

Elle Räättäri

HENKILÖSTÖRAHASTOT OSANA YRITYSTEN PALKITSEMISJÄRJESTELMÄÄ

Henkilöstörahastolain toimivuus palkitsemisessa

HENKILÖSTÖRAHASTOT OSANA YRITYSTEN PALKITSEMISJÄRJESTELMÄÄ

Henkilöstörahastolain toimivuus palkitsemisessa

Elle Räätäri
Opinnäytetyö
Syksy 2020
Liiketalouden koulutusohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma, Oikeus ja hallinto

Tekijä: Elle Räätäri

Opinnäytetyön nimi: Henkilöstörahasot osana yritysten palkitsemisjärjestelmää

Työn ohjaaja: Lea Isopoussu-Koponen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2020

Sivumäärä: 35 + 1

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten henkilöstörahasotolaki toimii osana nykyajan palkitsemista. Työn tavoitteena oli löytää asioita, jotka voisivat toimia paremmin henkilöstörahasotolaissa ja kaipaisivat kehittämistä. Aiheeseen on perehdytty henkilöstörahasotosten alkuajoista aina nykyaikaan saakka.

Työn teoriaperustassa on tarkasteltu nykyistä ja vanhaa henkilöstörahasotolakia sekä hallituksen esityksiä. Molemmista laeista on käyty läpi niiden esitöitä sekä keskeisimpiä muutoksia. Lisäksi teoriaperustassa on perehdytty tieteellisiin tutkimuksiin, muihin lakeihin, viranomaisraportointiin sekä henkilöstörahasotota käsitteleviin artikkeleihin.

Opinnäytetyö on toteutettu hyödyntämällä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Työtä varten on haastateltu kolmea rahoitusallalla työskentelevää henkilöä, jotka ovat tiiviisti tekemisissä henkilöstörahasotosten ja henkilöstörahasotolain kanssa. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Haastateltavat esiintyvät työssä anonymisti.

Haastattelututkimuksen keskeisimmät tulokset liittyivät työntekijän rahastointihalukkuuden ilmoittamisajankohtaan, työnantajan vaihtumiseen tuomiin haasteisiin, kansainvälisiin -ja partneriorganisaatorakenteisiin, sijoitusmuotoihin sekä yleiseen tulkittavuuteen. Osa teemoista kaipaisi lainsäädännöltä kevyempää menettelytapaa, osa taas tarkempaa. Tutkimuksen tuloksena on, että laki voisi toimia päivittämisen myötä paremmin. Lisäksi havaittiin, että osa lain sisällöstä perustuu jo nykyisin vanhaan tietoon.

Asiasanat: henkilöstörahasot, henkilöstörahasotolaki, palkitseminen, tulospalkkio, lakimuutos

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Program in Business Economics, Option of Law and Administration

Author: Elle Räätäri

Title of thesis: Personnel funds as a part of the reward system for companies

Supervisor: Lea Isopoussu-Koponen

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2020 Number of pages: 35 + 1

The thesis examines personnel funds as part of the rewarding of companies. The thesis explores the functioning and applicability of the Personnel Fund Act in today's compensation practices. The aim of the thesis was to find things that could work better in the Personnel Fund Act and could use development. The topic has been discussed from the early days of personnel funds to the present day.

The theoretical framework of the thesis builds on the current and old Personnel Fund Act and the Government's proposals. Both acts have been reviewed for their preliminary work and key changes. In addition, the theoretical framework of this thesis is complemented with reviewing scientific studies, other laws, government reporting and articles on the subject.

The thesis has been carried out using a qualitative research method. Three people working in the financial sector who are closely involved with personnel funds and the Personnel Fund Act have been interviewed for the thesis. The interviews were conducted as thematic interviews and anonymously.

The main results of the empirical study are linked to the moment of time regarding employee's willingness to fund, the challenges posed by the change of employer, international and partner organizational structures, forms of investment and general interpretation. Some of the themes would need a lighter approach from the legislation, while others would need a more precise one. In addition, it was found that some of the content of the act is already based on old information. The result of this study is that the law requires updating in order to work better in today's business environment.

Keywords: personnel fund, Act on Personnel Funds, reward, performance bonus scheme, amendment

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Tutkimuksen tausta ja tavoitteet.....	6
1.2	Tutkimusmenetelmät ja rakenne	7
2	HENKILÖSTÖRAHASTOLAKI OSAKSI PALKITSEMISTA	8
2.1	Henkilöstörahastolain 814/1989 säätäminen	8
2.2	Henkilöstörahastolakiin 814/1989 tehdyt muutokset	10
3	HENKILÖSTÖRAHASTOLAIN UUDISTAMINEN	13
3.1	Henkilöstörahastolain 934/2010 säätäminen	13
3.2	Henkilöstörahastolakiin 934/2010 tehdyt muutokset	15
3.3	Muuttumattomat säännökset.....	16
4	HENKILÖSTÖRAHASTOJEN SUOSIO JA OIKEUSKÄYTÄNTÖÄ.....	17
4.1	Henkilöstörahastojen suosio	17
4.2	Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu	18
5	HENKILÖSTÖRAHASTOLAKI KÄYTÄNNÖSSÄ	21
5.1	Tutkimuksen toteuttaminen	21
5.2	Lainsäädännön uudistamistarpeista yleisesti	21
5.3	Vanhan ja uuden lain vertailua.....	22
5.4	Henkilöstörahastoerä-käsitteestä	23
5.5	Palkkioista ilmoittaminen.....	23
5.6	Työnantajan vaihtuminen	24
5.7	Sijoitusmuodot.....	25
5.8	Palkitsemismuodot	26
5.9	Partneri- ja kansainväliset organisaatiot.....	26
5.10	Arvonmääritys	28
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	29
7	POHDINTA	31
	LÄHTEET.....	33
	LIITTEET	36

1 JOHDANTO

Henkilöstön palkitseminen on yrityksen toiminnan kannalta tärkeää. Uusia palkitsemismenetelmiä syntyy toimintaympäristön muuttuessa ja niitä kehitetään käytännön tarpeiden mukaisesti. Elinkeinoelämän kehityksen mukana asioiden tärkeys muuttuu. Kymmenen vuotta sitten tärkeänä pidetty asia voi olla vanhanaikainen tänään. Henkilöstörahasto on yksi tapa palkita yrityksen työntekijöitä.

Ensimmäinen henkilöstörahastoja koskeva laki (814/1989) on tullut voimaan 1.1.1990. Laki kumottiin uudella saman nimisellä lailla (934/2010) vuonna 2011. Henkilöstörahasto on itsenäinen oikeushenkilö ja se voidaan perustaa esimerkiksi yritykseen. Kohdeyrityksen työntekijät omistavat rahaston ja hallitsevat sitä. Henkilöstörahasto hallitsee työnantajayrityksen sille maksamia tulostai voittopalkkioita sekä muita henkilöstörahastolain mukaisia varoja, kuten lahjoitusvaroja. (Henkilöstörahastolaki 934/2010 2, 3, 7 §.) Henkilöstörahastolain 1 §:n mukaan sen tarkoituksena on parantaa kilpailukykyä ja tuottavuutta edistämällä koko henkilöstöä koskevien palkitsemismenetelmien käyttöä. Laki pyrkii edistämään työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa ja parantamaan työntekijöiden taloudellisia osallistumismahdollisuuksia.

Henkilöstörahastoja koskevaa lakia sovelletaan myös julkisella sektorilla, mutta tässä opinnäytetyöraportissa aihetta käsitellään pääasiassa yritysten näkökulmasta. Vanhaa ja uutta lakia on vuosien kuluessa muutettu yhteensä 15 kertaa palvelemaan niin yksityisen kuin myöhemmin julkisenkin sektorin työntekijöiden palkitsemista. Nykyisen, voimassaolevan lain säätämisestä on kulunut nyt kymmenen vuotta ja sitä on päivitetty kaksi kertaa pienin, toisista laeista johtuvien muutosten takia. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten henkilöstörahastolaki toimii osana nykyajan palkitsemista ja miten se soveltuu ajan myötä muodostuneisiin käytäntöihin.

1.1 Tutkimuksen tausta ja tavoitteet

Mielenkiinto aiheeseen heräsi oman työn kautta finanssialalta. Läheisesti henkilöstörahastojen parissa työskentelevät asiantuntijat kohtaavat usein haastavia tilanteita lain tulkintakysymysten kanssa. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten henkilöstörahastolaki toimii osana nykyajan

palkitsemista ja tulisiko lakia muuttaa, jotta se palvelisi paremmin tarkoitustaan nykyisessä elinkeinoelämässä.

Alkuperäinen, vuoden 1989 laki, kumottiin ja uusi laki säädettiin vuonna 2010. Uuden lain osalta keskeistä on se, mitä uusi henkilöstörahasolaki on tuonut verrattuna vanhaan sekä miten muutokset ovat keskeisesti vaikuttaneet yritysten kokonaispalkitsemiseen sekä päin vastoin.

1.2 Tutkimusmenetelmät ja rakenne

Opinnäytetyöraportin alussa tarkastellaan henkilöstörahasoja koskevaa lainsäädäntöä sekä siihen tehtyjä muutoksia. Lain valmisteluaineisto ja hallituksen esitykset ovat lainsäädännön ohella keskeistä lähdeaineistoa. Lakien ja niiden esitöiden lisäksi lähteinä on käytetty tieteellisiä tutkimuksia, työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja sekä henkilöstörahasoja käsitteleviä artikkeleita.

Käytännön näkökulmaa on haettu teemahaastatteluiden avulla. Työtä varten on haastateltu kolmea henkilöä. Haastateltavat ovat finanssialalla työskenteleviä kokeneita asiantuntijoita. Haastattelut on toteutettu teemahaastatteluina, jotta tutkimusta saatiin painotettua haastateltavien esille tuomiin havaintoihin (Valli & Aaltola 2015, 29). Pääteemaa on täydennetty tarkentavilla kysymyksillä. Asiantuntijahaastatteluiden avulla on haettu vastausta henkilöstörahasolain toimivuuteen ja siihen, kuinka hyvin nykyinen lainsäädäntö palvelee yrityksiä. Haastatteluissa annettiin mahdollisuus ohjata keskustelua haastateltavien omien intressien myötä yksityiskohtiin ja seikkoihin, jotka he ovat havainneet omassa työssään tärkeiksi ja esille nostettaviksi asioiksi. Haastateltujen henkilöiden kanssa on sovittu, että tutkimus julkaistaan täysin anonyyminä heidän vastaustensa osalta.

Johdannon jälkeisessä ensimmäisessä käsittelyluvussa tutustutaan henkilöstörahasolain kehitykseen vuodesta 1989 lähtien vuoteen 2010 saakka, eli lain säätämisestä aina sen kumoamiseen asti. Seuraavassa luvussa käsitellään voimassa olevan lain sisältöä ja neljännessä pääluvussa henkilöstörahasojen suosiota vuosien varrella. Lisäksi esitellään ajankohtaisen korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisun lopputulos. Haastattelujen tulokset on raportoitu pääluvussa 5, johtopäätökset ja pohdinta ovat raportin lopussa, luvuissa 6 ja 7.

2 HENKILÖSTÖRAHASTOLAKI OSAKSI PALKITSEMISTA

Suomessa on kehitetty koko henkilöstöä koskeva palkitsemismuoto eli henkilöstörahasto, jota sääntelee sitä varten säädetty henkilöstörahastolaki. Henkilöstörahastolaki on mahdollistanut kokonaan uuden yhteisömuodon, henkilöstörahaston, joka on itsenäinen oikeushenkilö. (HE 41/1989 vp, 1.) Suomalaisen henkilöstörahastopalkitsemisen juuret pohjautuvat osin naapurimaa Ruotsin 70-80-lukujen voitto-osuussäätiöihin sekä Yhdysvaltojen ESOP-järjestelmään, eli Employee Stock Ownership Planiin (Vartiainen & Sweins 2002, 3).

ESOP-rahastojen ideana oli se, että työnantaja maksoi rahastoihin maksuja, joiden pääomasta sijoitettiin vähintään puolet työnantajayritykseen. Työntekijä saisi rahasto-osuuden jäädessään eläkkeelle tai muutoin tietyn vuosimäärän jälkeen. Suosio perustui alun perin yrityksen saamaan verohyötyyn maksuja suorittaessaan. Ruotsissa oli erityisesti 70-80 -luvuilla käytössä voitto-osuussäätiöt, joissa työnantajayritys maksoi säätiölle eria yrityksen tekemän voiton mukaan. Niiden suosio perustui myös yrityksen saamaan verohyötyyn, ja sen saadakseen piti noudattaa esimerkiksi varojen viiden vuoden säätiöimisaikaa. (HE 41/1989 vp, 10-11.)

Seuraavissa alaluvuissa käsitellään ensimmäisen henkilöstörahastolain (814/1989) tavoitteita ja perusteita käyttäen lähteenä hallituksen esitystä (HE 41/1989, vp). Lisäksi alaluvussa 2.2 perehdytään keskeisiin lain voimaantuloa seuranneisiin muutoksiin vuosilta 1995 - 2009.

2.1 Henkilöstörahastolain 814/1989 säätäminen

Henkilöstörahastolain tarkoitus oli tuoda lainsäädännölliset edellytykset henkilöstörahastoille, joita alettiin perustamaan yrityksiin. Lain tarkoitus oli olla puitelaki, jossa määriteltiin yhteiset pelisäännöt henkilöstörahastoille kuitenkin siten, että se palvelisi erilaisten yritysten tarpeita. Henkilöstörahastojen tarkoituksena on parantaa yritysten kilpailukykyä sekä edistää taloudellista demokratiaa syventämällä yritysten sisäistä yhteistoimintaa. Henkilöstörahastot koskivat vain yrityksen henkilöstöä ja sen ulkopuolelle jäi määräaikaiset työntekijät sekä yrityksen johto. Henkilöstö omistaa henkilöstörahaston, joka on itsenäinen oikeushenkilö. (HE 41/1989 vp, 1-3.)

Laki edellytti yrityksessä olevan voittopalkkiojärjestelmä, johon palkitseminen perustuu. Tällä on ollut tarkoitus saada voittopalkkiojärjestelmien myönteinen vaikutus osaksi henkilöstörahastoa.

Henkilöstörahastolain kuvaama voittopalkkio tarkoittaa palkkiota, jonka määräytyminen riippuu olennaisesti yrityksen liiketoiminnan kannattavuudesta, eli voitollisuudesta. (HE 41/1989 vp, 3.) Tulospalkkio tarkoittaa peruspalkkaa täydentävää palkanlisää ja se määräytyy yleensä etukäteen päätettyjen tavoitteiden saavuttamisesta sekä ylläpitämisestä (Vartiainen & Sweins 2002, 32).

Vanhan lain aikana henkilöstörahasto on voinut sijoittaa varansa kahdella tavalla. Varat voitiin sijoittaa työnantajayritykseen tai muuhun saman konsernin yritykseen. Toisen tavan mukaan sijoitustoiminnan täytyy olla varmaa ja tuloa tuottavaa. (814/1989 20 §.) Sijoitusmuodoilla mahdollistettiin edellytykset sijoittaa rahaston pääoma työnantajayritykseen. Tärkeää oli myös sallia sijoittaminen ulkopuolisiin kohteisiin, minkä tarkoituksena oli huolehtia henkilöstörahaston maksuvalmiudesta ja vähentää sijoituksiin kohdistuvaa riskiä. Pääoman sijoittamisessa oli mahdollista yhdistää molempia sijoittamistapoja. (HE 41/1989 vp, 6.)

Henkilöstörahastolle määrättiin aluksi kaksi arvonmäärityspäivää, jotka olivat rahaston tilinpäätöspäivä sekä voittopalkkion suorittamisen jälkeinen ajankohta. Edellä mainitut ajankohdat esitettiin sopiviksi siksi, että rahaston jäsen voisi näin todeta rahasto-osuutensa arvon kyseisten tapahtumien jälkeen. Rahasto-osuus jaettiin sidottuun osaan ja nostettavissa olevaan osaan. Voittopalkkiot maksettiin sidottuun osaan, josta siirrettiin vuosittain enintään kymmenesosa nostettavissa olevaan osuuteen. (HE 41/1989 vp, 7.) Arvonmäärityksen jälkeen rahaston jäsenen oli saatava nostettavissa oleva osansa välittömästi tai rahaston sääntöjen määräämällä tavalla (sama, 25).

Hallituksen esityksen mukaisesti rahastoja pystyi perustamaan pääasiassa yrityksiin, joissa oli vähintään 30 työntekijää tai kriteerin täyttävän yrityksen tulosityksikköön, jonka henkilömäärä oli vähintään 10. Lisäksi saman konsernin henkilöstön keskuudessa katsottiin olevan joustavaa käyttää samaa henkilöstörahastoa. 30 henkilön vähimmäiskokoa perusteltiin väärinkäytösten estämisellä. Haluttiin estää mahdollisuus, jossa esimerkiksi vain omistajayrittäjistä koostuva henkilöstö voisi rahastoa käyttäessään lykätä veronmaksua ja välttyä sosiaaliturvamaksuilta. (Sama, 4.)

Keskeinen henkilöstörahastojen houkutin yrityksille oli se, että henkilöstörahastoon suoritettavat voittopalkkioerät ovat yrityksen verotuksessa vähennettävä tulonhankkimismeno. Vero tuli maksettavaksi siihen hetkeen, kun rahaston jäsen nosti varoja rahasto-osuudestaan. Rahastosta nostaminen verotettiin tulona. Rahastossa olevaa rahasto-osuutta ei katsottu jäsenen

veronalaiseksi varallisuudeksi. Lisäksi esitettiin, ettei työnantajan rahastoon maksamista eristä oteta tavanomaisia palkan sivukuluja, eli työeläke- tai sosiaaliturvamaksuja. Rahastossa suoritettavia yksittäisen jäsenen osuuksia ei siis luettu ansiotuloksi. Yrityksen saama verohyöty oli merkittävä kannustin ottaa henkilöstörahasto käyttöön osaksi kokonaispalkitsemista. Lisäksi maksettavat palkkiot olisivat suurempia, sillä niistä ei suoritettaisi normaalin palkan sivukuluja, vaan maksettava palkkio olisi nettomääräinen. (Sama, 13.)

2.2 Henkilöstörahastolakiin 814/1989 tehdyt muutokset

Vuosina 1990-2010 kumottua henkilöstörahastolakia on muutettu 13 kertaa. Tässä aluvussa on esitelty keskeisimpiä muutoksia, jotka ovat johdattaneet lainsäädäntöä vuonna 2010 säädettyyn uuteen lakiin. Työssä käsitellyt muutokset ovat liittyneet rahasto-osuuksien nostoaikatauluun ja nostettavissa olevan osuuden määrään, rahastojen hallinnoimiseen ja valvomiseen sekä lain soveltamisalaan.

Lain tullessa voimaan, ei katsottu olevan arvioitavissa, missä määrin rahastoja tultaisiin perustamaan (HE 41/1989 vp, 13). 90-luvun laman havaittiin vähentävän henkilöstörahastojen perustamista merkittävästi. Vuonna 1995 rahastoja oli 41 kappaletta. Valtaosa henkilöstörahastoista oli perustettu vuoden kuluessa lain voimaantulosta, jonka jälkeen trendi oli laskenut. Tästä syystä lakia on muutettu joustavammaksi seuraavina vuosina, jotta henkilöstörahasto olisi palkitsemismenetelmänä houkuttelevampi. (HE 173/1995 vp, 2.)

Alkuperäisessä säädöksessä rahastoinnin minimiaika oli 10 vuotta (814/1989, 24.2 §). Vuonna 1995 aikaa ehdotettiin muutettavaksi. Hallitus esitti, että rahastoon kertynyttä nostettavissa olevaa osuutta voitaisiin alkaa nostamaan viiden vuoden kuluttua rahastoon liittymisestä. Rahastosta nostamisen aloitusaikaa lyhennettiin, koska kymmenen vuoden aikaa pidettiin liian pitkänä sekä motivaatiota ja yleistä kiinnostusta heikentävänä tekijänä. (HE 173/1995 vp, 1-2.) Samassa esityksessä ehdotettiin, että henkilöstörahastojen verotusta kevennettäisiin. Myöhemmin tuloverolakia muutettiin siten, että 80 prosenttia henkilöstörahastosta saadusta tulosta on ansiotuloveron alaista ja 20 prosenttia verovapaata tuloa (HE 215/1995 vp, 1-2).

Vuonna 1996 voimaantulleessa muutoksessa päätettiin muuttaa samaisen 24.2 §:n määrittelemää rahaston nostettavan osuuteen siirtyvästä vuotuisesta enimmäismäärästä. Määrä nostettiin kymmenestä prosentista viiteentoista prosenttiin. Rahastoon maksetut osuudet olivat sidottuja ja

niitä siirrettiin jäsenen nostettavissa olevan osuuteen enintään 15 prosenttia vuosittain. Aiemman pitkän nostoajan odotuksen ja pienen prosenttimäärän lisänä aiemminkin mainittu 90-luvun lama vaikutti henkilöstörahastojen perustamisen vähenemiseen, joka toi tarpeen 24 §:n muuttamiseen. (HE 173/1995 vp, 2, 5.)

Vuoden 1999 syyskuussa rekisteröityjä ja toiminnassa olevia rahastoja oli 42 kappaletta. Kyseisenä vuonna esitettiin, että rahaston jäsen saisi halutessaan valita käteispalkkion rahastoinnin sijaan. Edellytyksenä oli toki tämän mahdollistava sääntö yksittäisessä rahastossa. Katsottiin, että käteisen ja rahaston välillä tehtävän valinnan mahdollisuus lisää työntekijöiden valintamahdollisuuksia ja näin henkilöstörahaston suosiota. Syynä oli se, että joidenkin ihmisten elämään ja elämäntilanteeseen ei sovi pitkäaikainen, useampaan vuoteen sidottu rahastosäästäminen ja silloin se ei ole motivoivaa palkitsemismielessä. (HE 126/1999 vp, 5.)

Samana vuonna (126/1999 vp, 2) esityksessä henkilöstörahastolain soveltamisen piiriin esitettiin tuotavaksi myös valtion virastot, laitokset ja liikelaitokset. Keskeisen muutoksen mukaan henkilöstörahastolain edellyttämiä voittopalkkioita rinnastettaisiin valtion virastoissa ym. tulospalkkausjärjestelmiin. Lakiin piti tuoda tulokseen perustuvan palkitsemisen malli, koska edellä mainitut tahot eivät tavoittele voittoa, kuten (useimmat) yritykset. Kyseisen muutoksen tavoitteena oli antaa samat mahdollisuudet valtion työntekijöille palkitsemisen ja kannustamisen suhteen kuin yrityksillä, joilla sama mahdollisuus oli ollut jo vuodesta 1990.

Loppuvuonna 2001 henkilöstörahastoja oli perustettu kaikkiaan 59 kappaletta. Toimivia rahastoja oli kuitenkin vain 37 kappaletta. 22 rahastoa oli poistettu ja purettu rekisteristä, usein yritysjärjestelyistä johtuvista syistä. (Vartiainen & Sweins 2002, 89.)

Yritysten lisääntyvän kansainvälistymisen myötä henkilöstörahastolaki kaipasi jälleen päivitystä. Lakiin tuotiin mahdolliseksi luoda yhteinen henkilöstörahasto konserneihin, joilla on ulkomaisia tytäryhtiöitä. Edellytyksenä oli, että konsernin emoyhtiön täytyy olla suomalainen. Sama koski ulkomaalaisen yhtiön Suomeen rekisteröityjä sivuliikkeitä, jolloin sivuliikkeen henkilöstö voidaan liittää suomalaisen yrityksen henkilöstörahastoon yritysten kuuluessa samaan konserniin. Muutos lähti kauppaja teollisuusministeriön pyytäessä työministeriötä valmistelemaan lakimuutoksen asiasta. Asian taustalla oli se, että valtionyhtiöitä koskevassa kehitystyössä oli pohdittu henkilöstörahastojen sopivuutta koko henkilöstön motivointikeinona. Henkilöstörahastoja ei

kuitenkaan valtionyhtiöihin voinut perustaa, koska jokaiseen konserniin kuului myös ulkomailla olevia yksiköitä. (HE 24/2002 vp, 5, 11.)

Samassa lakimuutoksessa päätettiin, että henkilöstörahastoilla olisi kerran vuodessa arvonmäärityspäivä, joka on sama päivä kuin rahaston tilinpäätöspäivä. Aikaisemmin arvonmäärityspäiviä oli kaksi. Päiviä vähennettiin rahaston hallinnoinnin helpottamiseksi, sillä arvonmääritys oli suuritoista ja kallista. Lisäksi muutettiin nostettavissa olevan rahasto-osuuden maksamisen aikaraja korkeintaan neljään kuukauteen. (Sama, 7.)

Vuonna 2009 hallitus esitti, että työ- ja elinkeinoministeriön alaisuuteen perustettaisiin uusi erityisviranomainen, jota johtaa yhteistoiminta-asiamies. Muiden tehtäviensä ohelle yhteistoiminta-asiamiehen toimiston tehtäviin otettiin mukaan henkilöstörahastojen valvonta ja niitä koskevan rekisterin ylläpitäminen. Henkilöstörahastolain osalta yhteistoiminta-asiamiehen tulisi edistää työntekijöiden ja työnantajan välistä yhteistoimintaa ja seurata henkilöstörahastolain tavoitteiden toteutumista. Esityksen mukaan rahastojen rekisteröinti tehtäisiin jatkossa yhteistoiminta-asiamiehelle. Aiemmin rahastot rekisteröitiin suoraan ministeriölle. Myös muut rahastojen perustamiseen ja valvomiseen liittyvät tehtävät tulivat yhteistoiminta-asiamiehelle hoidettavaksi. (HE 177/2009 vp, 11, 22.)

3 HENKILÖSTÖRAHASTOLAIN UUDISTAMINEN

3.1 Henkilöstörahastolain 934/2010 säätäminen

Nykyinen henkilöstörahastolaki on tullut voimaan vuonna 2011. Lailla kumottiin vanha henkilöstörahastolaki sekä siihen tehdyt muutokset (934/2010 65 §). Uusi laki säädettiin sillä ajatuksella, että olemassa olevien henkilöstörahastojen toimiviksi todetut ratkaisut säilyisivät samanlaisina. Uuden lain tarkoitus oli saada henkilöstörahastojen suosio kasvamaan koko henkilöstön palkitsemiskeinona. Tarkoitus oli tehdä laista aiempaa joustavampi tässä onnistuakseen. Lain uudistaminen tuli ajankohtaiseksi, koska henkilöstörahastoja ei ollut perustettu siinä määrin, kuin vanhaa lakia säädettäessä arvioitiin. Esityksen yleisperusteluissa todettiin, että vuoden 2008 loppuun mennessä toimivien henkilöstörahastojen määrä Suomessa oli vain 57 kappaletta. Niihin kuului yhteensä vajaa 140 000 jäsentä. (HE 44/2010 vp, 4.)

Lisäksi havaittiin, että työelämässä oli tapahtunut vuosien varrella muutoksia, jotka asettivat aiemman lainsäädännön tietyiltä osin ongelmalliseksi uusia rahastoja perustettaessa. Vanhanaikaisuus vähensi työnantajien ja työntekijöiden kiinnostusta henkilöstörahastoja kohtaan. Tästä syystä henkilöstörahastolakia lähdettiin säätämään uudestaan. Keskeiset asiat uudistuksessa liittyivät rahastojen hallinnoimiseen, uusien rahastojen perustamiseen, rahasto-osuuden nostamisen ajoittamiseen sekä voittopalkkioiden määräytymisperusteisiin. (Sama, 12.) Edellä mainittuihin teemoihin liittyen vanhaa lakia muutettiin useasti, mutta nyt tehtiin perusteellisempi muutos.

Lain soveltamisalaa haluttiin laajentaa. Suomessa on paljon sellaisia yrityksiä, jotka eivät tavoittele ensisijaisesti voittoa ja tästä syystä ne olivat aiemmin jääneet henkilöstörahastolain ulkopuolelle. Lakiuudistuksessa henkilöstörahastot haluttiin tuoda myös tällaisten yritysten ulottuville. Julkisella sektorilla soveltamisalaa laajennettiin muun muassa kuntiin ja kuntayhtymiin. (Sama, 13.)

Keskeinen asia uuden lain säätämisessä oli rahaston perustamiseen vaadittavan henkilömäärän vähentäminen. Havaittiin, että suuri osa työntekijöistä työskentelee alle 30 henkilöä työllistävissä työpaikoissa. Laki esitettiin sovellettavaksi kaikkiin yhtiömuotoisiin yrityksiin sekä valtion ja kunnan virastoihin ja laitoksiin sillä edellytyksellä, että työ- tai virkasuhteisten henkilöiden määrä on

säännöllisesti vähintään 10. Koko henkilöstö kuuluisi rahastoon ja henkilöstö päättäisi yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen rahaston perustamisesta ja hallinnoisi sitä. (Sama, 12-13.)

Uudessa laissa huomioitiin tulos- ja voittopalkkioiden kehittyminen. Vanhassa laissa ollut voittopalkkiojärjestelmän määritelmä alkoi olemaan vanhanaikainen ja yksipuolinen soveltuvuudeltaan. Katsottiin, että vanhan lain voittopalkkion määritelmä on voinut rajoittaa henkilöstörahastojen perustamista, koska se ei enää uutta lakia säädettäessä ollut kovin tavallinen palkitsemisen muoto. Tämän vuoksi laki muutettiin sallivampaan muotoon erilaisia palkkioita kohtaan. Tärkeämmäksi perusteeksi katsottiin palkkioiden määräytymisperusteiden yhdenvertaisuus koko henkilöstöä tai henkilöstöjoukkoa kohtaan. (Sama, 16.)

Uudistuksen myötä yritykset pystyivät päättämään voitto- tai tulospalkkiojärjestelmästä, jota rahastossa sovellettaisiin. Yrityskohtaisille tarkemmille sääntelyille jätettiin enemmän liikkumavaraa. Tavoitteena oli saada rahastot houkuttelevammiksi siten, että elinkeinoelämässä kehittyneet palkitsemisjärjestelmät soveltuisivat paremmin henkilöstörahastolainsäädäntöön. Aikaisempien uudistusten myötä julkisella sektorilla pystyttiin hyödyntämään tulospalkkiomallia. Uudessa laissa tulospalkkiot tulivat vaihtoehdoksi myös yrityksiin perustettaville henkilöstörahastoille. Tämän myötä laki tuli selkeämmäksi sektoreiden välillä, kun palkitsemisessä oli yhteiset kriteerit. (Sama, 19-20.)

Rahasto-osuus on jaettu sidottuun osaan ja nostettavissa olevaan osaan. Vanhan lain muutosten myötä rahastosta nostamisen aloittamisen odotusaikaa oli saatu muutettua alkuperäisestä kymmenestä vuodesta viiteen vuoteen. Tämän lisäksi rajoituksena on ollut 15 prosentin enimmäisnostorajoitus. Hallituksen esityksessä arvioitiin, että rajoituksia oli liikaa. Tuossa vaiheessa viiden vuoden odottamisaika oli ollut keskeisin este henkilöstörahastoja perustettaessa. Tämän myötä esitettiin, että yrityksen suorittaessa työntekijälle rahastoeriä, sitä pystyisi halutessaan alkaa nostamaan jo heti seuraavana maksupäivänä. Nostettavissa olevaan osaan vuosittain siirtyvä 15 prosentin määrä pidettiin ennallaan. (Sama, 13-14.)

Lakiin tuotiin uutena lisänä henkilöstörahaston lisäosa, josta on säädetty henkilöstörahastolain 2 §:n 3. momentissa. Esitettiin, että yritykset ja tulosyksilöt voisivat päättää kokonaan erikseen maksettavasta lisäosasta sekä sen määräytymisestä. Tarkoituksena oli jälleen tuoda lisää joustavuutta lain soveltamiseen. Lisäosalle ei säädetty erikseen tarkkoja omia vaatimuksia ja lisäosan pystyy suorittamaan, vaikka muu koko henkilöstöä koskeva tulos- tai voittopalkkio jäisi

suorittamatta. Tämän uudistuksen myötä henkilöstöä pystyi palkitsemaan rahaston avulla myös muunlaisesta onnistumisesta, esimerkiksi säästötavoitteisiin pääsemisestä. (Sama, 21.)

Uusi mahdollisuus hyödyntää lisäosaa antoi työnantajalle mahdollisuuden konkretisoida ja kohdistaa organisaation tavoitteet huomattavasti paremmin verrattuna aiempaan. Lisäosa on mahdollista suunnata halutessaan vain tietyille ryhmille tai henkilökeskittymille. Uudistuksen jälkeen perustetut henkilöstörahasot ovat osoittaneet suurta kiinnostusta henkilöstörahasot lisäosaa kohtaan. (Kulmala 2012, 55.)

3.2 Henkilöstörahasotolakiin 934/2010 tehdyt muutokset

Vuonna 2015 muutettiin henkilöstörahasot perustamisen edellytyksiä ja perustamiskokousta koskevia pykäläiä. Niistä on säädetty pykälissä 5 ja 11 (934/2010). Molemmat pykälät muutettiin uuden tilintarkastuslain (1141/2015) vuoksi. 5 §:n sisältö ei itsessään muuttunut, vain viittaus tilintarkastuslain määräämiin yrityksen liikevaihtoa ja tuottoa koskeviin perusteisiin muutettiin viittaamaan uuteen lakiin. Samoin 11 §:ssä muutettiin se, että henkilöstörahasotolle valittavista tilintarkastajista edes yhden täytyy olla tilintarkastuslaissa tarkoitettu tilintarkastaja. (HE 254/2014 vp, 220.)

Liikesalaisuuslaki (595/2018) tuli voimaan vuonna 2018. Laki säätää elinkeinotoimintaan liittyvien liikesalaisuuksien suojaamisesta. Uuden lain myötä myös henkilöstörahasotolakiin tuli lisätä kohta, jossa viitataan liikesalaisuuslaissa säädettyihin salassapitomääräyksiin. Henkilöstörahasotolain muutetun 61 §:n mukaisesti salassapito koskee rahaston toimielimen jäsenen, varajäsenen ja toimihenkilön saamaa liikesalaisuutta koskevia tietoja hoitaessaan rahaston tehtäviä. (HE 49/2018 vp, 163.)

Tehdyt muutokset eivät ole suoranaisesti koskeneet henkilöstörahasotja. Toisin sanoen nykyiseen lainsäädäntöön ei ole tehty varsinaisia sisällöllisiä muutoksia sen voimaantulon, eli vuoden 2011 jälkeen.

3.3 Muuttumattomat säännökset

Henkilöstörahaston sijoitusmuodoista säätävän pykälän sisältöä ei ole muutettu koko henkilöstörahastolainsäädännön historian aikana.

Henkilöstörahaston on sijoitettava varansa:

1) varmalla ja tuloa tuottavalla tavalla; tai

2) siihen yritykseen, jonka palveluksessa sen jäsenet ovat, tai sen kanssa samaan konserniin kuuluvaan yritykseen, joko oman pääoman ehdoin tai lainaehdoin.

Varat on sijoitettava siten, että henkilöstörahastolla on jäsenten rahasto-osuuksien nosto-oikeuksiin nähden riittävä maksuvalmius.

(934/2010 41 §.)

Ensimmäisen kohdan varmaa ja tuloa tuottavan määritelmä on peräisin vanhan säätiölain (109/1930) 10 §:stä. Nykyisessä säätiölaissa (487/2015) vastaavaa kohtaa ei enää ole.

Uuden lain myötä henkilöstörahastojen verokohtelu pysyi samanlaisena. Rahastoon suoritettavien maksujen katsotaan olevan yritykselle verotuksessa vähennyskelpoinen tulonhankkimismeno. Jäsenen nostaessa rahastosta 20% on verovapaata ja 80% verotetaan ansiotulona. Jäsenen verotus on pysynyt tuloverolain muuttumisen jälkeen samanlaisena vuodesta 1996 saakka. (HE 44/2010 vp, 1.)

4 HENKILÖSTÖRAHASTOJEN SUOSIO JA OIKEUSKÄYTÄNTÖÄ

4.1 Henkilöstörahastojen suosio

Työelämä kehittyä koko ajan toimintaympäristön muuttuessa. On tärkeää, että palkitsemisjärjestelmät eivät taannu tietyille tasolle, vaan pysyvät muutoksen mukana. Palkitsemisjärjestelmien toimivuutta tulisi arvioida säännöllisesti ottamalla huomioon sekä johdon että työntekijöiden näkemykset. (Lehmuskoski 2018, viitattu 23.11.2020.)

Vuonna 2008 henkilöstörahastoja oli noin puolet vuoden 2019 tilanteesta. Tuolloin rahastojen piirissä oli noin 140 000 jäsentä. Vuonna 2019 rahastoja oli yhteensä 149 kappaletta mutta jäseniä vain noin 114 000. Muutoksen syynä on se, että suurien yritysten rahastoja on jonkin verran purettu ja lakiuudistuksen myötä rahastoja on pystytty alkaa perustamaan pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. (Kauppinen 2019, viitattu 14.10.2020.)

Vuonna 2020 julkaistun tutkimuksen mukaan rahallinen palkitseminen on työntekijöiden keskuudessa tärkein motivaatiotekijä. Toisena tärkeänä tekijänä tulee työn mielekkyys. Rahallinen palkitseminen motivoi työntekijöitä enemmän, kuin työnantajat ovat arvioineet sen motivoivan. Mielekäs työ ja kannustava palkitseminen ovat parhaat työntekijän kannustimet. (Mandatum Life 2020, viitattu 13.10.2020.)

Henkilöstörahastojen suosio ei lähtenyt kasvamaan heti uuden lain jälkeen. Vasta vuoden 2014 jälkeen määrä on kasvanut reilusti. (Eronen 2018, viitattu 14.10.2020.) Vuoden 2019 loppuun mennessä yhteistoiminta-asiamiehen valvonnassa oli 172 rahastoa. Kyseisenä vuonna perustettiin 33 uutta rahastoa. (Pöllänen 2020, 14.) Vertailuna viisi vuotta aiemmin, vuonna 2014, perustettiin 15 uutta rahastoa ja saman vuoden lopussa henkilöstörahastojen määrä oli 68 (Hietanen 2015, 3). Tällä hetkellä Suomessa on 184 rekisteröityä henkilöstörahastoa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, viitattu 28.9.2020).

Viime vuosina yhteistoiminta-asiamiehen työmäärä henkilöstörahastoasioita kohtaan on kasvanut. Vuonna 2014 yhteistoiminta-asiamies antoi yhteensä 43 lausuntoa, joista 7 koski henkilöstörahastoasioita, eli noin 16 %. (Hietanen 2015, 2.) Viime vuonna yhteistoiminta-asiamiehen käsittelemistä asioista 45 % koski henkilöstörahastolakia (Pöllänen 2020, 11).

Useimpina vuosina yhteistoiminta-asiamiehen tehtävissä ovat korostuneet rahastojen säännöt ja henkilöstörahastoeriä koskevat asiat (Hietanen 2015, 2; Pöllänen 2019, 7; Pöllänen 2020, 11).

Vuoden 2001 tutkimuksen mukaan prosessiteollisuus ja media-ala olivat yleisimmät toimialat, joiden yrityksiin perustettiin henkilöstörahastoja (Vartiainen & Sweins 2001, 78). Vuonna 2018 on todettu, että etenkin rahoitusalan yritykset ovat suosineet henkilöstörahastoja. Tuolloin on havaittu myös suosion kasvamista erityisesti insinööri- ja teknologia-aloilla. (Eronen 2018, viitattu 14.10.2020.)

4.2 Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu

Hiljattain korkeimmassa hallinto-oikeudessa annettiin päätös (KHO:2020:38) koskien A Oy:n henkilöstörahastoon maksamia tulospalkkioita. Yhteistoiminta-asiamies ei ollut merkinnyt A Oy:n henkilöstörahastoa henkilöstörahastorekisteriin, koska se oli katsonut tulospalkkiojärjestelmän mukaan maksettujen erien olevan suoritusperusteisia palkkoja, eikä henkilöstörahastolain mukaisia tulospalkkioita.

A Oy:n henkilöstörahaston säännöissä oli palkkion maksamiseen asetettuja raja-arvoja, joiden täyttymisen myötä palkkioita alkaa kertymään. Yhtenä raja-arvona oli henkilökohtaisen työsuorituksen perusteella syntyvän liikevaihdon määrä, joka ylitti yksittäiseen henkilöön kohdistuvan laskennallisen kustannuksen. Yhteistoiminta-asiamiehen lausunnon mukaan palkkio katsotaan tulospalkkioksi silloin, kun se kertyy välillisesti. A Oy:n työntekijän palkkion kertyminen riippui työntekijän omasta välittömästä työsuorituksesta, jonka vuoksi yhteistoiminta-asiamies katsoi palkkion olevan suoritusperusteinen.

Asiasta valittaneiden mukaan kyseessä ei ole palkka vaan henkilöstörahastolain mukainen tulospalkkio. Henkilöstörahastolaissa ei ole varsinaisesti tulospalkkion määritelmää. A Oy päättää vuosittain palkkiojärjestelmästä, joka on tilikausi kerrallaan voimassa. Henkilökohtaisen suoriutumisen lisäksi edellytyksenä palkkion saamiseen on myös yhtiötason tuloksellisuus. Tulospalkkion maksamisesta ei ole vastaavanlaista varmuutta, kuin peruspalkan maksamisesta, jonka vuoksi palkkion katsottiin olevan tulospalkkio, eikä suoritukseen perustuva palkan osa. Myöskään yhtiön työsopimuksissa ei ole sovittu kyseisestä palkitsemisesta erikseen. Näiden seikkojen pohjalta hallinto-oikeus katsoi, että A Oy:n tulospalkkiojärjestelmä henkilökohtaisten raja-

arvojen täyttymisen osalta voidaan katsoa henkilöstörahasolaisissa tarkoitetuksi tulospalkkioksi. Hallinto-oikeus palautti asian yhteistoiminta-asiamiehelle uudelleen käsiteltäväksi.

Yhteistoiminta-asiamies vaati, että hallinto-oikeuden päätös kumotaan. Tulospalkkion tarkka määritelmä puuttuu henkilöstörahasolaisista, mutta säännöksiä koskevissa perusteluissa on annettu edellytykset siihen, millaisia palkkioita rahastoon voi siirtää. Kyseessä on suorituspalkka, mikäli palkkion pääperusteena on yksittäisen työntekijän tuottama liikevaihto. Hallituksen esityksen perusteluissa edellytetään kollektiivisia, ryhmää koskevia perusteita palkkion määräytymiseen. Esityksessä ei ole yksilötasolle kohdistuvia määriteltyjä tavoitteita tulospalkkion saamiseen A Oy:n tapaan.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen laatimassa tulospalkkaustyöryhmän raportissa on tutkittu suorituspalkkoja ja tulospalkkausta. Raporttia on myös käytetty nykyisen henkilöstörahasolain valmistelutöissä. Yhteistoiminta-asiamiehen mukaan sellaisten palkkioiden hyväksyminen henkilöstörahasoloihin, jotka eivät vastaa määräytymisperusteiltaan työryhmän tutkimia palkkioita tai henkilöstörahasolakia, edesauttaa suoritusperusteisten palkkojen maksamista henkilöstörahasolaa hyödyntäen. Yhteistoiminta-asiamies vetosi velvollisuuteensa valvoa palkan luonteisten erien maksamisen estäminen rahastoon, sillä niihin liittyy mahdollisuus kiertää esimerkiksi sosiaaliturvamaksujen maksaminen.

A Oy:n henkilöstörahasolain edustajat vaativat, että yhteistoiminta-asiamiehen valitus hylätään ja jätetään tutkimatta. Edustajien selityksessä katsottiin, että yhtiön maksamat palkkiot perustuvat koko henkilöstöä koskevaan tulospalkkiojärjestelmään ja palkkioiden määräytyminen täyttää lain kriteerit. Edustajien mukaan lain esitöissä on useita kohtia, joiden mukaan henkilöstörahasolain voi määräytyä henkilökohtaisen työsuorituksen mittaamiseen. Selityksessä muistutettiin, että A Oy:n palkkiot ovat ensisijaisesti riippuvaisia koko yhtiön tuloksesta ja rahoitustilanteesta. Lisäksi he huomauttivat, että yhteistoiminta-asiamiehen viittaus työmarkkinakeskusjärjestöjen raporttiin oli laadittu kahdeksan vuotta ennen nykyisen henkilöstörahasolain säätämistä.

Korkein hallinto-oikeus hylkäsi yhteistoiminta-asiamiehen valituksen ja päätti, ettei hallinto-oikeuden lopputulosta muuteta. Korkein hallinto-oikeus katsoi, että A Oy:n tulospalkkiojärjestelmä koostuu tarkoituksen mukaisesti sekä yhtiö- että yksilötason tuloksellisuutta mittaavista tekijöistä. Tulospalkkiojärjestelmä koskee koko henkilöstöä eikä siitä ole sovittu erikseen työsopimuksessa. A Oy:n tulospalkkiojärjestelmän sisällön ja sen käytännön toiminnan esityksen pohjalta korkein

hallinto-oikeus katsoi, että kyseessä on henkilöstörahasolain tarkoittama tulospalkkiojärjestelmä ja tulospalkkiot rahastointiin soveltuvia. Korkeimman hallinto-oikeuden päätöksen mukaan A Oy:n henkilöstörahaso ja tulospalkkiojärjestelmä täytti henkilöstörahasolain kriteerit eikä sen rekisteröimiselle ollut lakiin perustuvaa estettä. (em.)

5 HENKILÖSTÖRAHASTOLAKI KÄYTÄNNÖSSÄ

5.1 Tutkimuksen toteuttaminen

Haastattelututkimus toteutettiin teemahaastatteluna marraskuussa 2020. Haastattelukysymykset ovat raportin liitteenä 1. Haastateltavia oli yhteensä kolme henkilöä, ja he esiintyvät anonyymisti. Kaikki kolme ovat finanssialalla työskenteleviä asiantuntijoita, joilla on työnsä puolesta erilaisia näkökulmia henkilöstörahastolain soveltamiseen ja tulkitsemiseen. Henkilöt on eritelty kirjaimin A-C. Haastateltava A on työskennellyt henkilöstörahastojen parissa vuodesta 2007 lähtien. Hän on tehnyt työtä sekä nykyisen että vanhan lain parissa. Haastateltava B on työskennellyt aktiivisesti henkilöstörahastojen kanssa vuodesta 2016 alkaen. Haastateltava C on työskennellyt henkilöstörahastojen parissa 2000-luvun alusta lähtien, eli myös vanhemman lain voimassaollessa.

5.2 Lainsäädännön uudistamistarpeista yleisesti

Henkilöstörahastolain uudistamisesta on kulunut kymmenen vuotta ja sinä aikana maailma on elänyt todella paljon. Usein asioita uudistaessa ei voida nähdä kaikkia pitkälle ulottuvia piirteitä, joita muutos tuo tullessaan eikä osata varautua kaikkeen. Haastateltava B näkee, että näin on käynyt henkilöstörahasolain uudistamisenkin kanssa. Muutos on toki ollut tarpeellinen, mutta nykypäivään tultaessa lain kattavuudessa voidaan nähdä puutteita. Lisäksi kymmenessä vuodessa on herännyt sellaisia kysymyksiä, joihin laki ei enää vastaa. Tästä syystä täytyy usein konsultoida yhteistoiminta-asiamiestä lain tulkinnan kanssa. Asioilla, joihin laissa viitataan, ei ole enää välttämättä nykymaailmassa samanlaista merkitystä. (Haastateltava B, 2020.)

Haastateltava A pitää henkilöstörahastolakia periaatteissaan ja ajatuksessaan mainiona, mutta sitä voisi joiltakin osin tarkentaa ja muokata. Hän pitää lain tuomasta oikeudenmukaisuudesta ja kollektiivisuudesta, mutta mitä tulkintaan tulee, Haastateltava A on lähes päivittäin yhteydessä yhteistoiminta-asiamieheen toimistoon.

Lain kirjoittajan näkökulmasta haasteena on tietää, mistä kaikesta laissa on hyvä olla tarkat ohjeet ja minkä kaiken kannattaa olla tilanteiden elämisen kannalta joustavaa. Toisissa asioissa olisi hyvä, jos laki pystyisi mahdollisimman laajasti huomioimaan erilaiset yritykset, henkilöstörakenteet ja

palkitsemismallit. Toisissa asioissa taas on sopivaa, että laki antaa selkeät ja tarkat toimintaohjeet. Yleisesti lain olisi hyvä toimia siten, ettei syntyisi paljon tulkinnallisesti haastavia kitka-alueita. (Haastateltava C, 2020.)

Jokainen haastateltava kertoi olevansa usein tekemisissä yhteistoiminta-asiamiehen kanssa lain tulkintakysymyksissä. Haastateltava C:n mukaan asia kuvaa hyvin sitä, kuinka yllättävän paljon käytännön asioista syntyy kysymyksiä, joihin laista ei ole saatavilla suoraviivaista vastausta. Samoihin asioihin täytyy myös kysyä usein uudestaan tulkinta-apua, koska tulkinnat eivät toimi välttämättä samalla tavalla kuin esimerkiksi viisi vuotta aiemmin.

5.3 Vanhan ja uuden lain vertailua

Kun vertaa nykyistä ja vanhaa lakia, merkittävimmät muutokset ovat liittyneet nosto-oikeuteen ja siihen, minkälaisia palkkiomalleja rahastossa voidaan hyödyntää. Vanhan lain mukaisissa rahastoissa rahastettiin vain voittopalkkioita. Tuohon aikaan rahastoja oli huomattavasti vähemmän ja ne sijoituivat tyypillisesti suuriin, pörssinoteerattuihin tuotantotalouden laitoksiin. Lakimuutoksen tuoma mahdollisuus alkaa rahastoimaan voittopalkkioiden lisäksi tulospalkkioita, helpotti henkilöstörahastojen hyödyntämistä merkittävästi. Yrityksen kannalta tulospalkkiojärjestelmä on myös ohjaamisen näkökulmasta huomattavasti tehokkaampi, kuin voittopalkkiojärjestelmä. (Haastateltava A, 2020.) Myös Haastateltava C:n mukaan nykyinen henkilöstörahasto toimii todella hyvin nykymuotoisen tulospalkitsemisen kanssa ja siihen liittyvä tulkinta on selkeytynyt.

Haastateltava B pitää aiemmista lakimuutoksista tärkeänä erityisesti rahaston jäsenen valintamahdollisuutta rahastoinnin ja käteispalkkion välillä. Rahastoinnin vapaaehtoisuus on ollut tärkeä henkilöstörahastojen houkuttavuutta lisäävä tekijä, erityisesti yksittäisen jäsenen näkökulmasta.

Haastateltava A toi esiin myös henkilöstörahastolain nostettavissa olevaan osaan siirtyvän prosenttimäärän optimaalisuuden. Hän pitää nykyistä 15 %:a hyvänä määränä, joka siirretään vuosittain jäsenen nostettavissa olevaan osuuteen. Jos prosentti olisi matalampi, se ei olisi tarpeeksi motivoiva. Vastaavasti jos prosentti olisi korkeampi, ajatus rahaston avulla tulevaisuuteen varautumisesta kärsisi. Tällöin myös rahaston varainhoitoon liittyvä pitkäaikainen suunnitelmallisuus kärsisi, kun volyymin vaikutus sijoitustoiminnassa ei pääsisi kunnolla toteutumaan.

Se, että nostettavissa olevaan osuuteen siirtyy aina 15 % kerrallaan on myös sitouttava elementti loppuosan jäädessä odottamaan seuraavia vuosia. Jos jonakin vuotena palkkiota ei maksetakaan, edeltävältä vuodelta kuitenkin siirtyy 15 % nosto-osuuteen. (Haastateltava A, 2020.)

5.4 Henkilöstörahastoerä-käsitteestä

Kun yritykselle otetaan henkilöstörahasto käyttöön, käytettävästä palkkiojärjestelmästä tulee henkilöstörahastolain näkökulmasta henkilöstörahastoeriä kerryttävä palkkiojärjestelmä. Samoin puhuttaessa tällaisesta palkkiosta, oli kyse käteisestä tai rahastoon laitettavasta palkkiosta, laissa puhutaan yleistermin tapaan henkilöstörahastoerästä. Eli normaali vuosibonus kääntyy lakiteknisesti henkilöstörahastoeräksi. Termi on harhaanjohtava, sillä se antaa kuvitelman, jonka mukaan henkilöstörahastoerän voi nostaa käteisenä, vaikkei kyseinen erä koskaan edes mene rahastoon. (Haastateltava B, 2020.)

Haastateltava B:n mukaan termi pohjautuu luultavasti siihen, että yrityksellä voi olla samanaikaisesti useita palkkiojärjestelmiä, joista vain esimerkiksi yksi on rahastointikelpoinen. Järjestelmät, jotka eivät sovellu rahastoitavaksi, eivät toisin sanoen ole henkilöstörahastoeriä kerryttäviä palkitsemisjärjestelmiä.

5.5 Palkkioista ilmoittaminen

Henkilöstörahastolain mukaan työntekijöiden on ilmoitettava yritykselle päätöksensä käteisen ja rahastoinnin välillä yrityksen sen ansaintakauden aikana, jolta palkkiot maksetaan. Yleensä silloin, kun ansainta-aika on vielä kesken, ei voida tietää palkkion toteutumisesta, saati sen suuruudesta. Tällöin rahastointihalukkuuden päättäminen voi olla hyvin vaikeaa ja motivaatio rahastoa kohtaan vähenee. Henkilöt, jotka ovat sellaisella alalla, jossa peruspalkkaus on hyvä, voivat helpommin tehdä päätöksen rahastoimisesta. Palkkion saamisena käteisenä ei ole välttämättä niin suurta merkitystä. Vastaavasti alat, joilla peruspalkkaus on huomattavasti matalampi, tilanne on toinen. Sellaisilla aloilla vuosibonus voi olla merkittävä osa koko vuoden ansaintaa ja valintaa käteisen ja rahastoinnin välillä pitää todella miettiä. Työntekijän pitää tehdä päätös, että tarvitseeko palkkion käyttöön heti vai onko varaa laittaa se säästöön. (Haastateltava B, 2020.)

Palkkiota koskevan päätöksen ajankohta tulee kirjanpitosäädöksistä, jonka vuoksi se on tuotu myös henkilöstörahostolakiin. Tämä on kyseenalaistettava asia, koska riippumatta siitä, kumman tavan rahaston jäsen valitsee, suoritus on kustannusneutraali työnantajalle. Palkkio on työnantajalle niin sanotusti yhtä kallista rahaa joka tapauksessa. Haastateltava B kysyykin, onko silloin asialla kirjanpidollisestikaan suurta merkitystä, kun lopputulos palkkion maksajalle on sama.

Myös Haastateltava C toi saman asian esille. Rahastoinnin varhaiselle ilmoittamiselle ei ole nähtävissä niin merkittävää perustetta, etteikö sitä voisi vapauttaa. Lähempänä mahdollisen palkkion maksamisen ajankohtaa jäsenellä on helpompi tehdä päätös rahastointihalukkuudestaan. Tämä on sellainen asia, jonka voisi hyvin käsitellä lain seuraavassa uudistuksessa. (Haastateltava C, 2020.)

Rahastointihalukkuuden ilmoittamisessa pitää seurata lakia, mutta rahaston sääntöihin voidaan sisällyttää työntekijän oikeus muuttaa myöhemmin mieltään sopivan määräajan sisällä. Myös rahastojen jäsenet ovat tuoneet ilmoittamiseen liittyvän haasteen esille, koska se ei palvele rahaston toimintaa kaikista järkevimmällä tavalla. (Haastateltava B, 2020.) Haastateltava A nosti myös saman teeman esiin, mutta korostaa, ettei viivästyminen sinänsä ole hirveän vakava asia. Siitä pitää vain tietysti ilmoittaa.

5.6 Työnantajan vaihtuminen

Haastateltavat B ja C toivat esille työnantajan vaihtumiseen liittyvän rahastokysymyksen. Työntekijän vaihtaessa työpaikkaa hänen tulee nostaa säästämänsä varat vanhan työnantajayrityksen henkilöstörahostosta. On herännyt kysymys, voisiko työntekijä siirtää rahasto-osuutensa uuden työnantajan henkilöstörahostoon ja päästä näin jatkamaan säästämistä. Tämä olisi työntekijän kannalta merkittävä etu ja rahastoon liittyvä pitkäjänteisyyden elementti säilyisi. (Haastateltava B, 2020.)

Toisin sanoen laki tuntee vain yhden työpaikan, jonka rahastossa ollaan. Olisi hyvä, jos tulevaisuudessa voitaisiin huomioida paremmin nykyaikaisia työsuhteita, jotka ovat usein lyhyempiä kuin lain säätämisen aikana. Laissa voisi olla esimerkiksi sellainen määräite, joka mahdollistaisi työsuhteen päättävän jäsenen siirtää rahasto-osuutensa uuden työnantajan henkilöstörahostoon. Esimerkiksi finanssialalla lähes jokaisella alan toimijalla on käytössä

henkilöstörahasto ja on yleistä, että ihmiset vaihtavat useinkin työpaikkaa saman alan sisällä. (Haastateltava C, 2020.)

Mahdollisuus rahasto-osuuden siirtämiseen tukisi myös alkuperäistä tarkoitusta varautumisen ja pitkäjänteisen säästämisen näkökulmasta. Rahastojen yleistymisen myötä tämä olisi hyvä asia jäsenen kannalta ja säästämisen jatkamisen mahdollistamista olisi hyvä edistää. Henkilö voi tietysti työsuhteen päättyessä sijoittaa rahat itsenäisesti uudelleen, mutta se taas kysyy henkilön omaa aktiivisuutta. Henkilöstörahasto onkin siinä mielessä yksilön kannalta hyvin helppo, matalan kynnyksen sijoitusmuoto. (Haastateltava C, 2020.)

5.7 Sijoitusmuodot

Sijoitusmuodoista säätävä pykälä kaipaisi jonkinlaista selvennystä tai tarkennusta. Pykälässä säädetään, että sijoitustoiminnan tulisi olla varmaa ja tuloa tuottavaa. Herää kysymys, voiko tällaista varsinaisesti vaatia tai luvata, sillä sijoitustoimintaan liittyy aina riski. Kyseinen kohta pitäisi tarkentaa tai poistaa kokonaan, koska se ei hyödytä laissa, jos kukaan ei osaa tulkita mitä se tarkoittaa. Joka tapauksessa rahaston hallitus on viime kädessä vastuussa sijoitustoiminnan järjestämisessä. (Haastateltava B, 2020.) Varman ja tuloa tuottavan tarkoituksen tulkinnasta on käyty keskustelua usein myös yhteistoiminta-asiamiehen kanssa. Kohta on peräisin säätiölaista, josta se on jo poistettu. (Haastateltava A, 2020.)

Kaikkien haastateltavien kohdalla ilmeni, että ajan myötä muodostunut markkinakäytäntö ohjaa vahvasti henkilöstörahastolain tulkintatyötä. Esimerkiksi sijoitusmuodoista säätävä pykälä on hyvin laaja ja mahdollistaa korkeariskisetkin sijoitukset. Haastateltava A:n mukaan yleisesti tunnetut ja hyväksytyt sijoittamisen instrumentit ovat hyväksytyjä sijoitusmuotoja ja yhteistoiminta-asiamiehen toimisto ohjaa samaan suuntaan. Lisäksi nykyohjeistuksen mukaan henkilöstörahaston hallitus voi päättää esittää useita riskitasoja rahaston sijoitusstrategiaan (Haastateltava A & B, 2020). Haastateltava C ei koe, että kyseinen lainkohta olisi aiheuttanut merkittäviä haasteita. Tietysti kun laki ei määrittele, mitä varma ja tuloa tuottava sijoittaminen on, voisi olla helpompaa, ettei sellaista laissa olisi mainittu.

Vaikka laki antaakin valmiuden laajan skaalan sijoittamismalleille, Haastateltava A muistuttaa palveluntarjoajien merkityksen asiassa. Vaikka laki mahdollistaisi meilikuviuksellistenkin vaihtoehtojen hyödyntämisen rahaston sijoittamisessa, ei rahaston hallitus tai vastuullinen

palveluntarjoaja lähde edistämään sen kaltaisia ratkaisuja. Haastateltava A:n mukaan vanhan lain aikana saattoi olla sellaisia henkilöstörahastoja, jotka aika isollakin painoarvolla sijoittivat yhtiön omaan osakkeeseen. Vaikka siihen liittyikin oma riskinsä, lain puitteissa se ei kuitenkaan herättänyt keskustelua.

5.8 Palkitsemismuodot

Haastateltava C toi esiin erilaisten palkkioiden soveltuvuuden henkilöstörahastoon. Usein esimerkiksi suurilla yrityksillä henkilöstörahaston esteenä voi olla se, että osalla työntekijöistä on muusta henkilöstöstä poikkeava palkkamalli. Näin ollen esimerkiksi suoritusperusteisten palkkioiden rahastointimahdollisuus voisi auttaa tilannetta. Se olisi ainakin asia, jonka mahdollisuutta olisi hyvä pohtia.

Myös yksilökohtaiset erikoispalkkiot ovat yleistymässä ja osa modernia palkitsemista. Palkkion voi saada esimerkiksi erityisen hyvästä, ennalta määrittelemättömästä suoriutumisesta. Kaikilla on yhtäläinen mahdollisuus palkkioon, mutta vain harva saa sellaisen. Tällaisia palkkioita ei voi nykyisellään rahastoida, mutta Haastateltava C:n mukaan ne voisivat sopia hyvin rahastoinnin henkeen lisäosana. Myös Haastateltava A toi esille, että henkilöstörahaston lisäosan hyödyntämistä voisi lisätä ja kohdentaa tarkemmin jonkin määritellyn kriteerin kautta.

5.9 Partneri- ja kansainväliset organisaatiot

Nykyisessä työelämässä ja organisaatioissa on paljon rakenteita, joita henkilöstörahastolaki ei tunnista kovin hyvin. Henkilöstörahasto voi esimerkiksi koitua ongelmalliseksi yrityksissä, joissa palkitseminen perustuu tietyiltä osin partnerimalliin. Ongelmaksi muodostuu usein rahaston ulkopuolelle rajaamisen määrittävä kriteeri sekä osakassopimuksen ja työsopimuksen suhde. Tällaiseen organisaatioon rahaston perustaminen voi olla vaikeaa, koska koko henkilöstön tulee kuulua rahastoon johtoa lukuun ottamatta. (Haastateltava A, 2020.)

Haastateltava A nosti esiin tilanteen, jossa esimerkiksi 50 hengen yrityksessä 20 henkilöä on osakkaana. Kaikki 20 osakasta eivät ole johtoa. Haastateltava C:n mukaan esimerkiksi konsulttitoimistot, asianajotoimistot ja insinööritoimistot voivat tyypillisesti olla tällaisia partneriorganisaatioita. Tällaisten organisaatioiden kohdalla on annettu ohjeistus, jonka mukaan

esimerkiksi osakaskokouksessa jotain työnantajan direktio-oikeutta edustava osakas voidaan katsoa osaksi johtoa (Haastateltava A, 2020).

Yhtiön nimeämä ylin johto voidaan rajata rahaston ulkopuolelle. Kysymykseen tulee se, että mitä yrityksen ylin johto on ja kuinka laaja kokonaisuus se voi olla. Tähän liittyvä pohdinta on käytännön tasolla paljon monimutkaisempaa, kuin päällisin puolin saattaisi ajatella. (Haastateltava C, 2020.)

Ongelmalliseksi tilanteen tekee myös rahaston jäsenyyden perustuminen työsuhteeseen. Tyypillisesti työsuhteen tunnusmerkkinä on työsopimus työntekijän ja työnantajan välillä, kun taas osakkaana työsuhde perustuu osakassopimukseen, eikä muodollista työsopimusta ole. Tähän on annettu ohjeistukseksi se, että työsuhteen tunnusmerkiksi voidaan tulkita muuten vakiintunutta tapaa, kuten todennettua työskentelysuhdetta. (Haastateltava A, 2020.)

Palkitsemiseen liittyvä dokumentaatio voi aiheuttaa ongelmia ulkomaisten yritysten suomalaisten tytäryhtiöiden henkilöstörahastojen kanssa. Palkitsemiseen liittyvät asiat määritellään usein kansainvälisessä pääkonttorissa, jolloin suomalaisen henkilöstörahastolain vaatimat asiat eivät välttämättä kohtaa eikä rahastoa pystytä perustamaan suomalaiseen tytäryhtiöön. Tällaisissa tilanteissa lain toivoisi toimivan joustavammin. (Haastateltava C, 2020.)

Esimerkiksi useissa kansainvälisissä organisaatioissa palkkioiden lopulliseen maksamiseen liittyy tietty perääntymisoikeus, jota voidaan joutua käyttämään vaikkapa globaalien koronaviruspandemian aiheuttamassa talouskriisissä. Yllättävässä tilanteessa yritys voi joutua tilanteeseen, jossa sen pitäisi päättää esimerkiksi tulospalkkioiden maksamisen ja lomautuksien välillä. Tällaisia perääntymisiä ei voi tehdä henkilöstörahastoon sovellettavilla palkkioilla. Tietysti palkitsemisjärjestelmään saa liittää erilaisia kynnysehtoja esimerkiksi yrityksen taloudelliseen tilanteeseen liittyen, mutta asetettujen sääntöjen mukaisesti maksamisesta ei saisi missään olosuhteissa vetäytyä. (Haastateltava C, 2020.)

Haastateltava C toivoisi asiaan myötämielisempää suhtautumista, sillä kyseinen asia voi olla syy jättää henkilöstörahasto perustamatta. Yritykset eivät helposti halua luopua viimekäden oikeudestaan jättää palkkio tarpeen vaatiessa maksamatta. Henkilöstörahastolaki pyrkii pitämään huolta työntekijöiden oikeuksista, mutta Haastateltava C ymmärtää tilanteen myös yrityksen turvaamisen näkökulmasta. Hän ei usko, että palkkioiden maksamisesta perääntymisen

mahdollisuus vähentäisi palkitsemista, koska sen vaikutus olisi tietysti hyvin epämotivoivaa. Hän uskoo, että oikeutta käytettäisiin varmasti vain hyvin äärimmäisissä tilanteissa.

5.10 Arvonmääritys

Henkilöstörahastolain 49. pykälä mahdollistaa rahastosta tehtävien nostojen lykkäämisen maksimissaan kahdeksi vuodeksi, mikäli rahaston maksuvalmius vaarantuisi. Haastateltava A:n mukaan maksuvalmius voi vaarantua esimerkiksi talouskriisin aiheuttamasta kurssilaskusta, jolloin arvonmäärityspäivän jälkeen maksupäivän aikaan kohdistuva kurssilasku voi heikentää rahaston maksukykyä. Haastateltava A ei näe tilannetta sinänsä haastavana, mutta vaarantuneen maksuvalmiuden väljä määritelmä on aiheuttanut pohdintaa ja asiaan on pyydetty tulkinta-apua yhteistoiminta-asiamieheltä.

Rahaston hallitus pystyy myös turvaamaan nostettavissa olevia osuuksia alentamalla sinne siirrettävän prosenttiosuuden määrää maksimi 15 %:sta. Vuosittain vähintään 1 % pitää siirtää nostettavissa olevaan osuuteen. Sijoitusten arvon laskiessa voimakkaasti jäsenen suuri, esimerkiksi 50 %:n suuruinen nosto nostettavissa olevasta osuudesta on täysin oikeutettu, mutta sillä on vaikutus myös muiden jäsenten pääomaan. Suuren noston vaikutus on suhteessa suurempi rahaston arvon ollessa alhaalla. (Haastateltava A, 2020.)

Vaikka rahaston ulosmaksuja pystytäänkin lykkäämään maksuvalmiuden vaarantuessa, lykkäys ei voi kuitenkaan koskea henkilöitä, joiden työsuhde on päättynyt. Heidän tulee saada rahasto-osuutensa ulos neljän kuukauden kuluessa arvonmäärityspäivästä. (Haastateltava B, 2020.)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Henkilöstörahasolain tarkoitus on lisätä henkilöstön taloudellisia osallistumismahdollisuuksia sekä edistää tuottavuutta ja kilpailukykyä. Vanhaa lakia muutettiin useita kertoja, jotta henkilöstörahasot olisivat houkuttelevampi keino palkitsemisessa ja lain tarkoitus toteutuisi. Muutokset pohjautuivat elinkeinoelämässä kehittyneisiin tarpeisiin. Lopulta vanha laki päätettiin uudistaa, koska sen katsottiin kokonaisuutena olevan vanhanaikainen, eikä rahastoja ollut perustettu toivotussa määrin. Uuden lain voimaantulon jälkeen uudistuksia ei ole tapahtunut, vaikka elinkeinoelämä ja palkitseminen kehittyvät jatkuvasti. Toki alkuperäinen säädös on ollut puitelaki, mikä selittää vanhan lain useita päivityskertoja.

Tärkeä havainto on henkilöstörahasoihin kohdistuvan suosion ja sitä kautta niihin liittyvän työn lisääntyminen. Yhteistoiminta-asiamiehen vuosikertomuksiin tutustuessa sai huomata, kuinka henkilöstörahasoihin kohdistuvat tehtävämäärät ovat lisääntyneet. Haastateltavat kertoivat olevansa usein viranomaiseen yhteydessä ja pitivät yhteistyötä tärkeänä asiana. Yhteydenpito liittyy usein henkilöstörahasolain tulkintakysymyksiin. Mikäli henkilöstörahasot ovat tulevaisuudessa yhä suosittu palkitsemisen muoto, voidaan katsoa myös yhteistoiminta-asiamiehen työmäärän kasvavan lain tulkinta-avun osalta. Lain uusi tarkastelu voisikin auttaa ensinnäkin myötävaikuttamaan rahastojen suosioon sekä vähentää ”ylimääräistä” asiointia viranomaisen kanssa.

Tulospalkkion tuominen osaksi henkilöstörahasoja on ollut selkeästi yksi merkittävimmistä aiemmista muutoksista. Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa käsiteltiin tulospalkkion määritelmää. Tulospalkkioon ja muihin palkkiotyyppeihin liittyvät teemat ovat selkeästi asioita, jotka kaipaavat selkeitä ja nykyaikaan soveltuvia raameja. Tämä olisi hyvä myös siksi, että tulospalkkiojärjestelmiä voi olla niin monenlaisia. Nykyisen lain esitöiden perusteluiden mukaan tulospalkkiot otettiin henkilöstörahasolakiin mukaan, koska voittopalkkio oli alkanut olemaan vanhanaikainen palkitsemisen muoto. Samaan seikkaan ja haastateltavien näkemyksiin perustuen olisi hyvä ajatella myös muiden palkkiomuotojen soveltuvuutta henkilöstörahasoon niiden yleistymisen myötä.

Tulospalkkion lisäksi myös valintamahdollisuus rahastoinnin ja käteispalkkion välillä on ollut erittäin tärkeä aikaisempi muutos. Haastateltava B:n ja C:n esille tuoma ongelma liittyy

rahastointihalukkuuden ilmoittamisajankohtaan toi tutkimukseen konkreettista sisältöä lain arkipäivän toimivuuden näkökulmasta. Rahaston jäsenten näkökulmasta ilmoittamisen ajankohta on todella sellainen asia, jota olisi syytä miettiä uudelleen.

Kansainvälisiin organisaatioihin kohdistuvat tarpeet oli tärkeää havaita ja tuoda esille. Yritysten kansainvälistyminen tuskin ainakaan tulee vähentymään tulevaisuudessa. Näin ollen herää ajatus, että henkilöstörahastolain täytyy jossakin vaiheessa pystyä sopeutumaan yleistyneisiin kansainvälisiin toimintamalleihin, mikäli niihin perustettavia rahastoja halutaan edistää.

Partneriorganisaatioiden osalta lakia voisi myös tuoda selkeämmäksi, jotta henkilöstörahasto soveltuisi mahdollisimman monenlaisiin yrityksiin. Alun perin henkilöstörahastoja pystyttiin perustamaan vain yrityksiin, joiden työntekijämäärä oli vähintään 30. Perusteena oli erityisesti omistajayrittäjien väärinkäytösten estäminen. Nykyään rahastot ovat kuitenkin hyvin erilaisia kuin lain alkuaikoina niin palkkiojärjestelmien kuin henkilömääränkin osalta.

Uusi tilintarkastuslaki ja liikesalaisuuslaki konkretisoivat, että lakeja tulee päivittää toisista laeista johtuvien muutosten takia. Vanhasta säätiölaista peräisin oleva sijoitusmuotojen varman ja tuloa tuottavan sijoitustoiminnan määritelmä ohjaa samaan suuntaan. Tällaisten päivitysasioiden osalta lakien olisi hyvä olla ajan tasalla. Etenkin, kun kyseinen määritelmä on muutoin ristiriidassa sijoittamiseen sisältyvän riskin kanssa.

7 POHDINTA

Opinnäytetyössä oli tarkoitus selvittää, millä tavalla nykymuotoinen henkilöstörahasolaki soveltuu nykypäivän palkitsemiseen. Työssä perehdyttiin henkilöstörahasolain historiaan ja lainsäädännön kehittymiseen vuosikymmenten aikana. Asiantuntijahaastattelujen pohjalta löytyi useita asioita, joita olisi syytä tarkastella nykyajan palkitsemisen näkökulmasta.

Herää ajatus, onko nykyinen henkilöstörahasolaki ollut niin hyvä, ettei sitä ole tarvinnut muuttaa sen voimaantulon jälkeen. Asiat, joista henkilöstörahasolain säädetään, ovat olennainen osa elinkeinoelämää ja liittyvät myös vahvasti palkitsemiseen liittyvien trendien kehittymiseen. Tarkoitus oli selvittää, miten tämä voitaisiin huomioida. Selkeästi löytyi asioita, jotka tarvitsevat selkeyttämistä, täydennystä, keventämistä tai yleisesti muutosta.

Opinnäytetyön tekeminen opetti paljon siitä, miten henkilöstörahasolaki toimii ja miten lait yleensäkin toimivat käytännössä. Minkälaisista asioista muutostarpeet lähtevät liikkeelle sekä millaisia asioita muutoksia tehdessä tulee arvioida. Tämä välittyi erityisesti perehtyessä hallituksen esitysten perusteluihin.

En asettanut työtä varten hirveän tarkkaa aikataulua. Kokopäivätyö ja koronaviruspandemian alkaminen opinnäytetyöprosessin ohella toi aika ajoin omat haasteensa etenemiseen. Koin teoriaperustan laatimisen ja sisällön suunnittelemisen haastavammaksi, kuin haastatteluosuuden ja niiden sisällön liittämisen osaksi koko työtä. Haastattelut pidettiin työn loppuvaiheessa, joka auttoi vetämään yhteen myös omia ajatuksia kokonaisuudesta.

Haasteita työhön toi esimerkiksi epäselvät ilmaisut lähteissä. Välillä oli vaikeaa löytää tarkkaa tietoa esimerkiksi rahastojen määristä. Riippuen lähteestä, rahastojen määristä puhuttiin usein hyvin yleisellä tasolla, vaikka työn kannalta oli merkittävää, oliko kyseessä toimiva rahasto, passiivinen rahasto, purettu rahasto tai rekisteröity rahasto.

Pyrin tuomaan teoriaosiossa esille sellaisia lakimuutoksia, jotka itse koin aiheeseen tutustuessa tärkeiksi. Haastatteluissa ilmeni paljon asioita, jotka ohjasivat kiintopisteitä myös muihin asioihin. Haastattelujen pitäminen työn keskivaiheilla olisi voinut antaa parempaa ohjausta teoriaperustan muodostumiseen. Toisaalta kokonaiskuvan ymmärtämisen ja laajan perehtyneisyyden kannalta

haastattelut oli parempi pitää lopuksi. Näin haastatteluja oli helpompi myös ohjata esimerkiksi tarkentavin kysymyksiin.

Jaottelin kokonaisuuden selkeästi erikseen teoriapohjan ja empirian välillä. Koen, että tämä toi selkeästi esille lainsäädännön historian, nykytilan realiteetit sekä kehitysehdotukset perusteluineen. Tällä tavalla työtä lukiessa pystyy keskittymään kulloisenkin pääluvun kohdalla relevantteihin asioihin.

Haastattelin kolme henkilöä ja jokaisen kohdalla esiin nousi todella hyviä aiheita. Haastatteluista jäi sellainen vaikutelma, että olisi varmasti vielä paljon muitakin tärkeitä asioita. Kolmen henkilön näkemykset ovat pieni määrä suurella alalla. Tähän kokonaisuuteen kolme haastattelua oli kuitenkin sopiva määrä sisällöllisesti ja se takasi mahdollisuuden perehtyä syvällisemmin yksittäisen ihmisen kokemuksiin, joka mielestäni tämän kaltaisessa tutkimuksessa oli tärkeämpää.

Haastateltavien lukumäärän osalta esimerkiksi jatkotutkimusta voisi syventää vielä useampien asiantuntijoiden näkemyksiin. Myös yhteistoiminta-asiamiehen kommentit toisivat varmasti arvokasta sisältöä henkilöstörahasolain toteutumista seuraavana viranomaisena. Työssä tutustuttiin pääasiassa yritysten ja henkilöstörahasolain suhteeseen. Asiaa voisi olla mielenkiintoista tutkia myös julkisen sektorin toimijoiden näkökulmasta, sillä tarpeissa on varmasti eroavaisuuksia.

Opinnäytetyön tuloksia voitaisiin hyödyntää esimerkiksi silloin, jos lakiin aiotaan esittää tehtäväksi muutoksia. Lisäksi henkilöstörahasot ja henkilöstörahasolaki eivät ole arkielämässä hirveän tunnettuja aiheita. Työ antaa hyvän kokonaiskuvan henkilöstörahasolain tarkoituksesta ja toiminnasta.

LÄHTEET

Eronen, E. 2018. Yritysten henkilöstörahasot yleistyvät taas – yksi syy voi olla veroedun tavoittelu: ”Oikeusistuimessa tutkittavana”. Talouselämä. Viitattu 14.10.2020, <https://www.talouselama.fi/uutiset/yritysten-henkilostorahastot-yleistyvat-taas-yksi-syy-voi-olla-veroedun-tavoittelu-oikeusistuimessa-tutkittavana/ecbab518-6a7b-3c75-9607-43613985b832>

Haastateltava A. 2020. Haastattelu 6.11.2020. Tekijän hallussa.

Haastateltava B. 2020. Haastattelu 9.11.2020. Tekijän hallussa.

Haastateltava C. 2020. Haastattelu 10.11.2020. Tekijän hallussa.

HE 126/1999 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi henkilöstörahasotlain muuttamisesta.

HE 173/1995 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi henkilöstörahasotlain muuttamisesta.

HE 177/2009 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoiminta-asiamiehestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 215/1995 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi tuloverolain muuttamisesta.

HE 24/2002 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi henkilöstörahasotlain muuttamisesta.

HE 254/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle tilintarkastuslaiksi ja laiksi julkishallinnon ja -talouden tilintarkastuksesta sekä eräksi niihin liittyviksi laeiksi.

HE 41/1989 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle henkilöstörahasotlaiksi sekä siihen liittyväksi lainsäädännöksi.

HE 44/2010 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle henkilöstörahasotlaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 49/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle liikesalaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Henkilöstörahasolaki 814/1989

Henkilöstörahasolaki 934/2010

Hietala, H. 2015. Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston toimintakertomus 2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2015:31

Kauppinen, L. 2019. Yrityksissä yleistyy nyt vanha palkitsemistapa, joka tekee työntekijöistä sijoittajia. Helsingin Sanomat. Viitattu 14.10.2020. <https://www.hs.fi/talous/art-2000006159032.html?share=d486274d2533b120cd7cb26eb68538cf>

KHO:2020:38

Kulmala, O. 2012. Palkitseminen johtamisen välineenä – Henkilöstörahasot.

Lehmuskoski, S. 2018. Palkitseminen lisääntyy työelämässä. Vakuutusväen liitto. Viitattu 23.11.2020. <https://vvl.fi/palkitseminen-lisaantyy-tyoelamassa/>

Liikesalaisuuslaki 595/2018

Mandatum Life 2020. Palkitsemistutkimus 2020 Tutkimusraportti. Viitattu 13.10.2020 <https://www.mandatumlife.fi/kampanjasivut/palkitsemistutkimus-2020/>

Pöllänen, K. 2019. Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston toimintakertomus 2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:21

Pöllänen, K. 2020. Yhteistoiminta-asiamiehen toimiston toimintakertomus 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:12

Säätiölaki 109/1930

Säätiölaki 487/2015

Tilintarkastuslaki 1141/2015

Työ- ja elinkeinoministeriö 2020. Rekisteröidyt henkilöstörahasot. Viitattu 28.9.2020,
<https://tem.fi/henkilostorahastot>

Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vartiainen, M. & Sweins, C. 2002. Henkilöstörahasot Suomessa.

Henkilöstörahasolain toimivuus

Millaisia asioita olet havainnut henkilöstörahasolain toimivuuteen liittyen

- A. Työnantajayrityksen näkökulmasta
- B. Rahaston jäsenen näkökulmasta
- C. Henkilöstörahasolain näkökulmasta

Tarkentavat kysymykset:

Miten henkilöstörahasolain tulisi käsityksesi mukaan kehittää liittyen erityisesti sijoitusmuotoihin sekä niiden toimivuuteen?