

**Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 15 hallituksen
esityksestä henkilöstörahasistolaisiksi sekä siihen liittyväksi lainsäädännöksi**

Eduskunta on 18 päivänä huhtikuuta 1989 lähettänyt sosiaalivaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi hallituksen esityksen n:o 41 henkilöstörahasistolaisiksi sekä siihen liittyväksi lainsäädännöksi.

Asian johdosta ovat valiokunnassa olleet kuultavina lainsäädäntöneuvos Gustav Bygglin oikeusministeriöstä, apulaisosastopäällikkö Matti Salmenperä sosiaali- ja terveysministeriöstä, finanssineuvos Heikki Oksanen ja ylijohtaja Jukka Tammi valtiovarainministeriöstä, osallistumisjärjestelmäkomitean puheenjohtaja, toimitusjohtaja Matti Pekkanen, vastaava sopimussihteeri Matti Kopperi Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöstä, osastopäällikkö Tapani Saukkonen Suomen Työnantajain Keskusliitosta, neuvottelupäällikkö Jarmo Juvonen ja lakimies Pekka Lindroos Liiketoimintajain Keskusliitosta, osastonjohtaja Iikka B. Voipio Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitosta, varapuheenjohtaja Alari Kujala ja toimitusjohtaja Juha-Veikko Kurki Akavasta, sosiaalsihteeri Veikko Simpanen Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitosta, vastaava lakimies Jari Hellstén Rakennustyöväen Liitosta, varatoimitusjohtaja Jussi Järventaus Suomen Yrittäjien Keskusliitosta, toimitusjohtaja Reijo Setälä ja pääluottamusmies Marja Syrjäsalo Osuuspankki Yhteistuesta, hallintojohtaja Hannu Krogerus ja pääluottamusmies Kaarina Rostedt Lohja Oy:stä, henkilöstöjohtaja Eelis Makkonen ja pääluottamusmies Auvo Salama Valmet Oy:stä, hallituksen puheenjohtaja Harry Berner ja pääluottamusmies Tellervo Puolakka Berner Oy:stä, työsuhtepäällikkö Kari Joutsa Oy Alko Ab:stä, henkilöstöjohtaja Juhani Raunemo ja pääluottamusmies Viljo Ripatti Asko Oy:stä, toimitusjohtaja Kurt Lindblom ja pääluottamusmies Leo Meriläinen Hackman Oy:stä, toimitusjohtaja Seppo Halttunen, hallintojohtaja Erkki Nieminen ja pääluottamus-

mies Oiva Nieminen Halton Oy:stä, professori Mikael Hidén, professori Kari-Pekka Tiitinen ja KHT-tilintarkastajaja Jaakko Nyman.

Hallituksen esitys

Hallituksen esityksessä ehdotetaan yritysten sisäisen yhteistoiminnan syventämiseksi ja taloudellisen demokratian ja yritysten kilpailukyvyn edistämiseksi luotavaksi uusi yhteisömuoto, henkilöstörahasasto. Henkilöstörahasasto voitaisiin perustaa yritykseen, jonka palveluksessa on vähintään 30 henkeä, tai tällaisen yrityksen tulosityksikköön, jossa on vähintään 10 henkeä, sekä tietyin edellytyksin pienempäänkin yritykseen.

Henkilöstörahasistolaila määriteltäisiin rahaston toiminnan edellytykset ja keskeiset piirteet. Tarkoitus on jättää yrityskohtaisia sovellutuksia varten väljyyttä.

Rahaston perustaisi yrityksen henkilöstö. Rahasto voitaisiin perustaa, jos yrityksessä on voittopalkkiojärjestelmä, jonka perusteella yritys suorittaa rahastolle voittopalkkioeria. Voittopalkkioerä määriteltäisiin ennalta päätetyllä tavalla käyttökatteesta tai sen jälkeisestä tuloslaskelman erästä ja mahdollisesti muista tehokkuutta mittaavista tekijöistä. Voittopalkkiojärjestelmä merkitsisi henkilöstön osallistumista työnantajayrityksen tuloksenjakoon. Rahasto sijoittaisi varojaan työnantajayritykseen ja sen ulkopuolelle.

Rahaston jäseniä olisivat yrityksen henkilöstöön kuuluvat johtoa mahdollisesti lukuun ottamatta. Voittopalkkioeristä ja niiden tuottamasta ylijäämästä kertynyt pääoma jakautuisi henkilökohtaisesti rahasto-osuuksiin, jotka olisivat jäsenten nostettavissa lain ja rahaston sääntöjen mukaisten edellytysten täytyessä. Osa voittopalkkioeristä voitaisiin sääntöjen perusteella käyttää jäsenten koulutukseen ja

muuhun jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen.

Myöhemmin annettavilla lakiesityksillä on tarkoitus estää verotuksen kertaantuminen ja toteuttaa henkilöstörahaston kautta saatavien etuuksien yhdenkertainen verotus. Rahasto ei maksaisi veroa vastaanottamistaan voittopalkkioeristä, mutta rahasto-osuuksien nosto ja rahaston jäsenilleen suorittamat erät luettaisiin saajan verotettavaksi tuloksi.

Ehdotettu lainsäädäntö on tarkoitettu tulemaan voimaan 1 päivänä tammikuuta 1990.

Valiokunnan kannanotot

Sosiaalivaliokunta pitää perusteltuna hallituksen esityksen mukaisen henkilöstörahastojärjestelmän luomista. Hallituksen esityksen perustelujen mukaisesti voitaneen esitetyllä rahastojärjestelmällä edistää yrityksen ja sen henkilöstön yhteistoimintaa luomalla yrityksen rinnalle erillinen, itsenäinen mutta yrityksen henkilöstöön sitoutuva yhteistyökumppani. Valiokunta korostaa henkilöstörahaston perustamisen yhteydessä tapahtuvien neuvottelujen tärkeyttä. Henkilöstörahastoa perustettaessa ja päätettäessä voittopalkkioerien määräytymisperusteista tulee pyrkiä siihen, että yhteistoinnasta yrityksissä annetun lain mukaisella tai muulla yrityksen ja sen henkilöstöryhmien hyväksymällä tavalla voidaan yrityksen ja henkilöstön kesken saavuttaa yhteisymmärrys henkilöstörahastojärjestelmän keskeisistä periaatteista.

Valiokunnan saaman selvityksen mukaan henkilöstörahastojärjestelmässä voi olla kyse miljarditason pääomista, kun järjestelmä on ehtinyt kerätä riittävän pitkän aikaa pääomia. Pääomien kertymän arviointi on kuitenkin vaikeaa, koska toisaalta järjestelmän yleisyydestä voidaan esittää vain arvioita ja koska toisaalta voittopalkkioiden määräytymisperusteet määritellään vasta rahastojen perustamisvaiheessa kussakin yrityksessä erikseen. Kun rahaston perustaminen edellyttää yleensä, että yrityksessä on vähintään 30 työntekijää, merkitsee tämä, että suhteellisen vähäiseen määrään yritysten kokonaismäärästä voidaan rahasto perustaa. Toisaalta työntekijöiden määrästä huomattavasti suurempi osa tulee henkilöstörahastojärjestelmän soveltamispiiriin.

Yrityksissä nykyisin käytettävät erilaiset tulospalkkiojärjestelmät, jotka useimmiten perustuvat vuosittain jaettavaan palkkioon, jää-

vät yrityksen ja sen henkilöstön päätösten perusteella edelleen olemaan ja uusia tällaisia järjestelmiä voidaan perustaa. Näiden rinnalle, tilalle tai näistä riippumatta on valiokunnan käsityksen mukaan kuitenkin tarpeellista ja tarkoituksenmukaista perustaa henkilöstörahastoja henkilöstörahastolain tavoitteiden ja siinä asetetun työelämän uudistamistavoitteen edistämiseksi. Mahdollisuus sijoittaa rahaston varoja työnantajayritykseen luo yrityskohtaista motivaatiota, jota järjestelmässä tulisi käyttää hyväksi.

Henkilöstörahastolain mukainen järjestelmä on luotu joustavaksi. Yritys päättää voitonjakojärjestelmästä ja sen soveltamisesta. Tätä onkin pidettävä — riittävä oikeusturva säilyttäen — tärkeänä periaatteena, jotta henkilöstörahastojärjestelmää voidaan soveltaa erilaisissa yrityksissä. Myös tulosyksikkökohtainen menettely on perusteltua. Valiokunta huomauttaa tarpeesta määritellä mahdollisimman yksiselitteisesti tulosyksikköjen voittopalkkiojärjestelmän perusteena olevat seikat, koska nämä eivät voimassa olevan lainsäädännön nojalla ole siten selvitettävissä. Yrityksen kirjanpitoa tarkastaessaan tulee tilintarkastajien kiinnittää huomiota sisäisen tuloslaskennan selkeyteen ja tulosyksikkökohtaisen voittopalkkiojärjestelmän määräytymisperusteisiin ja laskentaan.

Henkilöstörahaston toiminnan tulee olla rahastokohtaisesti joustavaa. Valiokunta pitää myös tässä suhteessa laissa olevia vaihtoehtoisia menettelyjä perusteltuina ja tarkoituksenmukaisina.

Hallituksen esityksen mukaan jäsenyys henkilöstörahastossa on sidottu yrityksen palvelukseen ja siihen, ettei henkilön palvelussuhde tai asema yrityksessä ole sellainen, ettei jäsenyys rahaston sääntöjen mukaan häntä koske. Ehdotetun 14 §:n 2 momentin mukaan yrityksen palveluksessa olevista sääntöjen perusteella voivat rahaston ulkopuolella olla määräaikaissa työsuhteessa olevat ja yrityksen johtoon kuuluvat henkilöt. Valiokunta pitää tätä menettelyä tarkoituksenmukaisena. Jäsenyydestä ei seuraa velvoitteita jäsenenä oleville henkilöille, vaan rahaston toimintaan osallistuminen ja jäsenosuuksien nostaminen on vapaaehtoista.

Lakiehdotuksen mukaan voittopalkkioerät liitetään jäsenten rahasto-osuuksiin puoliksi työajan ja puoliksi palkkojen mukaisessa suhteessa, jollei rahaston säännöissä toisin määrätä. Yleistä joustavuutta rajoittaa laissa rahas-

tojen pääoman karttumista silmällä pitäen asetettu rajoitus rahasto-osuuden jakautumisesta sidottuun osaan ja nostettavissa olevaan osaan. Kun lisäksi sidotusta osasta voidaan varoja siirtää nostettavissa olevaan osaan vasta, kun henkilö on ollut kymmenen vuotta rahaston jäsenenä, saattaa kertymisaika muodostua epätarkoituksenmukaisen pitkäksi.

Henkilöstörahasojen hallinnosta, kirjanpidosta ja muusta toiminnasta on lakiehdotuksessa runsaasti säännöksiä. Kun kyseessä on uusi oikeushenkilömuoto, on tämä sinänsä perusteltua. Toisaalta valiokunta painottaa henkilöstörahasojen hallinnon keveyden vaatimusta, jotteivät hallintokustannukset muodostu kohtuuttomiksi. Kirjanpidon suhteen tulee kirjanpitolautakunnan käyttää toimivaltaansa ja ohjata rahastojen kirjanpitotapaa, jotta voidaan välttää ja ratkaista tästä aiheutuvat ongelmat.

Henkilöstörahasojärjestelmän käyttöönotto edellyttää tehokasta tiedotustoimintaa. Yritysten ja niiden henkilöstön on saatava mahdollisimman nopeasti tietoa henkilöstörahasolaista ja rahastojen toteuttamismahdollisuuksista. Henkilöstörahasojen asianmukainen toiminta edellyttää henkilöstön kouluttamista, koska rahaston toiminnan muodostamat sijoitusjärjestelyt ja osuuksien suorittaminen ovat palkan-saajien kannalta uudenlaista toimintaa.

Hallituksen esityksen perustelujen mukaan tarkoituksena on, että yrityksen rahastolle maksamat voittopalkkiot ovat yritykselle vähennyskelpoisia ja rahastolle verovapaita. Vastaavasti jäsenen nostamat rahasto-osuudet ovat verotettavaa tuloa. Valiokunta korostaakin, että erityistä huolta on pidettävä siitä, ettei verotus miltään osin kertaannu. Valiokunta yhtyy myös hallituksen esityksen perusteluihin, joiden mukaan rahasto-osuuksien nostoon tulee soveltaa tulontasausäännöstä eikä rahasto-osuutta lueta jäsenen veronalaisiksi varoiksi. Omaisuustulovähennyksen soveltamista rahaston jäsenilleen maksamiin eriin tulee harkita verolainsäädäntöä valmisteltaessa. Rahasto-osuuksista ei tule periä sosiaaliturva- eikä työeläkemaksuja. Vielä valiokunta kiinnittää huomiota leimaverosäännöksiin ja pitää tärkeänä sitä, että ne eivät saa aiheuttaa taloudellisia ongelmia rahastoa perustettaessa. Verotusta koskevat ratkaisut on tehtävä henkilöstörahas-tolain voimaantuloon mennessä.

Henkilöstörahasotakiehdotuksen 27 §:n mukaan työntekijä voi saada rahasto-osuuten-

sa yrityksen kolmen tilikauden jälkeen muun muassa niissä tapauksissa, joissa työnantaja irtisanoo tai purkaa työsopimuksen työntekijän menettelystä johtuvasta syystä. Työntekijän menettelyä on arvioitava työsopimuslain irtisanomista ja purkamista koskevien säännösten perusteella. Kyseessä tulee olla työntekijän moitittava käyttäytyminen. Jos työntekijästä johtuva syy on sellainen, ettei sitä voida pitää työntekijän menettelynä, ei kyseessä valiokunnan mielestä voi olla 27 §:n 1 momentin 1 kohdan tarkoittama työsopimuksen irtisanominen tai purkaminen. Näissä tilanteissa työsuhde päättyy 2 kohdassa tarkoitettuun syystä. Esimerkkinä valiokunta mainitsee työntekijän sairaudesta tai vammasta johtuvan työkyvyn olennaisen ja pysyvän heikentymisen. Samoin työntekijän perusteltu kieltäytyminen työsopimuslain mukaisista irtisanomisen asemesta käytettävissä olevista toimenpiteistä ja muut vastaavat perusteet, joissa työnantaja nojaa irtisanomisen tai purkamisen työntekijästä johtuvaan syyhyn, joihin työntekijä ei kuitenkaan perustellun arvion mukaan voi vaikuttaa, eivät ole työntekijän menettelyä.

Henkilöstörahasotainsäädännön uudistamista on seurattava. Valiokunta ehdottaa, että viranomaiset työmarkkinaosapuolien kanssa seuraavat uudistuksen toimeenpanoa ja tekevät ehdotuksia tarvittaviksi muutoksiksi.

Valiokunnan tekemien muutosesitysten perustelut

Valiokunnan mielestä yrityksen päätöksiä koskevaa 7 §:ää on tarpeellista sanonnallisesti selventää, jotta voittopalkkiojärjestelmän olemassaoloa koskeva yrityksen päätösvalta tulee riittävästi yksilöidyksi.

Lomautetulla työntekijällä on työsopimuslain 42 §:n 1 momentin mukaan oikeus irtisanoa työsopimuksensa irtisanomisajasta riippumatta eräin rajoituksin. Kun lomauttamisen edellytyksenä on irtisanomis- tai purkamisperusteiden olemassaolo ja kun muutoinkin lomauttamisen edellytykset ovat irtisanomista muistuttavat, valiokunta ehdottaa lakiin otettavaksi säännöksen, jonka nojalla vähintään 90 päivää jatkuneeksi ajaksi lomautettu työntekijä voi nostaa rahasto-osuutensa muista työntekijän itsensä irtisanomista koskevista tapauksista poiketen 27 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaisesti.

Lakiehdotuksen 44 §:n mukaan henkilöstörahaston hallitukseen kuuluu vähintään kolme jäsentä. Palkansaajien yleinen järjestäytyminen sekä rahaston toiminnan ja tavoitteiden huomioon ottaminen edellyttää valiokunnan mielestä laajempaa hallitusta, mistä syystä hallituksen vähimmäissuuruudeksi ehdotetaan neljää jäsentä.

Edellä esitettyyn ja hallituksen esityksen perusteluihin viitaten sosiaalivaliokunta kunnioittavasti ehdottaa,

*että toinen lakiehdotus hyväksyttäisiin muuttamattomana ja
että ensimmäinen lakiehdotus hyväksyttäisiin näin kuuluvana:*

1.

Henkilöstörahastolaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleisiä säännöksiä

1—4 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

2 luku

Henkilöstörahaston perustaminen

5 ja 6 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

7 §

Yrityksen päätökset

Yritys päättää voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta.

(2 ja 3 mom. kuten hallituksen esityksessä)

8—13 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

3 luku

Jäsenyys henkilöstörahastossa

14 ja 15 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

4 luku

Henkilöstörahaston pääoma ja rahasto-osuudet

16—26 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

27 §

Osuuden suorittaminen työsuhteen päätyttyä

(1 mom. kuten hallituksen esityksessä)

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. (Uusi mom.)

(3 mom. kuten hallituksen esityksen 2 mom.)

28 ja 29 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

5 luku

Päätösvalta henkilöstörahastossa

30—43 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

6 luku

Henkilöstörahaston hallinto

44 §

Hallitus

Rahastolla on oltava hallitus, johon kuuluu vähintään *neljä* jäsentä. Säännöissä voidaan määrätä, että hallituksen jäsenille valitaan varajäsenet. Varajäsenen on vastaavasti sovellettava, mitä hallituksen jäsenestä on säädetty.

(2 mom. kuten hallituksen esityksessä)

45 ja 46 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

7 luku

Tilinpäätös ja tilintarkastus

47—51 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

8 luku

Vahingonkorvaus

52 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

9 luku

Henkilöstörahasto yritysjärjestelyissä

53 ja 54 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

10 luku

Henkilöstörahaston purkaminen

55—58 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

11 luku

Henkilöstörahaston valvonta

59 ja 60 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

12 luku

Erinäisiä säännöksiä

61—63 §

(Kuten hallituksen esityksessä)

Helsingissä 30 päivänä toukokuuta 1989

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa puheenjohtaja Skinari, varapuheenjohtaja Louvo ja jäsenet Alaharja, Alaranta, Kankaanniemi, Koistinen, Kärhä, P. Leppänen, Mäkipää (osittain),

Nordman (osittain), Paavilainen (osittain), Rantanen, Rinne (osittain), Stenius-Kaukonen, Taina, Törnqvist ja Väistö sekä varajäsen Sasi (osittain).

Vastalauseita**I**

Henkilöstörahasto- ja erilaiset yritysten voittopalkkiojärjestelmät ovat kannatettavia hankkeita ja uudistuksia, joilla voidaan saada tehokkuutta yritystoimintaan ja joustoa henkilöstön palkitsemiseen hyvistä työsuorituksista. Henkilöstörahastolakiesityksen perusteluissa hallitus toteaaakin, että ”rahastojen tarkoituksena on syventää yritysten sisäistä yhteistoimintaa ja edistää siten taloudellista demokratiaa ja yritysten kilpailukykyä”. Edelleen hallitus sanoo, että ”yritystoiminnan menestymi-

nen edellyttää, että henkilöstö on motivoitunut kehittämään ammattitaitojaan ja edistämään yrityksen toiminnan kehittämistä”.

Edellä mainitut ajatukset ovat hyviä ja tärkeitä. Hallituksen esitys uudeksi henkilöstörahastolaiksi ei kuitenkaan sosiaalivaliokunnan vähäisten tarkistusten jälkeenkään vastaa noita hyviä tavoitteita ja päämääriä. Lain mukaisesti perustettavat rahastot tulevat olemaan jäykkiä ja byrokraattisia organisaatioita. Taloudellista demokratiaa enempää kuin yritysten kilpailu-

kykyäkään ne tuskin paljonkaan lisäävät. Varsinkaan niiden yritysten ja toimialojen osalta, joilla kilpailukyvyssä ja kannattavuudessa on ongelmia, tilanne ei muutu positiiviseen suuntaan, vaan saattaa käydä jopa päinvastoin. Myöskään henkilöstön myönteistä motivointivaikutusta ei esityksellä merkittävästi liene, koska lakiesitys sisältää eräitä keskeisiä säännöksiä, jotka eliminoivat tehokkaasti nuo vaikutukset.

Useissa yrityksissä on jo käytössä erilaisia yrityksen tuloksesta riippuvia vuosipalkkiojärjestelmiä. Asiantuntijoiden lausuntojen mukaan kokemukset ovat lähes täydellisesti myönteisiä. Hallituksen esitys henkilöstörahas-tolaiksi merkitsee sellaisen järjestelmän muovaamista, joka on varsin etäällä näistä jo käytössä olevista järjestelmistä. Erityisesti rahaston 10 vuoden mittainen jäsenyyssvelvoite ennen osuuden ulossaantia sekä ulossaannin hitaus ovat tekijöitä, jotka eivät houkuttele järjestelmän käyttöönottoon. Lain asettamia määräaikoja tuleekin lyhentää hallituksen esittämistä, jotka osoittavat kohtuutonta hätävar-jelun liioittelua.

Henkilöstörahastoon liittymisen tulisi olla vapaaehtoista, vaikka jäsenyys ei tuokaan velvoitteita. On kuitenkin korostettava sitä, että tämälntyyppisissä kysymyksissä tulee olla sel-keästi ja johdonmukaisesti vapaaehtoisuus. Vapaaehtoisuuden toteuttaminen ei ole mahdo-tonta.

Henkilöstörahastojen ja niiden maksamien osuuksien verotuskohtelusta hallitus on anta-nut vain melko epämääräisiä kaavailuja. On valitettavaa, että hallitus ei ole esitystä laaties-saan halunnut selvittää verotuksellisia ongel-mia ja ratkaisuja, vaan on jättänyt ne epämää-räiseen tulevaisuuteen. Vastuullinen asioiden valmistelu- ja hoitotapa olisi edellyttänyt tar-kat tiedot verotuskohtelusta.

Henkilöstörahastoja syntyy pääasiassa vain hyvin menestyviin suurehkoihin yrityksiin, joil-le se antaa uuden tavan palkita henkilöstöään. Tämä saattaa merkitä sitä, että nämä yritykset pystyvät entistä paremmin hankkimaan työvoi-mapulan vallitessa parhaimman työvoiman. Samalla heikosti menestyvät yritykset ja koko-

naiset toimialat saattavat menettää niiden me-nestyksen kannalta välttämättömän koulutetun ja pätevän työvoiman. Tällainen kehitys saat-taa vielä kärjistyä niissä osissa maataamme, joissa yritystoiminnan yleiset edellytykset muu-toinkin ovat vaikeat. Koko kansantalouttamme ajatellen tämä kehitys olisi vahingollista. Toi-saalta tämälntyyppiset uudet järjestelmät, joita voidaan toteuttaa vain yksityisellä sektorilla, merkitsevät pitkällä aikavälillä julkisten alojen vaikeutuvaa työvoimansaantia. Kun eräät muutkin viimeaikaiset toimet johtavat julkisen sektorin työvoiman rekrytoinnin vaikeutumi-seen, on asiaan suhtauduttava riittävällä vaka-vuudella.

Sosiaalivaliokunnan enemmistö ei halunnut ottaa edellä mainittuja seikkoja vakavasti, vaan hylkäsi niitä koskevan lausumaesityksen. Tämä on valitettavaa. Eduskunnan tulisikin velvoittaa hallitusta erityisen tarkasti seuraamaan kehityksen suuntaa ja vaikutuksia.

Valiokunnan mietintöön olisi tullut hyväksyä seuraava hallitusta velvoitta-va lausuma:

”Valiokunta edellyttää, että hallitus seuraa tarkoin henkilöstörahastojärjestelmän vaiku-tuksia työvoiman liikkuvuuteen, eri yritysten ja toimialojen väliseen kilpailuun ammattitaitoi-sesta työvoimasta, julkisen alan työvoiman saantiedellytysten säilymiseen ja henkilöstön todellisten vaikutusmahdollisuuksien kehitty-miseen yrityksissä sekä ryhtyy tarvittaessa te-hokkaisiin toimenpiteisiin näissä kysymyksis-sä.”

Samalla kun henkilöstörahastolakia tulee siis korjata joustavammaksi ja houkuttelevam-maksi mm. hallituksen esittämiä määräaikoja lyhentämällä, on erittäin tärkeää, että lain mahdollisia kielteisiä vaikutuksia tarkoin seu-rataan ja ne viipymättä ehkäistään.

Edellä olevan perusteella ehdotan,

*että toinen lakiehdotus hyväksyt-täisiin muuttamattomana ja
että ensimmäinen lakiehdotus hyväksyttäisiin näin kuuluvana:*

1.

Henkilöstörahasolaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleisiä säännöksiä

1—4 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

2 luku

Henkilöstörahasolaston perustaminen

5—13 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

3 luku

Jäsenyys henkilöstörahasolastossa

14—15 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

4 luku

Henkilöstörahasolaston pääoma ja rahasto-osuudet

16—23 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

24 §

Rahasto-osuuden nosto

(1 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

Sidotusta osasta siirretään pääomaa nostettavissa olevaan osaan noudattaen rahaston säännöissä määrättyjä perusteita enintään kymmenesosa kunakin vuonna sen jälkeen, kun kahdeksan vuotta on kulunut henkilön jäseneksi tulemisesta.

(3 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

25—26 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

27 §

Osuuden suorittaminen työsuhteen päättyttyä

Riippumatta siitä mitä rahasto-osuuden nostamisesta on säännöissä määrätty, osuus on

suoritettava kolmen kuukauden kuluessa seuraavasta arvonnäätityspäivästä luettuna siitä:

1) kun työsuhteen päättymisestä on kulunut kaksi yrityksen täyttä tilikautta jäsenen irtisanottua työsopimuksensa tai työnantajan irtisanottua tai purettua jäsenen työsopimuksen työntekijän menettelystä johtuvasta syystä taikka

(2 kohta kuten valiokunnan mietinnössä)

(2 ja 3 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

28 ja 29 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

5 luku

Päätösvalta henkilöstörahasolastossa

30—35 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

36 §

Jäsenen äänioikeus

Jokaisella jäsenellä on äänioikeus ja jokaisella äänioikeutetulla yksi ääni. (Poist.)

(2 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

37—43 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

6 luku

Henkilöstörahasolaston hallinto

44—46 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

7 luku

Tilinpäätös ja tilintarkastus

47—51 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

8 luku

Vahingonkorvaus

52 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

9 luku

Henkilöstörahasto yritysjärjestelyissä

53 ja 54 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

10 luku

Henkilöstörahaston purkaminen

55—58 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

11 luku

Henkilöstörahaston valvonta

59 ja 60 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

12 luku

Erinäisiä säännöksiä

61—63 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

Helsingissä 30 päivänä toukokuuta 1989

Toimi Kankaanniemi**II****Henkilöstörahasto kansanvallan silmä-
lumetta**

Henkilöstörahaston lähtökohtana on saattanut joskus kaukaisessa menneisyydessä olla ajatus siitä, että järjestelmän avulla lisättäisiin työntekijöiden päätösvaltaa yrityksissä ja talouselämässä. Hallituksen esitys ei kuitenkaan merkitse omistajien ja heitä edustavan johdon vallan kaventamista.

SKDL:n ja DEVA:n mielestä olisi luotava laajempia, palkansaaajien yhteisiä sijoitusrahastoja, joilla tasoitettaisiin myös keskittynyttä osakevarallisuutta ja lisättäisiin työntekijöiden vaikutusvaltaa yrityksissä. Keinona voisi olla esimerkiksi se, että eläkerahastot hankkisivat yritysten omistusta haltuunsa ja palkansaaajien osuutta niiden hallinnossa lisätään.

Edellä mainittu linja vaatisi aivan oman lakinsa. Tässä yhteydessä esitämme vähimmäisvaatimuksena korjauksia hallituksen esitykseen.

Henkilöstörahasto työnantajien välineenä

Henkilöstörahasto kiinnostaa työnantajaa mm. seuraavista syistä:

— luodaan uusi tulokseen perustuva, yritys-kohtainen palkkausjärjestelmä ja pyritään samalla heikentämään ay-liikkeen toimintaa;

— palkka ei joustaa alaspäin, mutta voittopalkkioerät joustavat eli päästään siis joustavaan palkkaukseen;

— taannoittaisesta pörssinotkahduksesta huolimatta työntekijät ovat todennäköisesti pörssi-illuusion vallassa ja ovat siksi valmiita vaihtamaan osan palkastaan osakeomistukseen (tajuamatta, että markkinatalouteen kuuluu, että pörssinousu ei ole ikuista) ja samaistumaan yrityksen omistajiin. Nimenomaan viimeksi mainittuun työnantajat tähtäävät.

Saattaa myös olla, että henkilöstörahaston kautta kuvitellaan saatavan jotakin palkan lisäksi eikä nähdä, että kyse on palkanosan maksamisesta toisella tavalla.

Henkilöstörahasto palvelee siis työnantajia.

Henkilöstörahasto voi hyödyttää työntekijöitä, mikäli sillä rahoitetaan koulutusta.

Henkilöstörahasto vapaaehtoisen pakkosäästämisen välineenä

Henkilöstörahastolla pyritään myös säästämiseen nostamiseen. Asiantuntijat tosin pitävät järjestelmän kansantaloudellista vaikutusta vähäisenä. Henkilöstörahasto on kuitenkin ilmipakkoa miellyttävämpi, koska siinä muodollisesti työntekijä suostuu säästämiseen.

Tällaista vapaaehtoista pakkosäästämistä on vaikea vastustaa, sillä pörssi-illuusio näyttää olevan vallalla.

Jos henkilöstörahaston sijoitukset epäonnistuvat, voi hallituksen jäsenten ohella myös muille rahaston jäsenille aiheutua velvoitteita päivänvastoista vakuutteluista huolimatta.

Ehdotetut yksityiskohtaiset muutokset

6 ja 7 §. Ehdotamme poistettavaksi lakiin kirjoitetun työnantajan yksipuolisen mahdollisuuden päättää asiasta.

14 §. Ehdotamme työntekijälle mahdollisuutta olla liittymättä henkilöstörahastoon. Käytännössä, kun yrityksessä toimii henkilöstörahas, ei säännöksellä ole merkitystä. Rahaston ulkopuolelle jättäytyvä yksittäinen työntekijä ei kuitenkaan saa rahasto-osuuttaan välittömänä palkkana käteen.

17 §. Pidämme tarpeettomana säätää rahasto-osuuksien jakoperusteesta yksityiskohtaisesti. Se voidaan jättää kunkin rahaston omien sääntöjen varaan, kun säilytetään yleinen vaatimus jaon tasapuolisuudesta.

18 §. Rahaston myönteinen vaikutus voisi olla henkilöstön koulutuksessa. Tästä syystä ehdotamme, että säännökseen kirjoitettaisiin vähimmäismäärä koulutukseen ja muuhun vastaavaan henkilöstöä hyödyttävään tehtävään ohjattavista varoista.

20 §. Hallituksen esitykseen on 1 momentin 1 kohdaksi jäänyt jäänteinä mahdollisuus sijoittaa työnantajan yritykseen joko omana pääomana tai lainana. Neljä palkansaajakeskusjärjestöä vaatii lisäksi, että rahaston varoista vähintään 1/3 olisi sijoitettava omaan yritykseen.

Pakollinen sijoittaminen omaan yritykseen on järkevä vain silloin, kun se tuo päätösvaltaa yrityksen henkilöstölle.

Sijoittaminen omaan yritykseen voi olla risikisijoitus: konkurssissa työntekijä menettää paitsi työpaikkansa myös henkilöstörahastoon siirretyn palkanosan, jos rahat on sijoitettu omaan yritykseen. Henkilöstörahas voi säännöissään ratkaista itse, pitääkö se omaa yritystä tällaisena.

24 §. Kymmenen vuoden rahastointiaika on ehdottomasti liian pitkä, jos tarkoituksena on todella motivoida työntekijöitä. Ehdotamme sen lyhentämistä viiteen vuoteen.

27 §. Ehdotamme lyhennettäväksi työsuhteen päättymisen jälkeen suoritettavan osuuden enimmäismääräaika kolmesta vuodesta vuoteen.

36 §. Nykyaikana pitäisi noudattaa johdonmukaisesti mies ja ääni -periaatetta.

44 §. Rahaston hallituksessa tulisi aina olla vähintään neljä jäsentä. Näin turvattaisiin paremmin eri henkilöstöryhmien mahdollisuus olla edustettuna.

Hallitus esittää, että rahaston hallituksen jäsen voisi olla vain Suomessa asuva Suomen tai muun pohjoismaan kansalainen. Työministeriö voisi myöntää poikkeuksen. Me emme hyväksy tällaista ulkomaalaisten syrjintää, vaan katsomme, että jos ulkomaalainen kerran on kelpuutettu tekemään työtä ja on rahaston jäsen työsuhteen perusteella, tulee hänellä olla yhtäläinen oikeus rahaston hallituksen jäsenyyteen. Hallituksen vaatimuksen, että rahaston hallituksen jäsenen tulee asua Suomessa, olemme säilyttäneet.

Rahasto-osuudet ja sosiaaliturva

Henkilöstörahasojen rahasto-osuudet ovat rinnastettavissa palkkaan, joka maksetaan myöhemmin. Koska palkansaajan sosiaali- ja eläketurva riippuu maksetusta palkasta, tulee rahasto-osuuksista suorittaa sosiaaliturva- ja eläkemaksut.

Hallitus näyttää suuntautuneen niin, että rahasto-osuudet eivät olisi palkkaa, jolloin työntekijä menettää sosiaaliturvaa ja eläketuuta, mikäli suostuu siihen, että osa hänen palkastaan tai palkankorotuksestaan korvataan siirrolla henkilöstörahasoon. Tästä hyötyy työnantaja.

Ehdotamme perusteluihin lausumaa, jolla tämä korjattaisiin.

Ehdotamme,

että mietinnön perusteluissa lausutaisiin:

”Todeten, että henkilöstörahaso-osuudet ovat rinnastettavissa myöhemmin maksettavaan palkkaan, valiokunta edellyttää, että henkilöstörahasoon siirrettävistä maksuista peritään sosiaaliturvamaksut ja rahasto-osuudet vaikuttavat asianomaisten sosiaaliturvaan.”

ja että valiokunnan mietintöön sisältyvä toinen lakiehdotus hyväksyttäisiin sellaisenaan ja

että ensimmäinen lakiehdotus hyväksyttäisiin näin kuuluvana:

1. Henkilöstörahastolaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleisiä säännöksiä

1—4 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

2 luku

Henkilöstörahaston perustaminen

5 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

6 §

Järjestelmästä neuvottelu

Henkilöstörahaston perustamiseksi on yrityksen ja henkilöstön *sovittava* voittopalkkiojärjestelmän ja henkilöstörahaston perustamisesta yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) mukaisella tai muulla yrityksen ja sanotussa laissa tarkoitettujen henkilöstöryhmien sopimalla tavalla.

7 §

Yrityksen päätökset

(1 mom. *poist.*)

(1 ja 2 mom. kuten valiokunnan mietinnön 2 ja 3 mom.)

8—13 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

3 luku

Jäsenyys henkilöstörahastossa

14 §

Jäsenyys

Yrityksen palveluksessa olevat henkilöt tulevat henkilöstörahaston jäseniksi työsuhteensa perusteella, *mikäli eivät siitä viimeistään 30 vuorokauden kuluttua työsuhteen alkamisesta toisin ilmoita työnantajalle.* Mitä tässä laissa säädetään työsuhteesta, on vastaavasti sovellettava työsuhteeseen rinnastettavaan palvelussuhteeseen.

(2 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

15 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

4 luku

Henkilöstörahaston pääoma ja rahasto-osuudet

16 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

17 §

Rahasto-osuudet

Henkilöstörahaston vastaanottamat voittopalkkioerät, jollei 18 §:stä muuta johdu, liitetään jäsenen rahasto-osuuksiin sen mukaan kuin säännöissä on määrätty. Jaon tulee olla tasapuolinen. (*Poist.*) Muuta kuin voittopalkkioeristä sekä rahaston ylijäämästä ja sijoitusten arvomuutoksista kertynyttä pääomaa ei saa liittää jäsenen rahasto-osuuksiin.

18 §

Yhteispääoma

Henkilöstörahaston säännöissä *on määrättävä, mikä osa, ei kuitenkaan vähemmän kuin yksi kolmasosa,* rahaston vastaanottamista voittopalkkioeristä ja rahaston *ylijäämästä on siirrettävä* rahaston yhteispääomaan, jota rahasto käyttää jäsentensä koulutukseen ja muuhun jäseniä yhteisesti hyödyttävään tarkoitukseen.

19 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

20 §

Sijoitusmuodot

Henkilöstörahaston on sijoitettava varansa:

1) *vähintään yksi kolmasosa* siihen yritykseen, jonka palveluksessa sen jäsenet ovat, tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvaan yritykseen (*poist.*) oman pääoman ehdoin, *mikäli henkilöstörahaston säännöissä ei toisin ole määrätty,* taikka

(2 kohta kuten valiokunnan mietinnössä)

(2—4 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

21—26 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

27 §

Osuuden suorittaminen työsuhteen päätyttyä

Riippumatta siitä mitä rahasto-osuuden noutamisesta on säännöissä määrätty, osuus on suoritettava kolmen kuukauden kuluessa seuraavasta arvonnäärityspäivästä luettuna siitä:

1) kun työsuhteen päättymisestä on kulunut yrityksen täysi tilikausi jäsenen irtisanottua työsopimuksensa tai työnantajan irtisanottua tai purettua jäsenen työsopimuksen työnteikijän menettelystä johtuvasta syystä taikka

(2 kohta kuten valiokunnan mietinnössä)

(2 ja 3 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

28 ja 29 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

5 luku

Päätösvalta henkilöstörahastossa

30—35 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

36 §

Jäsenen äänioikeus

Jokaisella jäsenellä on äänioikeus ja jokaisella äänioikeutetulla on yksi ääni. (Poist.)

(2 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

37—43 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

6 luku

Henkilöstörahaston hallinto

44 §

Hallitus

(1 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

Hallituksen jäsenen tulee olla Suomessa asuva rahaston jäsen tai yrityksen johtoon kuuluva henkilö. (Poist.) Vajaavaltainen tai konkurssissa oleva tai liiketoimintakieltoon asetettu ei voi olla hallituksen jäsenenä.

45 ja 46 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

7 luku

Tilinpäätös ja tilintarkastus

47—51 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

8 luku

Vahingonkorvaus

52 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

9 luku

Henkilöstörahasto yritysjärjestelyissä

53 ja 54 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

10 luku

Henkilöstörahaston purkaminen

55—58 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

11 luku

Henkilöstörahaston valvonta

59 ja 60 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

12 luku

Erinäisiä säännöksiä

61—63 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

Helsingissä 30 päivänä toukokuuta 1989

Pekka Leppänen

Marjatta Stenius-Kaukonen

III

Henkilöstörahasolaki edesauttaa työntekijöiden ja työnantajien yhteisten tavoitteiden toteuttamista

Olemme pääosin hyväksyneet hallituksen esityksen henkilöstörahasolaksi. Keskustalaiset ovat työelämän uudistamisessa korostaneet näkemystä, jonka mukaan työntekijät ja työnantaja eivät ole keskenään vastakkaisia tahoja. Molempien etu on yrityksen menestyminen, mikä edellyttää molempien tahojen tahtoa edistää työntekijöiden ammattitaitoa ja yrityksen toiminnan kehittämistä. Henkilöstön osallistumisella yrityksen tuloksen jakoon voidaan osaltaan edistää työntekijöiden ja työnantajien yhteisten tavoitteiden toteuttamista.

Jäsenen äänioikeus ei saa olla riippuvainen "varallisuudesta"

Eräiltä osin olemme kuitenkin katsoeet aiheelliseksi ehdottaa muutoksia valiokunnan mietintöön. Säännösmuutosta olemme päätyneet ehdottamaan henkilöstörahasolain 36 §:ään, joka koskee jäsenen äänioikeutta henkilöstörahasolain kokouksessa. Hallituksen esityksessä on tehty mahdolliseksi säännöissä määrätä, että jäsenen äänimäärä henkilöstörahasolain kokouksessa riippuu hänen rahasto-osuudestaan eli jäsenen rahasto-osuuden markkamääräisestä suuruudesta. Äänimäärä voidaan muullakin tavoin määrätä riippumaan jäsenen rahasto-osuudesta esimerkiksi siten, kuinka monta osaa voittopalkkioeristä vuosien mittaan on rahasto-osuuteen liitetty. Hallituksen esityksen perustelut tässä kohdin ovat vähintäänkin arveluttavat ja edustavat vanhakan-taista ajattelutapaa, että rahan määrä vaikuttaa äänioikeuteen. Henkilöstörahasolain tarkoituksena on edistää myös tasa-arvoa yrityksissä. Tähän ajatteluun, kuten nykyaikaiseen ajatteluun muutoinkin, sopii huonosti äänioikeuden mitoittaminen henkilöstörahasolain kokouksessa "varakkuuden" perusteella. Rahaston tulisi olla koko henkilöstön rahasto. Ei ole suotavaa, että osa rahaston jäsenistä jättäytyisi rahaston toiminnan ulkopuolelle esimerkiksi sen johdosta, että toiset voisivat suuremmilla osuuksilla päättää rahaston asioista. Hallituksen esityksen mukainen laki synnyttäisi vaaran, että rahaston sisällä muodustuisi "A- ja B-kansalaisia". Katsomme, että jokaisella jäse-

nellä tulee olla vain ja ainoastaan yksi ääni. Mielestämme ei tule sallia säännöissä määrätä jäsenen äänimäärän riippuvan hänen rahasto-osuudestaan.

Rahasto-osuuden nostamista koskevaa määräaikaa on tarpeen lyhentää

Lakiehdotuksen 24 §:n mukaan rahasto-osuus jakautuu sidottuun osaan ja nostettavissa olevaan osaan. Hallituksen esityksen mukaan sidotusta osasta siirretään pääomaa nostettavissa olevaan osaan siten, että aikaisintaan 10 vuoden kuluttua jäseneksi tulemisesta lukien jäsen voi nostaa rahasto-osuuttaan. Tuo määräaika on liian pitkä. Emme ole valiokuntakäsittelyssä onnistuneet saamaan määräaikaa lyhyemmäksi ja tästä syystä katsomme, että valiokunnan mietinnön perusteluissa asiaa koskevan kappaleen lopussa uudella virkkeellä tulisi asetettua hallitusta sitova velvoite mietintöön siten, että valiokunta edellyttää, että hallitus seuraa rahasto-osuuden nostoa koskevan säännöksen soveltamista ja ryhtyy tarvittaessa lainsäädäntötoimiin 10 vuoden määräajan lyhentämiseksi. Valiokunnan mietinnössä esitetty vaatimus, että henkilöstörahasolainsäädännön uudistamista on seurattava, ei tässä suhteessa ole riittävä. Tämä vaatimus ei ole millään tavoin hallitusta velvoittava.

Yhteispääomaa käytettävä tasapuolisesti koko henkilöstön hyväksi

Henkilöstörahasolain 18 § koskee yhteispääomaa. Valiokunnan mietinnössä mainittua säännöstä koskevan kappaleen loppuun olemme ehdottaneet hallitusta sitovana velvoitteena, että sosiaalivaliokunta edellyttää hallituksen huolehtivan siitä, että henkilöstörahasolain yhteispääomaa käytetään tasapuolisesti koko henkilöstön hyväksi.

Ehdotustamme ei ole kuitenkaan hyväksytty valiokunnan mietintöön.

Henkilöstörahasolasta nostettujen varojen verotuskohtelu selvitettävä

Valiokunnan mietinnön verotusta koskevaan kappaleeseen olemme myös ehdottaneet täydennystä. Henkilöstörahasolakia säädettäessä

ei ole selvää, miten rahastosta nostettuja osuuksia tullaan verotuksellisesti kohtelevaan. Tämä olisi ollut tärkeää selvittää ennen lain säätämistä. Näin ei ole kuitenkaan tapahtunut. On selvää, että lain tavoitteiden toteuttamisen kannalta on tärkeää tietää rahastosta nostettavien osuuksien verotuskohtelu mahdollisimman pian ja joka tapauksessa ennen henkilöstörahaston voimaantuloa. Hallituksen taholta on annettu ymmärtää, että asiaa ei ole ehditty selvittää verouudistukseen liittyvien kiireiden vuoksi. Katsomme, että valiokunnan mietinnössä tulisi valiokunnan edellyttää, että verotusta koskevat ratkaisut tehdään henkilöstörahastonlain voimaantuloon mennessä.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että valiokunnan mietinnön perusteluissa lausuttaisiin Rahasto-osuuden nostoa koskevien perustelujen kohdalla (24 §):

”Valiokunta edellyttää, että hallitus seuraa rahasto-osuuden nostosäännöksen soveltamista ja ryhtyy tarvittaessa lainsäädäntötoimiin 10 vuoden määräajan lyhentämiseksi.”

yhteispääomaa koskevien perustelujen kohdalla 18 §):

”Sosiaalivaliokunta edellyttää hallituksen huolehtivan siitä, että henkilöstörahaston yhteispääomaa käytetään tasapuolisesti koko henkilöstön hyväksi.”

rahasto-osuuden nostamisen verotuskohtelua koskevien perustelujen kohdalla:

”Valiokunta edellyttää, että verotusta koskevat ratkaisut tehdään henkilöstörahastolain voimaantuloon mennessä.”

Lisäksi ehdotamme,

että valiokunnan mietintöön sisältyvä toinen lakiehdotus hyväksyttäisiin muuttamattomana, ja

että valiokunnan mietintöön sisältyvä ensimmäinen lakiehdotus hyväksyttäisiin näin kuuluvana:

1.

Henkilöstörahastolaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 luku

Yleisiä säännöksiä

1—4 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

2 luku

Henkilöstörahaston perustaminen

5—13 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

3 luku

Jäsenyys henkilöstörahastossa

14 ja 15 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

4 luku

Henkilöstörahaston pääoma ja rahasto-osuudet

16—29 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

5 luku

Päätösvalta henkilöstörahastossa

30—35 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

36 §

Jäsenen äänioikeus

Jokaisella jäsenellä on äänioikeus ja jokaisella äänioikeutetulla on yksi ääni. (Poist.)

(2 mom. kuten valiokunnan mietinnössä)

37—43 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

6 luku

Henkilöstörahaston hallinto

44—46 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

7 luku

Tilinpäätös ja tilintarkastus

47—51 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

8 luku

Vahingonkorvaus

52 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

9 luku

Henkilöstörahasto yritysjärjestelyissä

53 ja 54 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

10 luku

Henkilöstörahaston purkaminen

55—58 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

11 luku

Henkilöstörahaston valvonta

59 ja 60 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

12 luku

Erinäisiä säännöksiä

61—63 §

(Kuten valiokunnan mietinnössä)

Helsingissä 30 päivänä toukokuuta 1989

Juhani Alaranta

Matti Väistö

Annikki Koistinen