Autoalalle ensimmäinen henkilöstörahasto

Lakimuutos innosti

Uudistettu henkilöstörahastolaki on lisännyt voittopalkkiojärjestelmien suosiota. Autokaupan ensimmäisenä henkilöstörahaston perusti Autosalpa Oy.

■ Vesa Tompuri

Henkilöstörahastolaki tuli Suomessa voimaan vuonna 1990. Sittemmin lakia on muutettu useaan otteeseen, muun muassa siksi, että sen soveltamisen suosio on ollut lainsäätäjille ilmeinen pettymys. Viime vuoden lopulla Suomessa oli toiminnassa vain 49 henkilöstörahastoa kaikki toimialat mukaan lukien.

Yksi syy laimeaan suosioon on ollut se, että yrityksen työntekijöiden oli pidettävä palkkioita rahastossa vähintään kymmenen vuoden ajan, ennen kuin oman osuuden nostaminen oli mahdollista. Tämän jälkeen vuosittain sai nostaa enintään kymmenen prosenttia siihen mennessä kertyneestä rahastoosuudestaan.

Lakimuutos väljensi nostosääntöjä

Lakimuutoksen myötä rahastosta saa nyt nostaa omaa osuuttaan jo viiden vuoden jälkeen, ja kerralla nostettava summa on noussut 15 prosenttiin henkilökohtaisesta kokonaiskertymästä.

Myös eläkkeelle jäävän työntekijän asemaa on parannettu. Eläkkeelle siirryttäessä kertyneen rahasto-osuuden voi nyt nostaa neljänä peräkkäisenä vuotena haluamansa kokoisina erinä, kun aiemmin kaikki tuli nostaa kerralla. Tällä on luonnollisesti vaikutusta vuosittaiseen ansiotulojen veroprogressioon. Lisäporkkanana työntekijän kannalta on se, että 20 prosenttia rahasto-osuuden nostomäärästä on aina verotonta tuloa.

"Meillä on ollut henkilökunnan vuosibonus käytössä aiemmin kin. Nyt olemme siirtyneet askeleen selkeämpään, koko henkilöstön tasapuolisesti huomioonottavaan suuntaan palkitessamme työntekijöitämme yhtiön taloudellisesta tuloksesta", toimitusjohtaja **Jorma Sirén** toteaa.

"Yrityksen kannalta etuna on se, että henkilöstörahastosta nostetuista voittopalkkioeristä ei tarvitse maksaa työnantajamaksuja. Vielä paljon tärkeämpää on, että nyt meillä on yhteinen, kaikille tasapuolinen ja selkeä järjestelmä. Sen avulla jokainen työntekijä näkee oman työpanoksensa vaikutuksen yhtiön taloudelliseen tulokseen ja myös hyötyy tästä tuloksesta."

Suomen kannattavin autoliike

Sirénin vuodesta 1993 luotsaama ja vuodesta 2002 omistama Autosalpa on ollut jo kymmenen vuoden ajan Suomen kannattavin autoliike. Yhtiön nettotulos vuoden 2005 tilinkaudella oli 3,6 miljoonaa euroa eli lähes neljä prosenttia liikevaihdosta. Mitään ihmeellisiä poppakonsteja Sirén ei menestyksen taustalla näe.

"Olen toistuvasti todennut, että meillä todennäköisesti tehdään vielä enemmän töitä kuin muissa alan yrityksissä."

Tänä vuonna noin 120 miljoonan euron liikevaihtoon ylävä Autosalpa on perustettu Kouvolassa 1957. Nykyisin yhtiö on vahvassa asemassa Kouvolan lisäksi Kotkassa, Porvoossa ja Lahdessa. Viime joulukuussa Autosalpa avasi ensimmäisen liikkeensä Uudellemaalle. Ensimmäisenä toimintavuotenaan Keravalla sijaitseva liike saavuttanee noin 20 miljoonan euron liikevaihdon.

"Kasvua viime vuoden 96,1 miljoonaan olemme budjetoineet noin neljänneksen, joka siis koostuu valtaosin myynnistä Keravan uudessa liikkeessä", Sirén toteaa.

Yhtiön merkkivalikoimiin kaikissa sen toimipisteissä kuuluvat Volvo- ja Renault-henkilöautot sekä Renault-tavara-autot. Kotkan, Porvoon ja Keravan toimipisteet myyvät lisäksi BMW-henkilöautoja. Autoja myyviin Autosalvan liikkeissä viime vuoden aikana 4452 kappaletta.

Olennainen osa palveluja on luonnollisesti kaikkien myyntiohjelmassa olevien automallien huolto. Henkilökuntaa yhtiössä oli vuoden vaihteessa tarkalleen 189 henkilöä.

Automekaanikko rahaston puheenjohtajana

Autonyyjät ovat muiden henkilöstöryhmien tavoin mukana voittopalkkioerisiän kerryttämässä, sillä henkilöstörahaston jäsenyys seuraa automaattisesti siitä, että henkilö on työsuhteessa Autosalpa Oy:öön.

"Esimerkiksi autonyyjien palkkauksen perusta on vanhaan tapaan henkilökohtaisen myyntityön tuloksista riippuvissa provisioissa. Voittopalkkioerät määräytyvät kuitkin henkilön TEL-ansioiden mukaan. Olennaista niin autonyyjien kuin muidenkin työntekijöiden kohdalla on se, etteivät henkilöstörahaston perustaminen ja voittopalkkioerät vie pois mistään vanhasta palkkaedusta", Sirén selvittää.

Hän korostaa henkilöstörahastopohjaisen palkkiojärjestelmän selkeyttä, tasapuolisuutta ja läpinäkyvyyttä, mikä auttaa jokaista työntekijää todentamaan oman voittopalkkioeränsä oikeellisuuden.

Henkilöstörahaston hallituksen puheenjohtajana toimii automekaanikkona Kotkan toimipisteessä työskentelevä **Esko Lanki**.

"Henkilöstörahasto on työntekijän kannalta selkeä ja oikeudenmukainen tapa jakaa yhtiön menestystä. Jokainen pystyy seuraamaan oman rahasto-osuutensa karttumista vuosittain saatavalla henkilökohtaisella laskelmalla. Rahasto lisää luonnollisesti henkilöstön mielenkiintoa yrityksen tulokseen ja sen tekemiseen. Mitä parempi tulos sitä suurempi voittopalkkioerä", Lanki sanoo.

Valtion ja työmarkkinajärjestöjen kolmikantamalli

Lain muuttuminen rahaston perustamista motivoivaan suuntaan näkyy jo tuoreimmissa Työministeriön tilastoissa. Viime vuonna perustettiin kahdeksan uutta rahastoa. Nyt perustettu Autosalpa-henkilöstörahasto hr on siis toistaiseksi ainoa autokaupan henkilöstörahasto.

Kaikkiaan 49 perustettuun rahastoon kuuluu yhteensä noin 120000 jäsentä eli yritysten työntekijää. Keskimäärin rahastoissa on siis 2400 jäsentä. Jäsenmäärätilaan suurimmat rahastot lienevät pankeilla.

Lainsäädännön erot selittävät osaltaan henkilöstörahastojen vähäisyyttä suosiota eri maissa. Kyse on myös työelämäkulttuurin eroista: esimerkiksi Ruotsissa henkilöstörahasto yrityksessä kuin yrityksessä on jo pidempiän ollut lähes itsestäänselvyys. Muuttamalla lakia motivoivampaan suuntaan valtiovalta haluaa selvästi viestiä myönteistä suhtautumistaan rahastojen perustamiseen myös Suomessa.

Käytännössä henkilöstörahastojen perustamisessa on tarvittu lainsäädännön lisäksi toimivaa työmarkkinajärjestöjen ja Työministeriön kolmikantamallia. Nyt näyttää siltä, että rahastojen suosion kasvulle on luotu hyät edellytykset. Autoala hyötyy henkilöstörahastojen avaamista uusista mahdollisuuksista siinä kuin muutkin toimialat. □

Autosalpa Oy avasi joulukuussa viidennen autoliikkeensä, nyt Keravalle.

"Henkilöstörahasto on työntekijän kannalta selkeä ja oikeudenmukainen tapa jakaa yhtiön menestystä", henkilöstörahaston hallituksen puheenjohtajana toimiva automekaanikko Esko Lanki sanoo.