti järjestetyn fyysi-

sen kokouksen kanssa (reaaliaikainen osallistuminen) mutta myös tiettyä aikana ennen fyysistä kokousta (ennakko-osallistuminen). Esimerkiksi postitse tapahtuva etäosallistuminen tapahtuu käytännössä aina ennen kokousta. Käytännössä ennakko-osallistuminen soveltuu parhaiten vaaleihin tai päätöksentekoon sellaisissa asioissa, joissa vaihtoehdot ovat ennalta suurella varmuudella tiedossa. Rahaston säännöissä voidaan myös määrätä, että vain reaaliaikainen etäosallistuminen tulee kysymykseen.

Etäosallistumisen mahdollistaminen ei estä fyysisessä kokouksessa käytävää keskustelua ja uusien ehdotusten tekemistä. Jos etä-äänen antanut tulee kokouspaikalle, hänellä on lähtökohtaisesti oikeus osallistua kokoukseen ja käyttää siellä äänioikeutta yleisten periaatteiden mukaisesti.

Etäosallistumisen käyttämisen edellytyksenä on, että perinteisellä tavalla järjestetyssä kokouksessa noudatettuihin menettelyihin verrattavalla tavalla etäosallistumisesta voidaan selvittää jäsenten henkilöllisyys ja ääntenlaskennan oikeellisuus. Edellytyksenä ei siten ole se, että nämä asiat voidaan täydellisellä varmuudella selvittää. Edellytyksenä menettelyn käyttämiselle ei myöskään ole se, että näin rahaston kokoukseen osallistuvat jäsenet voivat käyttää esimerkiksi kysely- tai puheoikeuttaan. Olennaista on, että jäsen voi kyseistä osallistumismenettelyä käyttäen luotettavalla tavalla osallistua äänestykseen.

Valiokunta tähdentää, että rahaston säännöissä ja päätöksillä voidaan määritellä edellytykset, joilla esimerkiksi etäosallistujat tunnustetaan, etä-äänien oikeellisuus varmistetaan, etä-äänien vaalisalaisuus ennen kokousta varmistetaan ja etä-äänien otetaan huomioon kokouksen päätöstä tehtäessä. Lakia ja sääntöjä täydentävät tarvittavat määräykset voidaan antaa esimerkiksi rahaston äänestys- ja vaalijärjestyksessä. Etäosallistuminen on nykyisin mahdollista mm. yhdistyksissä, osakeyhtiöissä ja osuuskunnissa. Yhteisöjen toiminnassa on jo syntynyt käytäntöjä siitä, miten voidaan tarvittaessa esimerkiksi teknisillä ratkaisuilla varmistaa hyvin runsaslu-

kuisenkin jäsenistön tunnistaminen ja äänten oikeellisuus.

Osallistumisen teknisissä järjestelyissä voi esiintyä erilaisia häiriöitä. Osa häiriöistä voidaan mahdollisesti selvittää esimerkiksi keskeyttämällä kokous korjausten edellyttämäksi ajaksi. On kuitenkin mahdollista, että osa jäsenistä jää häiriön takia vaille mahdollisuutta osallistua kokoukseen. Tällaisten häiriöiden merkitys kokouksen päätösten pätevyydelle jää tapauskohtaisesti ratkaistavaksi henkilöstörahastolain ja oikeuskäytännössä muotoutuneiden periaatteiden mukaisesti.

Kokouskutsussa on mainittava etäosallistumismahdollisuudesta, sen käyttämisen edellytyksistä, siihen liittyvistä jäsenen puhevallan mahdollisista rajoituksista sekä siinä noudatettavasta menettelystä.

Ehdotettavat säännökset etäosallistumisesta koskevat henkilöstörahastolain 24 § huomioon ottaen soveltuvin osin myös valtuutettujen kokousta.

10 luku Voimaantulo

66 §. *Siirtymäsäännökset.* Valiokunta ehdottaa, että pykälään lisätään uusi 5 momentti, jossa on menettelytapasäännös siitä, miten nyt voimassa olevan lain aikana rekisteröidyt henkilöstörahastot siirretään tämän lain mukaan perustettavaan henkilöstörahastorekisteriin.

Päätösehdotus

Edellä esitetyn perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa,

että hallituksen esitykseen sisältyvät lakiehdotukset hyväksytään sellaisinaan paitsi 1. lakiehdotuksen 19 ja 66 § muutettuina seuraavasti:

19 §

Henkilöstörahaston kokous

(1—4 mom. kuten HE)

Henkilöstörahaston säännöissä voidaan määrätä, että kokoukseen voidaan säännöissä mainituin edellytyksin osallistua myös postitse taikka tietoliikenneyhteyden tai muun teknisen apuvälineen avulla kokouksen aikana tai ennen kokousta. Edellytyksenä on, että osallistumisoikeus ja ääntenlaskennan oikeellisuus on voitava selvittää tavallisessa rahaston kokouksessa noudatettaviin menettelytapoihin verrattavalla tavalla. Tällöin kokouskutsussa on mainittava tässä momentissa tarkoitettu osallistumismahdollisuudesta, sen käyttämisen edellytyksistä, siihen liittyvistä jäsenen puhevallan käyttämisen mahdollisista rajoituksista sekä siinä noudatettavasta menettelystä. (Uusi 5 mom.)

(6 mom. kuten HE:n 5 mom.)

66 §

Siirtymäsäännökset

(1—3 mom. kuten HE)

Vanhan lain voimassa ollessa rekisteröidyt henkilöstörahastot siirretään niiden rekisterinumerolla tämän lain mukaan perustettuun henkilöstöraharekisteriin, jolloin tämän lain voimassa ollessa perustetulle rahastolle annetaan kulloinkin vuoroon tuleva juokseva rekisterinumero. (Uusi 4 mom.)

Helsingissä 17 päivänä syyskuuta 2010

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj. Arto Satonen /kok
vpj. Jukka Gustafsson /sd
jäs. Anna-Maja Henriksson /r
Arja Karhuvaara /kok
Johanna Karimäki /vihr
Merja Kuusisto /sd
Merja Kyllönen /vas

Esa Lahtela /sd
Jari Larikka /kok
Markus Mustajärvi /vas
Sanna Perkiö /kok
Paula Sihto /kesk
Kimmo Tiilikainen /kesk
Jyrki Yrttiaho /vas.

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

neuvotteleva virkamies Marjaana
Kinnunen.