

Työ- ja elinkeinoministeriö

VN/20373/2025

Luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi yhteistoiminta-asiamiehestä annetun lain kumoamiseksi ja siihen liittyväksi lainsäädännöksi

Henkilöstörahastojen toimintaedellytyksiä tulee edistää hallinnollista taakkaa keventämällä

- FA korostaa sen tärkeyttä, että henkilöstörahastotoimintaa edistetään. Tehokkaimmin tämä toteutuisi keventämällä nykyisiä henkilöstörahastotoimintaa koskevia hallinnollisia velvollisuuksia.
- Ehdotettu henkilöstörahastojen rekisteröintiä ja valvontaa koskeva ratkaisu ei vähentäisi henkilöstörahastoihin liittyvää työmäärää, eikä tehostaisi tai edistäisi henkilöstörahastojen toimintaa.
- Vaikka suunniteltu henkilöstörahastojen valvontamaksu onkin pieni, se lisäisi henkilöstörahastotoiminnan kuluja ja on siten omiaan vaikeuttamaan uusien rahastojen perustamista ja voisi myös osaltaan edesauttaa kaikkein pienimpien henkilöstörahastojen kohdalla rahastojen purkamista. FA:n mukaan PRH:n rooli henkilöstörahastojen osalta tulisi rajata rekisteröinnin vaatimusten selvittämiseen sekä henkilöstörahastorekisteriin merkittävien muutosten ja henkilöstörahaston tietojen hallinnointiin.
- FA korostaa sen tärkeyttä, että yhteistoiminta-asiamiehen toimistolla oleva osaaminen henkilöstörahastojen rekisteröintitehtävissä turvataan toimintojen siirtyessä PRH:lle.

Finanssiala ry (FA) korostaa sen tärkeyttä, että edistetään henkilöstön palkitsemista tukevaa henkilöstörahastotoimintaa, joka osaltaan edesauttaa kansankapitalismia. FA:n näkemyksen mukaan henkilöstörahastotoiminnan edistämistä voidaan tehokkaimmin tukea hallinnollisten velvoitteiden keventämisellä vakiintuneissa henkilöstörahastoissa. Hallituksen esitysluonnoksen mukainen henkilöstörahastojen rekisteröintiä ja valvontaa koskeva ratkaisu ei kuitenkaan vähentäisi henkilöstörahastoihin liittyvää työmäärää, eikä tehostaisi tai edistäisi henkilöstörahastojen toimintaa.

FA katsoo, että Patentti- ja rekisterihallitus (PRH) on tarkoituksenmukainen taho järjestämään jatkossa henkilöstörahastoja koskevat rekisteröimistöimet. FA esittää kuitenkin, että PRH:n rooli henkilöstörahastojen osalta rajattaisiin rekisteröinnin vaatimusten selvittämiseen sekä henkilöstörahastorekisteriin merkittävien muutosten ja henkilöstörahaston tietojen hallinnointiin.

Henkilöstörahastotoimintaa ja sen yhteydessä noudatettavia palkkiomalleja koskevat käytännöt ovat vakiintuneita. Näitä käytäntöjä tukee lisäksi Verohallinnon antama kattava henkilöstörahastoja koskeva syventävä ohjeistus. Verohallinto myös valvoo osaltaan henkilöstörahastojen toimintaa. Erillistä vuosittaista henkilöstörahastotoimintaan liittyviä palkkiomalleja koskevaa valvontaa ei voida pitää tarpeellisena varsinkaan niissä tilanteissa, joissa palkkiomalleihin ei ole tehty olennaisia muutoksia.

Henkilöstörahasot ovat lähes poikkeuksetta ulkopuolisten palveluntarjoajien hoidossa, jolloin niiden hallinnointi noudattaa henkilöstörahasotolakia ja vakiintuneita käytäntöjä. Nykyinen valvontamalli, jossa henkilöstörahasotien palkkiomalleista tulee käytännössä toimittaa tiedot vuosittain yhteistoiminta-asiamiehelle, on hallinnollisesti raskas ja tarpeeton, sillä palkkiomallien perusteet pysyvät pitkälti muuttumattomina. Lisäksi henkilöstörahasot tilintarkastetaan.

FA katsoo, että yhteistoiminta-asiamiehen toiminnan olennaisin osa on rekisteröintimenettely ja sitä edeltävä mahdollinen ennakkoneuvonta. Rekisteröintivaiheessa tutkitaan henkilöstörahasotioon liittyvä palkitsemismalli. Tietojen toimittaminen palkitsemismalleista vuosittain varsinkin tilanteissa, joissa palkitsemismalleihin ei ole tehty olennaisia muutoksia, on turha hallinnollinen rasite.

PRH:n roolin rajaaminen rekisteröinnin vaatimusten selvittämiseen sekä henkilöstörahasotorekisteriin merkittävien muutosten ja sen tietojen hallinnointiin mahdollistaisi henkilöstörahasotia koskevan viranomaismaksurakenteen pysyttämisen nykyisellään eli rekisteröintimaksuina ja toimenpidemaksuina. Merkittäväksi muutokseksi voitaisiin katsoa myös olennainen muutos palkitsemismallissa, mikä edellyttäisi olennaisen muutoksen määrittelyä lakitasolla. Mikäli PRH:n roolia rajattaisiin, ei olisi tarvetta säätää uudesta henkilöstörahasotien valvontamaksusta. Vaikka suunniteltu henkilöstörahasotien valvontamaksu onkin pieni, se lisäisi henkilöstörahasotitoiminnan kuluja ja olisi siten omiaan vaikeuttamaan uusien rahastojen perustamista ja voisi myös osaltaan edesauttaa kaikkein pienimpien henkilöstörahasotien kohdalla rahastojen purkamista.

Lopuksi FA korostaa sen tärkeyttä, että PRH:n osaaminen varmistetaan henkilöstörahasotien osalta ja että turvataan jatkuvuus siinä, mitä viranomainen on lain kirjausten liikkumatilasta kulloinkin ohjeistanut. Minimissään tämä pitäisi sisältää sen, että muutoksen yhteydessä dokumentoitaisiin yhteistoiminta-asiamiehen rekisteröintikäytäntöjä koskevat linjaukset ja ne siirrettäisiin PRH:n käytettäväksi. Työ- ja elinkeinoministeriössä on pitkältä ajalta muodostunutta kokemusta henkilöstörahasotolain soveltamisesta, ja palveluntuottajat toimivat monissa tilanteissa sen mukaisesti, millaisen kannan yt-asiamies on lain soveltamisesta antanut. Olisi sekä henkilöstörahasotien että palveluntuottajien kannalta kestävämpiä, jos uusi viranomaistaho olennaisesti muuttaisi vakiintuneita tulkintoja. Sekä henkilöstörahasotolaki että lain perusteet jättävät aukkoja ja siten jättävät tilaa erilaisille lain tulkinnoille, minkä vuoksi yhteistoiminta-asiamiehen tulkinnoille on aika ajoin tarvetta, ja tämä osaaminen on turvattava myös jatkossa.

FINANSSIALA RY

Hannu Ijäs