

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lagar om ändring av personalfondslagen och 13 § lagen om statens affärsverk

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I denna proposition föreslås en sådan ändring av personalfondslagen att personalfonder kan bildas också vid statliga ämbetsverk och inrättningar och vid statens affärsverk. Det vinstpremiesystem som är en förutsättning för bildandet av en fond motsvaras vid ämbetsverk och inrättningar av det resultatlönesystem de tagit i bruk. De resultatpremier som betalas enligt detta system likställs med vinstpremieandelar enligt personalfondslagen. Eftersom tillämpningsområdet

blir vidare föreslås att övriga ändringar som behövs skall göras i lagen.

Lagen om statens affärsverk föreslås bli utökad med en bestämmelse om att affärsverkets styrelse inom ramen för riksdagens och statsrådets beslut bestämmer om införande och tillämpning av ett vinstpremiesystem enligt personalfondslagen.

Lagarna avses träda i kraft så snart som möjligt efter det att de har antagits och blivit stadfästa.

INNEHÅLLSFORTECKNING

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL	1
ALLMÄN MOTIVERING	3
1. Nuläge	3
1.1. Lagstiftning och nuläge i fråga om personalfonder	3
Lagens syfte och tillämpningsområde	3
Förutsättningar för bildandet samt vinstpremiesystemet	3
Medlemskap och medlemmarnas fondandelar	3
Beskattning	4
Fondernas nuläge	4
1.2. Revideringen av statens lönesystem	4
Det lönepolitiska programmet för statliga arbetsgivare (1992)	4
Tjänstekollektivavtalen	4
Statsrådets principbeslut om de förvaltningspolitiska riktlinjerna (1998)	5
1.3. Resultatlön	5
Resultatlön vid företag	5
Resultatlön inom staten	6
Personalfonder och resultatlön	6
1.4. Kommittébetänkande och arbetsgruppernas utredningar	7
1.5. Samarbete inom statens ämbetsverk och affärsverk	8
1.6. Revideringen av statens bokföringssystem	9
1.7. Främjandet av vinstpremiesystem inom EU-länderna	9
Rådets rekommendation om främjande inom medlemsstaterna av arbetstagares möjligheter att ta del av företagsvinster och resultat	9
Vinstpremiesystemen i praktiken	9
Frankrike	10
Förenade kungariket	10
1.8. Bedömning av nuläget	11
2. Propositionens mål och de viktigaste förslagen	11
3. Propositionens verkningar	12
3.1. Ekonomiska verkningar	12
Verkningar för den enskilde	12
Verkningar för statsekonomin	13
3.2. Verkningar i fråga om organisation och personal	13
4. Beredningen av propositionen	14
DETALJMOTIVERING	15
1. Lagförslag	15
1.1. Personalfondslagen	15
1.2. Lagen om statens affärsverk	21
2. Ikraftträdande	21
LAGFÖRSLAGEN	
1. Lag om ändring av personalfondslagen	22
2. Lag om ändring av 13 § lagen om statens affärsvek	25
BILAGA	
Parallelltexter	
1. Lag om ändring av personalfondslagen	26
2. Lag om ändring av 13 § lagen om statens affärsvek	33

ALLMÄN MOTIVERING

1. Nuläge

1.1. Lagstiftning och nuläge i fråga om personalfonder

Lagens syfte och tillämpningsområde

Statsrådet tillsatte i februari 1986 en kommitté med uppgift att utreda hur ekonomisk demokrati och konkurrenskraftig produktion kan främjas genom nya samarbetsformer. Kommitténs första delbetänkande "Resultatfrämjande medverkan i ett dynamiskt arbetsliv" (1987:40) blev klart i december 1987. På detta kommittébetänkande grundar sig personalfondslagen (814/1989), som trädde i kraft den 1 januari 1990. Genom lagen skapades förutsättningar för bildandet av personalfonder vid företag. Avsikten är att med hjälp av fonderna förbättra företagets interna samarbete, sporra de anställda till bättre arbetsprestationer och denna väg stärka företagets konkurrenskraft. När företagets verksamhet blir effektivare och resultatet förbättras, får de anställda via fonden ta del av det förbättrade resultatet.

Lagen kan tillämpas på så gott som alla företagsformer där ekonomisk verksamhet bedrivs. Personalfonderna bildas, ägs och förvaltas av personalen vid företagen, och de administrerar vinstpremieandelarna från det företag som är arbetsgivare och inkomsterna från placeringen av dessa andelar. En registrerad fond är en självständig juridisk person med egna organ som har beslutanderätt och som sköter förvaltning och redovisning.

Arbetsministeriet för register över personalfonderna och utövar tillsyn över deras verksamhet.

Förutsättningar för bildandet samt vinstpremiestystemet

En personalfond kan bildas vid ett finländskt företag med minst 30 anställda eller vid ett sådant företags resultatenheter med minst 10 anställda. Företagets personal beslutar om bildandet av en fond, men en förutsättning är att företaget har beslutat ta i

bruk ett vinstpremiestystem enligt vilket företaget betalar vinstpremieandelar till fonden. Beräkningsgrunderna för vinstpremieandelen skall väsentligen bygga på företagets lönsamhet och eventuellt dessutom på andra mätare som anger företagets effektivitet. Företaget skall på förhand besluta om beräkningsgrunderna för vinstpremieandelen, före ingången av den period för vilken vinstpremieandelen bestäms. De flesta företag justerar beräkningsgrunderna varje år. Innan företaget beslutar att ändra beräkningsgrunderna skall frågan behandlas i överensstämmelse med lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller på något annat sätt som har överenskommit mellan företaget och dess personalgrupper.

Medlemskap och medlemmarnas fondandelar

Bildandet av en fond är frivilligt, men medlemskapet är obligatoriskt. Medlemmar i fonden blir alla anställda vid företaget, eventuellt med undantag för ledningen och viss-tidsanställda. Medlemmarna ansvarar inte personligen för fondens förpliktelser, och medlemskapet medför inte heller några andra förpliktelser för dem. Medlemskapet i fonden upphör när hela fondandelen betalas till medlemmen på grund av att arbetsförhållandet har upphört.

De vinstpremieandelar som fonden tar emot delas upp i personliga fondandelar till medlemmarna enligt vad som bestäms i fondens stadgar. Medlemmarnas kapital, uppdelat i fondandelar, bildar fondens medlemssandelskapital. Det över- eller underskott som detta kapital producerar och de värde-regleringar som gjorts i placeringarna fogas för varje räkenskapsperiod till medlemmarnas fondandelar. En medlem kan börja lyfta sin fondandel tidigast fem år efter medlemsskapets början. Härfter har han rätt att varje år lyfta högst 15 % av sin fondandel. Inom dessa lagfästa gränser kan det i fondens stadgar anges en mer begränsad rätt att lyfta fondandelar. När ett arbetsförhållande har upphört betalas hela fondandelen till med-

lemmen.

Beskattning

Avsikten med fonden är ge företaget merinkomster genom att effektivera dess verksamhet. Den vinstpremieandel som har betalats till fonden utgör således en utgift för inkomstens förvärvande och är därför avdragbar vid företagets beskattning. Fonden är skattefri när det gäller skatt på såväl inkomst som förmögenhet. För de andelar som en medlem lyfter ur fonden tas skatt för förvärvsinkomst ut det år medlen lyfts. En medlem betalar skatt på 80 % av den fondandel och det överskott han lyfter. Den resterande delen är skattefri. Betalningen av vinstpremieandel till en fond skiljer sig från övrig löneutbetalning också på den punkten att inga arbetspensions-, socialskydds- eller andra arbetsgivaravgifter behöver betalas för den. Inte heller behöver arbetstagares pensionsavgift eller löntagares arbetslöshetsförsäkringsavgift betalas. A andra sidan beaktas prestationer från personalfonden inte när pension eller andra lönebaserade förmåner bestäms.

Fondernas nuläge

I slutet av september 1998 fanns det 41 verksamma, registrerade fonder och i anknytning till dem ca 90 000 anställda. Sammanlagt har 53 fonder registrerats, men av dem har 12 upplösts och avförts ur registret. Genom de ändringar av personalfondslagen och inkomstskattelagen (1535/1992) som trädde i kraft vid ingången av 1996 påskyndades utbetalningen av fondandelar till medlemmarna och lindrades skatten för dem. Trots detta har man ändå inte i någon högre grad genom lagändringarna lyckats öka företagens och de anställdas intresse för att bilda fonder. År 1996 bildades tre nya fonder, 1997 två och 1998, enligt läget i slutet av september, två nya fonder. Under åren 1990–1997 har vinstpremier till ett sammanlagt värde av 1,16 mrd. mk flutit in till fonderna. Under den räkenskapsperiod som löpte ut 1997 var det totala värdet av medlemmarnas fondandelar 1,04 mrd. mk. Av denna summa utgjorde överskottet för räkenskapsperioden 65 milj. mk och placeringarnas värdejusteringar 115 milj. mk. Under räkenskapsperioden lyfte medlemmarna fondandelar för 120 milj. mk sammanlagt.

1.2. Revideringen av statens lönesystem

Det lönepolitiska programmet för statliga arbetsgivare (1992)

Statens arbetsmarknadsverk, som har till uppgift att planera och driva statens arbetsgivarpolitik och representera statliga arbetsgivare i inkomst- och arbetsmarknadspolitiska förhandlingar, gav i juni 1992 ut ett lönepolitiskt program för statliga arbetsgivare. Programmet utgjorde en del av statens allmänna personalpolitik och principerna för arbetsgivarverksamheten. Det lönepolitiska programmet, som är avsett att tillämpas vid statliga ämbetsverk och inrättningar, innehåller sådana allmänna löneprinciper för statliga arbetsgivare som de olika statliga verksamhetsenheterna kan stödja sig på när de utvecklar ett lönesystem som lämpar sig bäst för den egna verksamheten.

Syftet med statens lönepolitik är enligt programmet att främja de olika verksamhetsenheternas ledning och resultatstyrning samt att målen uppnås vilket i sin tur förutsätter att tyngdpunkten i lönebildningen förläggs till verksamhetsenheterna. Lönen skall vara motiverande, rättvis och likvärdig. Det bästa sättet att nå dessa mål är enligt programmet att gradera lönen enligt arbetets svårighetsgrad, den individuella arbetsprestationen och arbetsenhetens helhetsresultat. Lönen skall också stå i rätt relation till lönerna inom den statliga sektorn och övriga arbetsmarknadssektorer. Enligt programmet kan lörens sporrande verkan nås bara om de anställda är förtroagna och införstådda med lönepolitiken. Lönen bör vara flexibel och reflektera förändringar i arbete, arbetsprestation och faktorer som påverkar lönebetalningstillgångarna. För att lönesättningen skall kunna göras flexiblere är det enligt programmet skäl att minska på lönegrunder som baserar sig på antalet tjänsteår och formell behörighet och smånjonom ersätta det enhetliga tjänstelönesystemet med individuell lön enligt arbetets svårighetsgrad och arbetsprestationen samt eventuellt med gruppvisa resultatpremier.

Tjänstekollektivavtalen

I det tjänstekollektivavtal som finansministeriet och statens huvudavtalsorganisationer undertecknade i december 1993 ingår principerna för hur de statliga lönesystemen

skall utvecklas. I avtalet säger sig parterna vara eniga om att man vid ämbetsverken och inrättningarna skall främja utvecklandet av motiverande lönesystem som stöder deras verksamhet. Målet för lönepolitiken är en lön som är rättvis för statens samtliga löntagare och löntagargrupper och som stöder ledningen och främjar effektiviteten vid verksamhetsenheterna. Parterna var eniga om att det stela tjänstelönesystemet måste reformeras och ersättas med nya lönesystem som lämpar sig för verksamhetsenheternas behov. Lönen skall differentieras på basis av arbetets kravnivå, individuella arbetsprestationer och kompetens samt på arbetsenhetens gemensamma totalresultat. När arbetets kravnivå utvärderas bör man beakta de krav arbetet ställer på den som utför det samt arbetets relativa värde jämfört med andra arbeten. Dessa principer för utvecklandet av lönesystemen har förnyats i de tjänstekollektivavtal som undertecknades i februari 1995 och december 1997. I underteckningsprotokollet till det sistnämnda tjänstekollektivavtalet betonas också vikten av utvecklade lönesystem samt parternas strävan att främja detta utvecklingsarbete enligt överenskomna principer. Statens arbetsmarknadsverk och statens huvudavtalsorganisationer undertecknade i maj 1997 en principöverenskommelse om att främja de nya lönesystemen. Parterna kom överens om att under åren 1997 och 1998 medverka till nya avtal om lönesystemen och att stödja utvecklandet, ibruktagandet och tillämpningen av de nya lönesystemen.

Statsrådets principbeslut om de förvaltningspolitiska riktlinjerna (1998)

Statsrådet avlät i april 1998 principbeslutet "Högklassig service, god förvaltning och ett ansvarskännande medborgarsamhälle" med förvaltningspolitiska riktlinjer inför det nya årtusendet. Utgångspunkten för reformen av förvaltningspolitiken är att välfärdssamhällets basservice skall tryggas på lika grunder i alla delar av landet. Vid sidan av tillgången på service betonas kvalitet, kundcentrering och valfrihet. Målet är att göra förvaltningen effektivare, bättre fungerande och mer serviceinriktad. När det gäller statens personal- och arbetsgivarpolitik finner regeringen det viktigt att den är konkurrenskraftig, rättvis och ansvarsfull. Ämbetsverkens lönesystem måste revideras på så sätt

att de utgår från uppgifternas kravnivå och de individuella arbetsprestationerna. Dessutom skall personal- och arbetsgivarpolitiska frågor i större utsträckning än för närvarande tas upp inom resultatstyrningen. På det lokala planet har ämbetsverken i egenskap av arbetsgivare getts ansvaret för att personalpolitiken förs enligt de allmänna riktlinjerna.

Enligt principbeslutet har regeringen som mål att förbättra verksamhetsbetingelserna för statens affärsverk bl.a. genom att ge dem större befogenheter att fatta beslut som gäller dem själva. Härigenom tryggas en smidig och effektiv organisering av affärsverken. Vid skötseln av statens produktions- och affärsuppgifter följer man affärsmässiga värderingar.

1.3. Resultatlön

Resultatlön vid företag

Inom finländsk praxis för lönestatistik definieras resultatbaserade poster som prestationer som betalas till löntagaren och som baserar sig på ekonomiska nyckeltal, produktivitetens utvecklingen och andra resultatmätare som är bundna till de mål som företaget ställt upp. För resultatlönen existerar ingen lika entydig definition. När det gäller att skilja resultatlönen från andra bonus- eller stimulanssystem kan åtminstone följande tre drag nämnas: Resultatlön betalas till alla eller åtminstone nästan alla anställda vid ett företag. Resultatlönens nivå är bunden till företagets ekonomiska resultat och kan dessutom också basera sig på andra resultatmätare, t.ex. produktivitet, kvalitet och kundrespons. Grunderna för hur resultatlönen bestäms samt betalningsarrangemangen överenskomms i förväg vid företaget och delges de anställda.

Resultatlönen är en lönedel som baserar sig på resultatet och som kompletterar den lönedel som baserar sig på arbetets svårighetsgrad och den personliga lönedelen. Resultatlönen är ingen fast del av lönen, utan den följer företagets ekonomiska läge och betalas bara under ekonomiskt goda år. Den centrala principen för resultatlön är att den skall vara en lönande verksamhet för arbetsgivaren och samtidigt sporra de anställda till bättre arbetsprestationer. Tack vare resultatlönen förbättras företagets resultat, och de anställda får ta del av detta förbättrade resultat i form av resultatlön.

Under de senaste åren har det blivit mycket allmännare med resultatlön i Finland. Av de anställda inom industrin har en dryg tredjedel resultatlön och inom vissa branscher, t.ex. energi- och pappersindustrin, redan 80 % av de anställda. Trots detta är resultatpremiernas andel av de totala lönerna ändå relativt liten, inom industrin uppskattningsvis ca 4 %. Resultatlönen kan väntas bli ännu allmännare, och dess andel av den totala lönen kan också antas växa jämfört med det nuvarande läget. Deltagandet i Europeiska unionens ekonomiska och monetära union (EMU) från ingången av 1999 ändrar ramarna för Finlands ekonomiska verksamhet. När den nationella penning- och valutapolitiken i och med EMU inte längre utgör ett redskap för den ekonomiska politiken blir följden att arbetsmarknadens verksamhet och anpassning får en viktigare ställning än förut inom ekonomin och den ekonomiska politiken. Resultatlön nämns ofta som ett sätt att anpassa sig till EMU-förhållanden.

Resultatlön inom staten

Under de senaste åren har ibruktagandet av resultatlön ökat avsevärt också inom statliga ämbetsverk och affärsverk. Resultatlön infördes i de statliga lönesystemen vid ingången av 1988, när försök inleddes vid några statliga enheter. De ämbetsverk som deltog i försöket avlade en rapport om de resultatlönesystem de tagit i bruk och om erfarenheterna av dem till statens arbetsmarknadsparter resultatlönegrupp. Vid några av ämbetsverken gjordes också en enkät bland de anställda om erfarenheterna av resultatlön. Material från de ämbetsverk jämte anställda som deltog i försöket sammanställdes till publikationen "Tulospalkkaus valtionhallinnossa" (1991), som var avsedd som handledning för andra ämbetsverk med planer på att införa resultatlön. Eero Lehto har i sin undersökning "Tulosohjaus valtionhallinnossa" (1992) utvärderat försöken med resultatlön inom statsförvaltningen. Enligt honom skiljer sig det finländska försöket i positiv bemärkelse klart från motsvarande försök med resultatlön inom den offentliga förvaltningen i Förenta staterna, Kanada och Australien. Där har man i stället för grupp-remier understött modeller för individuell belöning, vilket har lett till konkurrens mellan enskilda anställda.

Statens arbetsmarknadsverk genomförde

sommaren 1998 en enkät om resultatlön som riktades till 100 statliga räkenskapsverk. Materialet från denna enkät har sammanställts till publikationen "Tulospalkkiot organisaation kehittämisen välineenä" (1998). Räkenskapsverken tillfrågades bl.a. hur omfattande och heltäckande deras system för resultatlön är och vilka erfarenheter de har av det tillämpade systemet. Enkäten besvarades av 91 räkenskapsverk. De personer som besvarade enkäten representerade ämbetsverkens ledning. Av de statliga räkenskapsverk som besvarade enkäten tillämpar 17 ämbetsverk ett resultatpremierystem, och de ämnar alla fortsätta med systemet. Dessutom planerade åtta en utvidgning av sitt system. Av de ämbetsverk som besvarade enkäten övervägde 25 att ta i bruk ett sådant system inom en nära framtid. De som besvarat enkäten var alla av den mening att resultatlönesystemet lämpar sig väl för den offentliga förvaltningen, även om det ansågs vara svårare att hitta objektiva mätare än inom den privata sektorn. De trodde att resultatpremierna påverkat organisationens utveckling positivt och berikat arbetet. Allra positivast trodde man att systemet med resultatlön hade påverkat ledandet, resultatet och de anställdas motivation. Enligt tidigare förfrågningar om resultatlön har den spelat en central roll när det gäller att ta till sig och anamma en resultatintriktad kultur. Resultaten av den nu gjorda undersökningen pekade i hög grad i samma riktning.

För närvarande har ungefär en femtedel av de 123 000 anställda som omfattas av statens budgetekonomi resultatlön. Resultatpremier för 1997 fick ca 15 000 personer, dvs. 12,5 % av de anställda. Beloppet av de betalda resultatpremierna uppgick till 35 milj. mk. Resultatpremierna utgjorde ca 2 % av mottagarnas inkomster för den ordinarie arbetstiden och ca 0,2 % av hela lönesumman inom budgetekonomin.

Personalfonder och resultatlön

Personalfonderna och det anknyttande vinstpremierystemet har många drag gemensamt med resultatlönerna. Också personalfonderna omfattar i regel alla anställda vid det företag eller den del av ett företag där fonden har bildats. Vinstpremier skall väsentligen beräknas på basis av företagets lönsamhet. Också beräkningsgrunderna för en vinstpremieandel skall bestämmas i för-

väg, innan den period inleds för vilken andelen bestäms. Även personalfonderna är avsedda att sporra personalen som ett kollektiv vid hela företaget eller en del av det till bästa möjliga gemensamma resultat. Bildandet av en personalfond utgör frivillig verksamhet på företagsnivå, precis som utbetalningen av resultatpremier.

Personalfonderna skiljer sig från andra former av resultatlön främst genom att denna verksamhet regleras i lag. Lagen innehåller noggranna bestämmelser bl.a. om bildande och förvaltning av fonderna, medlemskap i fonderna, beräkning av fondandelarna och tillsyn över fonderna. Personalen bestämmer om bildandet av en fond och godkänner stadgarna för den. Företaget i sin tur bestämmer om bruktagandet av ett vinstpremiestystem och om beräkningsgrunderna för vinstpremieandelarna. Inom de övriga resultatlöneformerna är det vanligen företagsledningen ensam som beslutar om uppställandet av resultatmål och om grunderna för betalning av premier. De anställda vid de statliga verksamhetsenheterna har visserligen i avsevärd grad kunnat vara med och påverka beräkningsgrunderna för sina resultatpremier. I en personalfond måste de anställda vänta i fem år innan de kan börja lyfta sina fondandelar, medan premierna inom andra resultatlöneformer i regel betalas en gång om året. Detta har antagits vara den största orsaken till att det inte har bildats fler personalfonder än vad som nu är fallet. Man har påstått att det behövs omedelbar belöning för att motivera de anställda, och eftersom en personalfond inte är omedelbart belönande så motiverar den inte heller. Å andra sidan kommer belöningen inte heller omedelbart inom de olika belönande och motiverande system av optionstyp som under den senaste tiden blivit populära vid börsbolagen, utan man måste vänta på förmånen i flera år, precis som när det gäller personalfonder.

Systemet med personalfonder uppmuntrar till sparande och kapitalbildning, och detta system har staten velat stödja genom skatteförmåner. Skattefriheten för personalfonder och den delvisa skattefriheten för medlemmarna samt företagets befrielse från arbetsgivaravgifter och möjligheten att i den egna beskattningen dra av kostnaderna för den vinstpremieandel som betalas till fonden gör personalfonden till ett klart förmånligare belöningsätt än andra resultatlöneformer för såväl arbetstagare som arbetsgivare.

1.4. Kommittébetänkande och arbetsgruppernas utredningar

I kommittébetänkandet "Resultatfrämjande medverkan i ett dynamiskt offentligt arbetsliv" (1988:36) utreddes hur målen för de nya samarbetsformerna inom den privata företagsvärlden kan nås på arbetsplatserna inom den offentliga sektorn. Betänkandet blev klart i december 1988. I fråga om personalfonder konstaterade kommittén att det i det skedet ännu inte fanns tillräckliga förutsättningar för att bilda personalfonder för statsanställda, eventuellt med undantag för statens affärsverk. Orsaken ansågs vara att staten inte mera allmänt hade tagit i bruk något resultatlönesystem, vilket ansågs vara en förutsättning för att personalfonder skulle kunna bildas vid statliga ämbetsverk och inrättningar. Kommittén ansåg att resultatlönesystemet lämpade sig väl för statens, kommunernas och kommunförbundens affärsverk, och den föreslog ett försök med personalfonder vid affärsverken. Utifrån dessa erfarenheter kunde man överväga att utvidga systemet med fonder också till andra organisationer på den offentliga sidan. Kommittén påpekade att tillämpningsområdet för personalfondslagen, som då föreslogs bli stiftad, måste utvidgas. Alternativet var en helt separat personalfondslag för den offentliga sektorn.

Finansministeriet tillsatte i december 1995 en arbetsgrupp med uppgift att utreda hur ämbetsverkens och inrättningarnas interna samarbete skulle kunna fördjupas och produktiviteten och kvaliteten förbättras med hjälp av personalfonder. I arbetsgruppen fanns företrädare för statens huvudavtalsorganisationer. Arbetsgruppen har i sitt utredningsarbete beaktat erfarenheterna från de personalfonder som bildats. I den mellanrapport som blev klar i december 1996 (FM 1996:19) påpekade arbetsgruppen att målen med personalfonder är desamma som med resultatpremier. För att nå bättre produktivitet och kvalitet bör också de statliga ämbetsverken använda samma metoder och drivfjädrar som företagen. Därför ansåg arbetsgruppen att det genom en utvidgning av tillämpningsområdet för personalfondslagen bör bli möjligt att bilda personalfonder också vid statliga ämbetsverk. I den slutrapport som blev klar i juni 1997 (FM 1997:18) lade arbetsgruppen fram en modell för vilka ändringar som behövs i den nuvarande personal-

fondslagen för att personalfonder skall kunna bildas vid statliga ämbetsverk.

Den arbetsgrupp som tillsattes av arbetsgivarföreningen Liikelaitosten työnantajyhdistys ry hade till uppgift att utreda under vilka förutsättningar personalfonder kunde bildas vid statens affärsverk och vilka lagstiftningsåtgärder och andra åtgärder detta skulle kräva. Också i denna arbetsgrupp var huvudavtalsorganisationerna representerade. I den rapport som överlämnades till arbetsgivarföreningen Liikelaitosten työnantajyhdistys ry i juni 1997 ansåg arbetsgruppen att personalfonder kan bildas vid affärsverken genom att affärsverk som avses i lagen om statens affärsverk tas med i tillämpningsområdet för den nuvarande personalfondslagen. Arbetsgruppen ansåg att ibruktagandet av ett vinstpremie-system som avses i personalfondslagen inte är något problem för affärsverken, eftersom de har egna resultat- och balansräkningar. Däremot upplevdes beslutet om att införa ett vinstpremie-system som problematiska eftersom affärsverken inte är självständiga juridiska personer jämförbara med företag, utan en del av statsförvaltningen. Arbetsgruppen föreslog att det i lagen om statens affärsverk (627/1987) skrivs in vem som kan fatta beslut om att införa och tillämpa vinstpremie-system vid affärsverken. Arbetsgruppen ansåg att affärsverkets styrelse kunde ges rätt att besluta om vinstpremie-systemet.

1.5. Samarbete inom statens ämbetsverk och affärsverk

Möjligheterna för företagsanställda att påverka i frågor som gäller det egna arbetet och den egna arbetsplatsen har förbättrats genom lagar som reglerar denna delaktighet. De viktigaste är lagen om samarbete inom företag och lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning (725/1990) samt personalfondslagen, som reglerar den ekonomiska delaktigheten. Lagen om samarbete inom företag, som trädde i kraft i juli 1979, tillämpas inte på statens, kommunernas eller andra offentliga samfunds myndigheter. Däremot faller den verksamhet som offentliga samfund driver i bolagsform inom tillämpningsområdet för lagen om samarbete inom företag. Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) trädde i kraft den 1 oktober 1988 och ersatte det system med ämbetsverksdemokrati som dit-

tills varit i kraft. Lagen möjliggör såväl avtal som gäller hela statsförvaltningen som avtal för vissa ämbetsverk och förvaltningsområden. Lagen kompletterades genom ett avtal om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar som undertecknades den 1 november 1988. År 1992 utökades lagen om statens affärsverk med en bestämmelse om att lagen om samarbete inom företag, enligt vad affärsverket har beslutat, kan tillämpas vid affärsverk i stället för lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar. Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar motsvarar i huvuddrag lagen om samarbete inom företag. Enligt lagens 1 § är syftet med samarbetet att bereda personalen möjlighet att påverka det beslutsfattande som har betydelse för arbetet och arbetsförhållandena och som gäller ämbetsverkets verksamhet samt på samma gång främja effektivitet och ekonomi inom statsförvaltningen. Rätten enligt 15 § att ingå avtal ger ämbetsverken omfattande befogenheter att ordna samarbetet på det sätt som är lämpligast med tanke på ämbetsverkets förhållanden. Primärt iaktas avtalet för ämbetsverket i fråga, och ett avtal som gäller hela statsförvaltningen förblir i kraft endast till de delar något annat inte har överenskommit i det ämbetsverksvisa avtalet.

Innan en personalfond bildas skall enligt 6 § personalfondslagen förhandlingar föras mellan företaget och personalen om att införa ett vinstpremie-system och att bilda en personalfond. Förhandlingarna skall föras i enlighet med lagen om samarbete inom företag eller på något annat sätt som har överenskommit mellan företaget och de personalgrupper som avses i den nämnda lagen. Också när beräkningsgrunderna för en vinstpremieandel ändras skall frågan behandlas på ovan nämnda sätt innan ett beslut fattas. I praktiken har det visat sig att de delegationer och personalgrupper som anges i lagen om samarbete inom företag har en central ställning vid bildandet och förvaltningen av fonder. Den praktiska skötseln av personalfondsfrågor kräver kontinuerligt samarbete inte bara mellan arbetsgivaren och de anställda utan också mellan personalgrupperna. Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar, som redan varit i kraft i 10 år, och de kompletterande avtalen samt det samarbete som i praktiken bedrivits vid ämbetsverk och inrättningar under denna tid erbjuder en god grund för

bildandet och förvaltningen av personalfonder.

1.6. Revideringen av statens bokföringssystem

Förordningen om statsbudgeten (1243/1992) ändrades genom en förordning som trädde i kraft vid ingången av 1998 (600/1997). Härvid togs de centrala principerna för statens nya bokföring med i förordningen. Statens bokföring reviderades enligt de allmänna principerna i bokföringslagen (1336/1997). Statens budgetekonomi utgör en helhet som är indelad i ämbetsverk och inrättningar vilka enligt förvaltningsområde sköter vissa uppgifter och ansvarar för viss verksamhet samt i egenskap av räkenskapsverk ansvarar för statens betalningsrörelse och bokföring. Räkenskapsverken är bokföringsskyldiga ekonomiska enheter, som årligen gör upp ett eget bokslut med verksamhetsberättelse, intäkt- och kostnadskalkyl, balansräkning och bilagor. Statens bokföring består av ett omfattande register med basuppgifter, vilket erbjuder rikligt med information om såväl hela statssamfundet som enskilda ämbetsverk och inrättningar. I och med revideringen av statens bokföring förbättras antagligen ämbetsverkens och inrättningarnas förutsättningar att ta i bruk resultatbaserade belöningsystem i större utsträckning.

1.7. Främjandet av vinstpremiesystem inom EU-länderna

Rådets rekommendation om främjande inom medlemsstaterna av arbetstagares möjligheter att ta del av företagsvinster och resultat

Europeiska gemenskapernas råd utfärdade den 27 juli 1992 rekommendation 92/443/ EEG om främjande inom medlemsstaterna av arbetstagares möjligheter att ta del av företagsvinster och resultat. Rekommendationen föregicks av kommissionens rapport om främjande inom medlemsstaterna av arbetstagares möjligheter att ta del av företagsvinster och resultat, den s.k. Pepper I-rapporten (Pepper = Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results). Rapporten gav en överblick över de olika systemen för arbetstagarnas ekonomiska delaktighet och omfattningen av dem inom EU. I rådets rekommendation, som till

stora delar baserar sig på Pepper I-rapporten, uppmanas medlemsstaterna att främja ibruktageandet av olika mekanismer för arbetstagares ekonomiska delaktighet inom företagen, t.ex. vinstdelning och aktieinnehav. I rekommendationen uppmanas medlemsstaterna att se till att lagstiftning och andra juridiska strukturer inte hindrar införandet av ekonomiska delaktighetssystem. Medlemsstaterna uppmanas också att överväga att bevilja skattemässiga eller andra ekonomiska förmåner i syfte att främja vinstpremiesystemen. I rekommendationen gavs kommissionen i uppgift att inom fyra år utarbeta en rapport om hur medlemsstaterna har främjat ibruktageandet av vinstpremiesystem sedan rekommendationen gavs. Kommissionen avgav i januari 1997 Pepper II-rapporten om främjande inom medlemsstaterna av arbetstagares möjligheter att ta del av företagsvinster och resultat (KOM(96)0697).

Vinstpremiesystemen i praktiken

Enligt Pepper II-rapporten tillämpas inom medlemsstaterna många olika vinstpremiesystem, av vilka två huvudgrupper kan urskiljas: vinstdelning och aktieinnehav. Vinstdelning (profit-sharing) innebär att företagets anställda utöver den fasta lönen får en varierande merinkomst som baserar sig på vinster eller på företagets resultat. Vinstdelningssystemet omfattar vanligen hela personalen eller en stor del av den. Vinsten delas mellan dem som tillhandahåller kapitalet och arbetskraften, medan vinsten inom de traditionella modellerna går enbart till dem som tillhandahåller kapitalet. Vinstdelningen, som kan vara antingen direkt eller uppskjuten, sker t.ex. genom kontant betalning, genom att företagets aktier eller andra värdepapper ges till de anställda eller genom att vinstpremier betalas till specialfonder till förmån för de anställda.

Med personalens aktieinnehav (employee share ownership) avses att de anställda indirekt via sitt aktieinnehav har nytta av företagets resultat, antingen i form av dividendinkomster eller genom aktiernas värdestegring. Personalens aktieinnehav kan vara både kollektivt och personligt. Begreppen vinstdelning och personalens aktieinnehav kan inte alltid hållas isär, bl.a. för att vinstdelningen kan ske i form av aktier. Personalens aktieinnehav kan ordnas på olika sätt. En del av aktierna i företaget kan reserveras för

företagets anställda och erbjudas dem på förmånliga villkor eller också kan de anställda ges möjlighet att efter en viss tid teckna aktier i företaget på skattemässigt eller i övrigt förmånliga villkor.

Enligt Pepper-rapporten tillämpas vinstpremierystem oftast av stora företag och företag med en lönsamhet över genomsnittet, multinationella företag, finansiella företag samt företag vars anställda förutsätts ha en hög specialkompetens. Av Pepper-rapporten framgår att företagets produktivitet och lönsamhet har ökat i och med att vinstpremierystem har tagits i bruk. Detta stöds också av OECD:s rapport från 1995 (Employment Outlook). I praktiken har konkurrensen mellan företagen och kraven på effektivitet lett till att personal lönas på basis av deras resultat och inte på basis av tidsanvändningen.

Frankrike och Förenade kungariket skiljer sig klart från de övriga medlemsländerna genom att de av tradition har stött de anställdas ekonomiska delaktighet, vilket märks i form av klart fler system och anknyttande skattemässig stimulans än i de övriga medlemsländerna.

Frankrike

Frankrike har alltsedan slutet av 1950-talet stött de anställdas ekonomiska deltagande genom skattelättnader samt genom lagstiftningsåtgärder som möjliggör olika system, t.ex. frivillig vinstdelning baserad på kontant betalning, uppskjuten vinstdelning, personalens aktieinnehav och företagets sparplaner. I början av 1990-talet förenklades lagstiftningen om ekonomiskt deltagande, och den skattemässiga stimulansen ökades i synnerhet i fråga om uppskjuten vinstdelning och företagets sparplaner. Med hjälp av vinstdelning baserad på kontant betalning försöker man utöver grundlönen erbjuda de anställda tillskottslön som grundar sig på någon resultatmätare vid företaget. I Frankrike omfattas över 2,5 milj. arbetstagare av något av de ca 8 000 avtalen om vinstdelning baserad på kontant betalning.

Uppskjuten vinstdelning har varit en annan viktig form av ekonomiskt deltagande i Frankrike. Frankrike är det enda landet i Europa där det är obligatoriskt för företag med minst 50 anställda (100 år 1990) att ta i bruk ett system med uppskjuten vinstdelning. Dessa företag måste bilda en fond för uppskjuten vinstdelning, där de anställda

först efter fem eller tre år kan lyfta de andelar som influtit. År 1994 utvidgades systemet med uppskjuten vinstdelning till att på frivillig basis gälla också små företag med mindre än 50 anställda. År 1994 fanns det 16 000 avtal om system med uppskjuten vinstdelning. Avtalen gällde 19 000 företag och 5,1 milj. anställda. Enligt Pepper-rapporten är Frankrike, just tack vare systemet med uppskjuten vinstdelning, det land i Europa där det är allmänast att de anställda är ekonomiskt delaktiga.

Förenade kungariket

Också Förenade kungariket har långa traditioner av att personalen är ekonomiskt delaktig. Från början av 1978 har skattelättnader genom lagstiftning beviljats i lagen godkända system för vinstdelning och för personalens aktieinnehav. Arbetsgivarna och arbetstagarerna kan själva besluta vilket av de godkända systemen de tar i bruk. Reglerna för systemen har uppdaterats utifrån de erfarenheter man fått. Genom ändringarna i 1995 års finanslag (Finance Act) slopades begränsningarna i fråga om deltidsanställda, och skattelättnaderna utvidgades till att gälla också dem. I 1996 års finanslag togs en ny plan för företagsaktieoptioner i bruk. Planen är avsedd för ledningen på mellannivå och för personer med små eller medelstora inkomster. Denna plan ersatte det frivilliga systemet från 1984 med aktieoptioner för direktörer, vilket således var avsett för den högsta ledningen.

I Förenade kungariket tillämpas många lagfästa system för vinstdelning, delägarskap och aktieoptioner. Inom de vinstbaserade premiesystemen (profit related pay) bestäms en del av lönen för de anställda direkt utifrån förändringarna i företagets vinst. År 1996 fanns det ca 12 800 registrerade vinstbaserade premiesystem. Dessa system omfattade närmare 3 milj. anställda. De godkända systemen för anställdas aktieinnehav erbjuder de anställda avsevärda förmåner. Inom dessa system kan de anställda gratis eller till nedsatt pris få aktier av arbetsgivaren, utan någon inkomstskatt som baserar sig på aktiernas värde.

Utöver de ovan beskrivna lagfästa systemen används flera vinstdelnings- och aktieoptionssystem som inte är officiellt godkända. Aktier kan också överföras till arbetstagarerna med hjälp av en fond för personalens

aktieinnehav (employee share ownership trust). Fonden kan vara lagfäst eller frivillig, baserad på rättspraxis. Inom det lagfästa systemet bildar företagen en fond som förvärvat aktier och delar ut dem till arbetstagarna, antingen direkt eller via ett godkänt vinstdelningssystem. Skattelättnaderna är större för de lagstadgade fonderna för aktieinnehav än för de frivilliga fonderna

1.8. Bedömning av nuläget

I kommittébetänkandet "Resultatfrämjande medverkan i ett dynamiskt offentligt arbetsliv" som överlämnades till statsrådet i december 1988 ansågs att förutsättningarna ännu inte då var tillräckliga för bildandet av statliga personalfonder, eftersom det inte fanns tillräcklig erfarenhet av resultatlön vid staten. Statens försök med resultatlön inleddes samma år, när kommittén fick sitt arbete färdigt. Vissa statliga ämbetsverk och inrättningar har redan i tio års tid betalat sina anställda resultatpremier, varför det nu finns erfarenhet av resultatlön. Erfarenheterna har varit synnerligen positiva. För närvarande är det nästan lika vanligt med resultatpremier inom staten som inom industrin i genomsnitt.

Statsrådet har i sitt principbeslut från i våras om de förvaltningspolitiska riktlinjerna funnit det viktigt att förvaltningen är effektiv, fungerande och högklassig och att statens personalpolitik är konkurrenskraftig och rättvis. Syftet med den pågående revideringen av statens lönesystem är att motivera de anställda och stödja ledandet och resultaten vid de statliga verksamhetsenheterna. De statsanställda är för närvarande inte i en likvärdig ställning i förhållande till de anställda på den privata sidan, eftersom de inte har någon möjlighet att bilda personalfonder för betalning av resultatpremier. De kan således inte tillgodogöra sig anknytande skatteförmåner och andra förmåner, t.ex. möjligheten att använda personalfonden som ett redskap för placering av resultatpremier och för långsiktigt sparande. Det skulle ligga i linje med målen för statens personalpolitik att möjliggöra bildandet av personalfonder också vid statliga ämbetsverk och affärsverk, och att på denna punkt göra statliga arbetsgivare och statsanställda likvärdiga med dem inom den privata sektorn. De statliga arbetsgivarna har även i övrigt avsevärt färre möjligheter att belöna och motivera sina an-

ställda än de privata arbetsgivarna. Bl.a. saknar de statliga arbetsgivarna helt och hållet en möjlighet att sporra sina anställda med arrangemang av optionstyp, som under de senaste åren blivit populära vid börsbolagen.

2. Propositionens mål och de viktigaste förslagen

Arbetsgrupper tillsatta av finansministeriet och arbetsgivarföreningen Liikelaitosten työntajayhdistys ry har utrett möjligheterna att bilda personalfonder också vid statliga ämbetsverk och affärsverk. I de slutrapporter som blev klara i juni 1997 förespråkade arbetsgrupperna en utvidgning av tillämpningsområdet för personalfondslagen till att omfatta också statens ämbetsverk och affärsverk. Den arbetsgrupp som finansministeriet tillsatt lade också fram en modell för hur personalfondslagen bör ändras för att det skall bli möjligt att bilda fonder vid statliga ämbetsverk. De ändringar i personalfondslagen som föreslås i denna proposition baseras sig till stora delar på dessa arbetsgruppers förslag.

Syftet med propositionen är att ge statliga arbetsgivare och statsanställda samma möjligheter att belöna och motivera sin personal genom personalfonder samt att tillgodogöra sig anknytande skattemässiga och andra ekonomiska förmåner som privata företag redan har haft sedan 1990. Med fonderna strävar man i stor utsträckning mot samma mål som med resultatlön, dvs. att förbättra det interna samarbetet vid statens ämbetsverk och affärsverk, sporra de anställda till bättre arbetsprestationer och härigenom effektivera verksamheten vid ämbetsverken och affärsverken. I jämförelse med resultatlönen är personalfondernas verksamhet långsiktigare. Denna långsiktighet bidrar sannolikt bättre än resultatlön till att binda de anställda till det egna ämbetsverket och dess mål också på längre sikt. Också lyckade investeringar som fonden gör och den möjlighet till långsiktigt sparande som den erbjuder sina medlemmar är ägnade att öka det långsiktiga tänkandet.

Som medlem i EMU kan Finland inte i fortsättningen driva en egen penning- och valutapolitik vid anpassningen till ekonomiska störningar. Resultatlönen har setts som ett sätt att anpassa sig. Resultatlönen har den dåliga sidan att resultatpremier och kontanta vinstpremier betalas till arbetstagar-

na under de år företaget går bra och lönen därför är bra även annars. På detta sätt kan de t.o.m. bidra till ökade konjunkturväxlingar. När det gäller personalfonderna finns inget sådant problem. Under goda år betalar företaget vinstpremier till fonden, och fonden börjar betala ut dessa premier till sina medlemmar tidigast fem år efter att medlemskapet har inletts, och även då i andelar om högst 15 % per år. Fonden dämpar trycket på löneökningar under goda år, eftersom en del av de goda årens resultat kan betalas till de anställda via fonden. När det kapital som har samlats i fonden betalas till medlemmarna i jämna poster under såväl goda som dåliga år, garanteras arbetstagarna en relativt konstant lön.

I denna proposition föreslås en sådan ändring av personalfondslagen att personalfonder kan bildas också vid statliga ämbetsverk och inrättningar samt vid statens affärsverk. Enligt förslaget skall i den paragraf som reglerar lagens tillämpningsområde tas med statens affärsverk (*företag*) och i slutet av förteckningen statliga ämbetsverk och inrättningar (*ämbetsverk*). Det som i lagen bestäms om företag gäller efter lagändringen även statliga affärsverk. I fråga om ämbetsverk föreslås lagens tillämpningsområde bli utvidgat genom att ordet ämbetsverk tas med i de lagrum där företag nämns. Det vinstpremiessystem som utgör en förutsättning för bildandet av en fond motsvaras vid ämbetsverken av de resultatlönesystem som de tar i bruk. De resultatpremier som betalas enligt detta system likställs med vinstpremieandelar enligt personalfondslagen. Enligt förslaget beräknas vinstpremieandelarna vid statens affärsverk precis som vid företagen på basis av en post i en extern eller intern resultaträkning som utvisar verksamhetens lönsamhet och dessutom på basis av andra faktorer som utvisar verksamhetens effektivitet.

Lagen om statens affärsverk föreslås bli utökad med en bestämmelse om att affärsverkets styrelse inom ramen för riksdagens och statsrådets beslut bestämmer om införande och tillämpning av ett vinstpremiessystem enligt personalfondslagen. Eftersom ett statligt affärsverk inte på samma sätt som ett privat företag är en självständig juridisk person utan en del av statsförvaltningen, har det inte till alla delar överlåtits på affärsverket självt att bestämma om sin verksamhet och sitt beslutsfattande.

I denna proposition föreslås inte att perso-

nalfondslagen skall börja tillämpas också på kommunala myndigheter och inrättningar eller på församlingar. De huvudavtalsorganisationer som företräder kommunerna och församlingarna har inte i någon större utsträckning fört inbördes förhandlingar om personalfonder, och de hade således inte haft tillräckliga förutsättningar att delta i det arbete som utförts av den förhandlingsgrupp som berett denna proposition.

3. Propositionens verkningar

3.1. Ekonomiska verkningar

Verkningar för den enskilde

Lagförslaget har verkningar för de anställda vid statens ämbetsverk och affärsverk. Antalet anställda som omfattas av statens budgetekonomi uppgick i november 1997 till ca 123 000, av vilka 94 000 var anställda i tjänsteförhållande och 29 000 i arbetsförhållande. Statens ämbetsverk hade vid samma tid 4 300 anställda. Antalet statsanställda har minskat avsevärt under 1990-talet, främst på grund av att funktionerna vid statens ämbetsverk och inrättningar har bolagiserats. Dessa bolag och deras anställda har till följd av bolagiseringen börjat omfattas av personalfondslagen. För närvarande har ungefär en femtedel av de anställda vid ämbetsverk och inrättningar som omfattas av statens budgetekonomi resultatlön. Resultatpremier för 1997 betalades till ca 15 000 personer, dvs. 12,5 % av de anställda vid ämbetsverk och inrättningar som omfattas av statens budgetekonomi.

För de statsanställda innebär propositionen att de resultatpremier som årligen skall betalas kontant kan betalas till en personalfond, som inom gränserna för lagen och fondens stadgar betalar dem till medlemmarna efter en viss tid. En medlem kan börja lyfta sin fondandel tidigast fem år efter att medlemskapet har inletts och även då i andelar om högst 15 % per år. Delvis av denna orsak har personalfondssystemet getts skattefördelar, i avsikt att öka intresset för att bilda fonder. Fonden är skattefri, och en medlem betalar skatt för endast 80 % av den fondandel och det överskott han lyfter. Inte heller innehålls arbetstagares pensionsavgift eller löntagares arbetslöshetsförsäkringsavgift för de prestationer som personalfonden betalar. Å andra sidan beaktas prestationer från per-

sonalfonden inte när pension eller andra lönebaserade förmåner bestäms. Däremot utgör de resultatpremier som årligen betalas kontant normal förvärvsinkomst för vilken betalas pensions-, arbetslöshetsförsäkrings- och socialskyddsavgifter och för vilken således också pension och andra lönebaserade förmåner tjänas in.

Kari Alho har i sin undersökning "Tulos-palkkaus — EMU-ajan palkkausmuoto" (1998) jämfört hur förmånliga de kontant betalda resultatpremierna och de vinstpremier som betalas via en personalfond är för arbetstagaren. Alho drar den slutsatsen att vinstpremier som betalas via en personalfond är förmånligare än kontanta resultatpremier. Om en arbetsgivare för varje arbetstagare förfogar över 10 000 mk som skall användas till att motivera de anställda, får arbetstagarna en förmån på 5 960 mk om pengarna betalas via en personalfond. Betalas förmånen kontant i form av en resultatpremie är dess värde för arbetstagaren när pensionsförmånen beaktas 4 325 mk, om socialskyddsavgiften antas vara 26,7 %, marginalsikten 50 % och räntesatsen 5 %.

Personalfondssystemet har kritiserats för att inte motivera de anställda tillräckligt, eftersom en medlem måste vänta på sin fondandel i fem år efter medlemskapets början, och också efter det kan en medlem varje år lyfta högst 15 % av sin fondandel. Personalfondernas sporrande verkan jämfört med resultatlön är förmodligen långvarigare och betonas tidsmässigt på ett annorlunda sätt. Resultatlönen har konstaterats vara mest motiverande under de år som följer närmast efter att det nya systemet har tagits i bruk, medan personalfondernas sporrande verkan är som minst de fem första åren efter att fonden har bildats, då medlemmarna ännu inte kan lyfta sina fondandelar. Erfarenheterna från fonder som verkat i över fem år visar att medlemmarnas intresse för fonden ökar avsevärt sedan fondandelar börjar betalas ut till medlemmarna efter fem års medlemskap.

Verkningar för statsekonomi

På kort sikt påverkar lagförslaget inte statsekonomi. Sedan lagen har trätt i kraft bildas fonderna med ett visst dröjsmål, och de första vinstpremieandelarna betalas tidigast 2001. Det är svårt att bedöma de ekonomiska verkningarna på längre sikt, efter-

som man inte vet hur många ämbetsverk och affärsverk som kommer att bilda en fond. Antagligen intresserar personalfonderna främst de statliga ämbetsverk som redan en längre tid har tillämpat ett resultatlönesystem. När staten betalar sina anställda resultatpremier utgör dessa förvärvsinkomst som är jämförbar med normal lön och för vilken betalas lagstadgade pensions-, arbetslöshetsförsäkrings- och socialskyddsavgifter. Dessa avgifter behöver inte heller de statliga arbetsgivarna betala om resultatpremierna betalas till de anställda via en fond.

Eftersom skatt betalas på bara 80 % av de prestationer som fonden betalar, minskar både statens och kommunernas skatteinkomster en aning jämfört med om motsvarande prestationer betalades kontant i form av resultatpremier. Dessutom fördröjs statens och kommunernas beskattningsutfall i någon mån om en del av de statsanställdas resultatpremier betalas via personalfonder med fem års dröjsmål. Eftersom pension inte tjänas in genom prestationer från personalfonderna och dessa prestationer inte heller räknas som förvärvsinkomst när de sociala förmånerna fastställs, inverkar det faktum att pensions-, socialskydds- och utkomstskyddsavgifter inte behöver betalas för dessa prestationer inte på finansieringen av dessa system.

3.2. Verkningar i fråga om organisation och personal

Arbetsministeriet för register över personalfonderna och utövar tillsyn över deras verksamhet. Frågor som gäller personalfonder sköts vid ministeriets lönegarantienhet, som också har hand om handledning och rådgivning i anknytning till lönegarantin samt utveckling av lönegarantisystemet. När personalfondslagen trädde i kraft i början av 1990 hade lönegarantienheten åtta anställda. När lagen stiftades bedömde man att en persons arbetsinsatser behövs för de tillsyns- och verkställighetsuppgifter som har samband med personalfonderna. För närvarande har enheten tre anställda, och av dem har en gått i deltidspension. Denna person har bl.a. ansvarat för uppgifter i samband med registreringen av fonder.

Eftersom lagförslaget innebär en möjlighet att bilda personalfonder också vid statliga ämbetsverk och affärsverk, ökar arbetet för register- och tillsynsmyndigheten. I början

ökar uppgifterna främst på informations-, utbildnings- och rådgivningssidan. I och med att nya fonder bildas ökar också registrerings- och tillsynsuppgifterna. Det går inte att utöva effektiv tillsyn ens över de existerande 43 fonderna med det nuvarande antalet anställda vid lönegarantienheten. Den ökade arbetsmängd som propositionen ger upphov till kräver att en ny tjänst inrättas. Detta kunde delvis finansieras med de lönekostnader som sparas in genom den person som gått i deltidspension.

4. Beredningen av propositionen

Propositionen har beretts som tjänsteuppdrag vid arbetsministeriet. Den har behandlats av en förhandlingsgrupp bestående av företrädare för arbetsministeriet, finansministeriet, arbetsgivarförbundet Liikelaitosten työnantajyhdistys ry, vars namn senare har ändrats till Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat ry, samt företrädare för statens huvudavtalsorganisationer. Förhandlingsgruppen har varit enhällig i fråga om propositionen.

DETALJMOTIVERING

1. Lagförslag

1.1. Personalfondslagen

1 §. *Tillämpningsområde.* Den första paragrafen anger lagens tillämpningsområde, och där räknas alla de företagsformer upp i vars anslutning en personalfond kan bildas. Sådana företag är öppna bolag, kommanditbolag, aktiebolag, ömsesidiga försäkringsbolag, andelslag, sparbanker, hypoteksföreningar, försäkringsföreningar och i handelsregistret införda ekonomiska föreningar. Med undantag för privata näringsidkare tillämpas lagen på alla andra företagsformer med ekonomisk verksamhet inom den privata sektorn. Personalfonder kan med stöd av den gällande lagen bildas också vid statsbolag som verkar i aktiebolagsform, statliga intressebolag och kommunala aktiebolag. Däremot gäller lagen varken statliga affärsverk som driver affärsverksamhet, statliga ämbetsverk och inrättningar eller kommunala myndigheter.

Lagens tillämpningsområde föreslås bli utvidgat på så sätt att fonder kan bildas också vid statliga ämbetsverk och inrättningar och vid statens affärsverk. Enligt förslaget skall i paragrafen, efter de företagsformer på vilka lagen tillämpas, skrivas in affärsverk enligt lagen om statens affärsverk (*företag*) och i slutet av förteckningen statliga ämbetsverk och inrättningar (*ämbetsverk*). När företag nämns nedan i lagen avses med detta också statliga affärsverk, om inte något annat bestäms för deras del. När ämbetsverk nämns nedan i lagen avses med detta också statliga inrättningar. Grunderna för ämbetsverkens och inrättningarnas funktioner anges i lag. Enligt 65 § 1 mom. regeringsformen kan statliga ämbetsverk och inrättningar inrättas enligt statsbudgeten sedan de allmänna grunderna för dem har bestämts genom lag (*förvaltningslag*). Med de allmänna grunder som skall anges i lag avses främst ämbetsverkets eller inrättningens namn och verksamhetsområde samt de huvudsakliga uppgifter som ämbetsverket eller inrättningen

har inrättats att sköta. Statens ämbetsverk sköter av tradition förvaltningsuppgifter och utövar offentlig makt. Inrättningarna i sin tur sköter verkställighetsuppgifter, som att producera hälsovårds- och utbildningstjänster och sköta polisväsendet. Lagen är avsedd att tillämpas på ämbetsverk och inrättningar som omfattas av statens budgetekonomi.

Enligt 65 § 2 mom. Regeringsformen för Finland bestäms de allmänna grunderna för statens affärsverks verksamhet och ekonomi separat genom lag. Med ett statligt affärsverk avses enligt 1 § 1 mom. lagen om statens affärsverk en statlig inrättning som driver affärsverksamhet, om det i en särskild lag (*lagen om affärsverket*) bestäms att den skall tillämpas på affärsverket. Lagen om statens affärsverk är en allmän lag som tillämpas på alla statliga affärsverk. Den innehåller bestämmelser om affärsverkens ekonomi, ledning, administration, bokslut och övriga verksamhet. Vidare regleras verksamheten vid varje affärsverk i en separat lag om affärsverket i fråga. Riksdagen godkänner i samband med budgetbehandlingen de centrala målen för affärsverkens service och övriga verksamhet. Med stöd av lagen om statens affärsverk har 12 ämbetsverk som omfattas av budgetekonomin ombildats till affärsverk. Av dem har åtta dessutom ombildats till aktiebolag. Statliga affärsverk är för närvarande Centralen för förvaltningsutveckling, Forststyrelsen, Luftfartsverket och RASKONE. I egenskap av samfund som bedriver affärsverksamhet på marknadsvillkor bör statens affärsverk räknas till företagen i den paragraf som reglerar tillämpningsområdet.

2 §. *Definitioner.* I denna paragraf anges kännetecknen för personalfond och vinstpremieandel. Enligt 2 § 1 mom. i den gällande personalfondslagen avses med personalfond en fond som ägs och förvaltas av personalen vid ett företag och vars ändamål är att förvalta de vinstpremieandelar som företaget har betalt till fonden och de övriga medel som nämns i denna lag. I denna proposition

föreslås att lagens tillämpningsområde utvidgas till att gälla också statliga ämbetsverk och affärsverk samt deras personal. Därför föreslås att ordet ämbetsverk tas med på de ställen i 1 mom. där företag nämns. Med personalfonder avses enligt förslaget också fonder som bildas av personalen vid statliga ämbetsverk och affärsverk.

I 2 mom. föreslås en teknisk justering, där ordet driftsbidraget ersätts med uttrycket den med avskrivningarna utökade rörelsevinsten. Genom den föreslagna ändringen fås momentet att motsvara resultaträkningsmodellen i den gällande bokföringsförordningen (1339/1997), där driftsbidrag inte längre nämns.

En förutsättning för bildandet av en fond är att företaget har beslutat att ta i bruk ett vinstpremie-system enligt personalfondslagen och betala vinstpremieandelar till fonden enligt detta system. Beräkningsgrunderna för vinstpremieandelen skall väsentligen basera sig på företagets lönsamhet. Dessutom kan som grunder användas andra faktorer som utvisar företagsverksamhetens effektivitet. Företaget kan bestämma vilken av de poster i resultaträkningen som utvisar lönsamheten som vinstpremieandelen skall basera sig på. Vinstpremieandelen kan grunda sig antingen på företagets officiella resultaträkning eller på en intern uträkning som används vid företaget. När det gäller vinstpremieandelens beräkningsgrunder lämnar lagen rum för tolkningar. I regeringens proposition med förslag till personalfondslag (RP 41/1989 rd) motiveras detta med att varje företag skall kunna tillämpa de lösningar som bäst motsvarar dess behov.

Ett statligt affärsverk är en statlig inrättning som bedriver affärsverksamhet och som gör upp en egen resultat- och balansräkning. Således kan vinstpremieandelen också vid ett affärsverk beräknas på basis av en post i en extern eller intern resultaträkning som utvisar verksamhetens lönsamhet och dessutom på basis av andra faktorer som utvisar verksamhetens effektivitet.

Ett statligt ämbetsverk som omfattas av budgetekonomin strävar inte efter att bringa vinst, och för dess verksamhet utarbetas ingen resultaträkning med vars hjälp verksamhetens lönsamhet kan mätas. Däremot använder flera statliga ämbetsverk som tillämpar ett resultatlönesystem redan nu andra mätare som nämns i paragrafen och som utvisar verksamhetens effektivitet. Därför

föreslås i denna proposition att det vinstpremie-system som är en förutsättning för bildandet av en personalfond, vid ämbetsverken skall motsvaras av det resultatlönesystem som de tar i bruk. Resultatpremier som betalas ut enligt ett resultatlönesystem föreslås bli likställda med vinstpremieandelar enligt personalfondslagen. Ett tillägg om detta föreslås i 2 mom. Eftersom också ämbetsverken kan ha funktioner vars avkastning och kostnader, och således också lönsamhet, kan mätas finns det inget som hindrar att vinstpremieandelen för ett ämbetsverk eller en del av det helt eller delvis bestäms på basis av verksamhetens lönsamhet. De mätare som används vid resultatlön har planerats för de enskilda ämbetsverken i syfte att mäta de resultatmål som ställts upp för just det ämbetsverket. Av denna anledning finns det många synnerligen olika mätare i bruk, t.ex. tiden för behandling av ansökningar, kötid, antalet vägar med trafikstockningar, kundrespons och mängden producerad service. Ämbetsverkens erfarenheter av de mätare som använts för resultatlönen har mestadels varit positiva, även om det har upplevts som problematiskt att hitta lämpliga mätare. Resultatmätarna bör vara sådana att de anställda kan påverka uppnåendet av resultaten och att det går att ge akt på hur målen nås. För att en personalfond skall göra ämbetsverkets arbete effektivare och vara till hjälp för ledningen när det gäller att nå de uppställda resultatmålen, är det viktigt att ämbetsverken tämligen fritt kan utarbeta sådana grunder för beräkningen av vinstpremieandelen som lämpar sig just för dem.

För att det i varje paragraf där vinstpremie-system eller vinstpremieandel nämns inte skall behöva skrivas in resultatlönesystem eller resultatpremier, föreslås i paragrafen ett nytt 3 mom. enligt vilket det med vinstpremie-system eller vinstpremieandel som nämns nedan i denna lag i fråga om personalfonder som bildats vid ämbetsverk avses ämbetsverkets resultatlönesystem och de resultatpremier som betalas ut i överensstämmelse med detta system. Härvid går det också i fråga om personalfonder som bildats vid ämbetsverk att prata om vinstpremie-system och vinstpremieandelar, och samtidigt undviker man att införa nya begrepp i personalfondssystemet.

3 §. *Medlemmar och rättsförmåga.* Enligt 3 § 1 mom. i den gällande lagen hör till en personalfond företagets hela personal, om

inte något annat följer av 14 §. Enligt 14 § 2 mom. kan företagens ledning och personer som står i arbetsförhållande på viss tid lämnas utanför fonden genom bestämmelser i stadgarna. Medlemskap i en fond är en följd av att personen i fråga är anställd vid det företag där fonden bildas. Eftersom lagen får ett utvidgat tillämpningsområde föreslås att ordet ämbetsverk tas med i 1 mom. Alla som är anställda i tjänste- eller arbetsförhållande vid ett ämbetsverk där en fond bildas, blir medlemmar av fonden. Endast personer som hör till ämbetsverkets ledning samt visstidsanställda kan genom stadgarna lämnas utanför fonden.

5 §. *Förutsättningar för bildandet.* Enligt 5 § 1 mom. i den gällande lagen kan en personalfond bildas vid ett företag vars personal omfattar minst 30 personer eller vid ett sådant företags resultatenheter med minst 10 anställda. De ställen i de två första meningarna i 1 mom. där företag nämns, föreslås bli utökade med ordet ämbetsverk. Förutsättningarna för bildandet av en fond är desamma vid ett ämbetsverk som vid ett företag. En fond kan bildas vid ett ämbetsverk med minst 30 anställda eller vid ett sådant ämbetsverks resultatenheter med minst 10 anställda. Sådana resultatenheter vid ämbetsverken är deras avdelningar, byråer och enheter. Förutsättningen för att en fond skall kunna bildas vid ett ämbetsverks resultatenheter är att egna resultatmål, egna beräkningsgrunder för vinstpremieandelen, kan ställas upp för enheten. De anställda vid olika resultatenheter inom samma ämbetsverk kan också bilda en gemensam personalfond, till vilken ämbetsverket betalar vinstpremieandelar som bestäms separat för varje resultatenheter. Däremot ger propositionen ingen möjlighet för två eller flera ämbetsverk att bilda en gemensam fond, även om alla ämbetsverk hör till samma statliga koncern.

6 §. *Förhandlingar om systemet.* Enligt 6 § i den gällande lagen skall, innan en personalfond bildas, förhandlingar föras mellan företaget och personalen om att införa ett vinstpremie-system och om att bilda en personalfond. Förhandlingarna skall föras i enlighet med lagen om samarbete inom företag eller på något annat sätt som har överenskommit mellan företaget och de personalgrupper som avses i nämnda lag. För bildandet av fonden krävs enhällighet mellan företaget och de anställda om riktlinjerna för vinstpremie-

och fondsystemet. I förhandlingarna mellan företaget och personalgrupperna försöker man hitta den fondmodell som bäst motsvarar företagens och de anställdas önskemål och som båda gemensamt kan godkänna.

Eftersom lagen får ett utvidgat tillämpningsområde föreslås att ordet ämbetsverk tas med på de ställen i paragrafen där företag nämns. Dessutom skrivs lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar in vid sidan av lagen om samarbete inom företag. Under punkt 1.5. i den allmänna motiveringen redogörs för samarbetsförfarandet och dess utveckling vid statens ämbetsverk och affärsverk. På samma sätt som vid ett företag kan också ledningen och personalgrupperna vid ett ämbetsverk fritt komma överens om hur man skall förhandla om bildandet av en fond. Ett förfarande enligt samarbetslagarna tillämpas vid statens ämbetsverk och affärsverk, om man inte kommer överens om något annat förfarande. Lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar ger ämbetsverken och deras personal omfattande befogenheter att ordna samarbetet genom ämbetsverksvisa avtal på det sätt som bäst lämpar sig för det aktuella ämbetsverkets förhållanden. Vid de flesta företag som har en personalfond har bildandet av fonden och vinstpremie-systemet behandlats av ett samarbetsorgan, men dessutom har det tillsatts en mindre arbetsgrupp bestående av företrädare för företaget och personalgrupperna. Denna arbetsgrupp har haft till uppgift att utarbeta ett utkast till fondstadga och en plan för bildandet av fonden. Ett sådant förfarande kunde vara användbart också när fonder bildas vid statliga ämbetsverk och affärsverk.

7 §. *Beslut av företaget eller ämbetsverket.* Ordet ämbetsverk föreslås bli fogat till paragrafrubriken. Enligt 7 § 1 mom. i den gällande lagen fattar företaget beslut om att införa och tillämpa ett vinstpremie-system. I lagrummet anges inte på vilken nivå besluten skall fattas inom företaget. I motiveringen till propositionen om personalfonds-lagen sägs att man inom varje företag måste avgöra om vinstpremie-systemet kan anses utgöra en sådan del av lönesystemet om vilken styrelsen skall besluta, eller om saken ankommer på bolagsstämman eller motsvarande organ. I den nu aktuella propositionen föreslås att det i lagen om statens affärsverk skrivs in att det vid statliga affärsverk är styrelsen som beslutar om införande och

tillämpning av ett vinstpremierystem.

På de ställen i paragrafen där företag nämns, föreslås ordet ämbetsverk bli inskrivet. Ämbetsverket skall enligt förslaget fatta beslut om att införa och tillämpa ett vinstpremierystem. Enligt denna proposition avses för ämbetsverkens del med vinstpremierystem ämbetsverkets resultatpremierystem. Således fattas vid ämbetsverken beslut om att införa och tillämpa ett vinstpremierystem på samma sätt som beslut fattas om resultatlönesystem.

Vinstpremierystemet skall enligt 2 mom. också vid ämbetsverk tillämpas senast på den andra räkenskapsperioden efter det att en personalfond har bildats. Bestämmelsen utgör en komplettering till när vinstpremierystemet senast skall börja tillämpas i praktiken. I detta moment ingår också en hänvisning till 51 §, som innehåller bestämmelser om fondens revisionsberättelse. I samband med stiftandet av revisionslagen (936/1994) ändrades personalfondslagens bestämmelser om revision genom lagen den 28 oktober 1994 om ändring av personalfondslagen (946/1994). Samtidigt ändrades också 51 §, som handlar om revisionsberättelsen, bl.a. på så sätt att det tidigare 3 mom. blev 2 mom. Då ändrades dock inte den hänvisning till momentet som ingår i 7 § 2 mom. I denna proposition föreslås en korrigerig av den felaktiga paragrafhänvisningen.

Enligt 3 mom. skall också ämbetsverken fatta beslut om beräkningsgrunderna för vinstpremieandelen och om ändring av dem före ingången av den period för vilken vinstpremieandelen bestäms. Bestäms vinstpremieandelen för ett kalenderår skall beslut om beräkningsgrunderna fattas senast den sista december föregående år. För att vinstpremierystemet skall vara motiverande måste de anställda redan under arbetets gång veta hur deras arbetsinsats påverkar beräkningen av vinstpremien.

8 §. *Beslut av personalen.* Enligt 1 mom. skall företrädare för personalgrupperna utarbeta ett förslag om att bilda en personalfond. När förslaget utarbetas skall det beaktas vad som i 10 § sägs om en fonds stadgar. Personalen anses ha godkänt förslaget, om det har biträtts av minst två personalgrupper som utgör majoritet inom personalen. Med personalgrupp avses i denna lag en i lagen om samarbete inom företag avsedd personalgrupp, och efter den nu föreslagna lagändringen också en i lagen om samarbete

inom statens ämbetsverk och inrättningar avsedd personalgrupp. En anställd tillhör den personalgrupp vars anställningsvillkor tillämpas på honom, och det har ingen betydelse om han är organiserad eller oorganiserad.

Enligt 2 mom. skall det röstas om förslaget, om det inte inom företaget på något annat sätt kan klarläggas om personalen godkänner förslaget. Förslaget anses ha blivit godkänt, om det har biträtts av majoriteten av dem som har deltagit i omröstningen. I fråga om omröstningen gäller i tillämpliga delar vad som bestäms om val av arbetarskyddsfullmäktig. Härmed avses närmast 13 § lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden (131/1973) samt 18 § 4 mom. och 20 § förordningen om tillsynen över arbetarskyddet (954/1973). I 2 mom. föreslås ordet ämbetsverk bli fogat till de ställen där företag nämns. Innan en fond bildas skall det också vid ett ämbetsverk utredas om majoriteten av personalen understöder bildandet av fonden. I regel sköter personalgrupperna detta, t.ex. genom att kalla ämbetsverkets anställda till gemensamma möten för de olika personalgrupperna. Om det inte går att personalgruppsvis utreda understödet, t.ex. på grund av att ämbetsverket har bara en personalgrupp, skall understödet mätas genom omröstning. Vid omröstningen gäller också vid ämbetsverken vad som bestäms om val av arbetarskyddsfullmäktig. Alla arbetstagare vid ämbetsverket skall ha möjlighet att delta i omröstningen, och alla som röstar skall ha endast en röst. Vid mindre ämbetsverk kan understödet utredas också genom att namnen på förespråkarna samlas på en namnlista, varvid understödet är tillräckligt om en majoritet av personalen har skrivit sitt namn på listan.

10 §. *Stadgar.* I 10 § anges vad som alltid skall nämnas i personalfondens stadgar. Enligt 2 punkten skall i stadgarna alltid nämnas det företag eller den resultatenhet som fonden hänför sig till. På denna punkt i stadgan specificeras de personer som fonden omfattar. Ordet ämbetsverk föreslås bli fogat till 2 punkten. I stadgarna för en fond som bildas av ämbetsverkets personal skall alltid nämnas det ämbetsverk eller den resultatenhet vid ämbetsverket som fonden hänför sig till. Bildas fonden vid en resultatenhet vid ämbetsverket, skall resultatenheten specificeras noggrant för att man skall veta vilka som

hör till fonden.

14 §. *Medlemskap*. Enligt 1 mom. i 14 §, som innehåller bestämmelser om medlemskapet i en fond, blir den som är anställd vid ett företag medlem i personalfonden på grund av sitt arbetsförhållande. Vad denna lag stadgar om arbetsförhållande skall på motsvarande sätt tillämpas på ett anställningsförhållande som kan jämföras med ett arbetsförhållande. Med ett anställningsförhållande som kan jämföras med ett arbetsförhållande avses närmast ett aktiebolags verkställande direktör, som enligt vedertagen rättspraxis inte står i arbetsförhållande till bolaget. Vid statens ämbetsverk och affärsverk finns inga anställningsförhållanden som kan jämföras med ett arbetsförhållande. Enligt 2 mom. kan det i fondens stadgar bestämmas att personer i arbetsförhållande på viss tid eller personer som hör till företagets ledning inte är medlemmar i fonden.

Enligt förslaget skall ordet ämbetsverk fogas till de ställen i paragrafen där företag nämns, och ordet tjänsteförhållande till det ställe i 2 mom. där arbetsförhållande nämns. Eftersom de anställda vid ett ämbetsverk kan vara anställda antingen i tjänste- eller arbetsförhållande, kan de också bli medlemmar av fonden antingen på basis av sitt tjänsteförhållande eller på basis av sitt arbetsförhållande. Enligt förslaget kan också vid ämbetsverk, precis som vid företag, personer i arbets- eller tjänsteförhållande på viss tid eller personer som hör till ämbetsverkets ledning lämnas utanför fonden genom att en bestämmelse om detta skrivs in i fondens stadgar. Med beaktande av att en avsevärd del av de anställda vid ett ämbetsverk kan vara visstidsanställda eller annars anställda i ett atypiskt tjänste- eller arbetsförhållande som har kunnat fortgå som sådant i flera år, är det inte skäligt att dessa personer inte kan vara medlemmar av fonden. När fonder har bildats i anslutning till företag har det varit vanligt att de som har eller har haft en visstidsanställning för mer än ett år har upptagits som medlemmar av fonden. Vid företagen har den allmänaste orsaken till att de som tillhör ledningen inte har kunnat bli medlemmar varit att det har funnits eller planerats något annat system för att motivera ledningen. Eftersom sådana drivfjädrar för ledningen nästan inte alls används vid ämbetsverk, bör det vara klart ovanligare vid ämbetsverk än vid företag att ledningen inte upptas som medlemmar av fonden.

15 §. *Medlemskapets början och upphörande*. Enligt 15 § 1 mom., som gäller medlemskapets början, inleds medlemskapet i fonden för dem som omfattas av stadgarna genast när en personalfond bildas. Den som anställs vid företaget sedan fonden har bildats, blir medlem när företagets första räkenskapsperiod efter anställningen börjar. I fondens stadgar kan med vissa begränsningar även bestämmas en senare tidpunkt för medlemskapets början. Enligt förslaget skall ordet ämbetsverk fogas till de ställen i 1 mom. där företag nämns, och ordet tjänsteförhållande till de ställen där arbetsförhållande nämns. Även medlemskapet i en fond som bildas av personalen vid ett ämbetsverk börjar för dem som omfattas av stadgarna genast när fonden bildas. Den som anställs vid ämbetsverket sedan fonden har bildats, blir medlem när ämbetsverkets första räkenskapsperiod efter anställningen börjar, om inte en senare tidpunkt för medlemskapets början har angetts i fondens stadgar, inom de gränser som fastställs i denna lag.

27 §. *Utbetalning av en fondandel sedan arbets- eller tjänsteförhållandet upphört*. I paragrafrubriken föreslås ordet tjänsteförhållande bli inskrivet vid sidan av arbetsförhållande. Till de ställen i 1 mom. där arbetsförhållande eller arbetsavtal nämns skall enligt förslaget tjänsteförhållande fogas, till det ställe där företag nämns skall ämbetsverk fogas och till det ställe där arbetstagare nämns skall tjänsteman fogas. Också vid fonder som bildas av personalen vid ett ämbetsverk skall fondandelen utbetalas inom fyra månader från den värdebestämningssdag som närmast följer efter att en hel räkenskapsperiod vid ämbetsverket har löpt ut sedan medlemmens arbets- eller tjänsteförhållande upphörde antingen på grund av att han sagt upp sitt arbetsavtal eller tjänsteförhållande eller på grund av att arbetsgivaren sagt upp eller hävt arbetsavtalet eller tjänsteförhållandet till följd av arbetstagarens eller tjänstemannens förfarande. När en medlem har gått i pension eller dött eller hans arbets- eller tjänsteförhållande har upphört av en orsak som beror på arbetsgivaren, skall fondandelen utbetalas inom fyra månader från följande värdebestämningssdag, utan en väntetid på en räkenskapsperiod.

Enligt 2 mom. skall fondandelen utbetalas inom fyra månader från följande värdebestämningssdag, om en medlem säger upp sitt arbetsavtal med stöd av 42 § 1 mom. lagen

om arbetsavtal (320/1970) sedan permitteringen pågått minst 90 dagar utan avbrott. En permitterad tjänstemans rätt att säga upp sitt tjänsteförhållande regleras i 29 § 1 mom. statstjänstemannalagen (750/1994). I 27 § 2 mom. personalfondslagen skall enligt förslaget också nämnas de tillfällen då en tjänsteman säger upp sitt tjänsteförhållande med stöd av 29 § 1 mom. statstjänstemannalagen. Enligt detta har också en tjänsteman som varit permitterad i minst 90 dagar rätt att, om han säger upp sig, få sin fondandel inom fyra månader från följande värdebestämningdag, utan en väntetid på en räkenskapsperiod.

44 §. *Styrelsen*. I 2 mom. regleras behörighetskraven för medlemmarna av fondens styrelse. En styrelsemedlem skall vara medlem i fonden eller höra till företagets ledning. Den som är omyndig eller försatt i konkurs eller som har meddelats näringsförbud får inte vara styrelsemedlem. I 2 mom. föreslås ett tillägg om att också den som hör till ett ämbetsverks ledning kan vara styrelsemedlem. Om fonden har bildats vid en resultatenhets inom ämbetsverket, kan en person som hör till ämbetsverkets ledning väljas in i fondens styrelse utan att höra till resultatenhetsen i fråga. I stadgarna kan också bestämmas att en del av styrelsemedlemmarna väljs bland de kandidater som ämbetsverket har ställt upp. Det slutliga valet träffas också i fråga om dessa kandidater vid fondmötet eller fondens fullmäktigesammanträde.

9 kap. Omställningar i företag eller ämbetsverk som har en personalfond

53 §. *Beslut om överlåtelse av fondandelar*. Kapitelrubriken föreslås bli utökad med ordet ämbetsverk. I paragrafen regleras i vilka situationer fondens medel eller en del av dem kan överlåtas till en annan existerande fond eller till en fond som skall bildas och hur beslut i frågan fattas. I 1 mom. föreslås ordet ämbetsverk bli fogat till de ställen där företag nämns. Om ämbetsverkets verksamhet helt eller delvis övertas av ett annat ämbetsverk som har eller skall få en fond, kan den personal som flyttar över från det ena ämbetsverket till det andra besluta att deras fondandelar skall överlåtas till den personalfond som finns eller skall bildas vid det andra ämbetsverket. Detta gäller också ämbetsverkens resultatenheter. Förslaget gör det möjligt för en fond att helt eller delvis

uppgå i en annan fond när ämbetsverket eller dess resultatenhets övertas av ett annat ämbetsverk. Den övertagande fonden kan också verka i anslutning till ett företag. Paragraferna om omställningar i företaget har visat sig vara nödvändiga, eftersom det under de senaste åren har varit tämligen vanligt med olika omställningar inom företag i vars anslutning fonder har bildats. Också omställningar inom statens ämbetsverk har varit allmänt förekommande. I syfte att öka effektiviteten har statliga funktioner ombildats till affärsverk, vilka i sin tur har ombildats till aktiebolag. Det föreslagna tillägget i paragrafen gör det möjligt att överlåta fondandelar till en annan fond och att låta medlemskapet i fonden fortgå vid olika omställningar inom ämbetsverken.

I 3 mom. bestäms om beslutsfattandet i det fall då en fond överlåts till en annan fond. Ordet ämbetsverk föreslås bli fogat till de ställen där företag nämns. Vid en överlåtelse skall styrelsen för den övertagande fonden och företrädarna för personalen vid det ämbetsverk som överflyttningen gäller göra upp ett förslag om villkoren för överlåtelsen och om vilka rättigheter i fonden som den överflyttande personalen skall ha. Överlåtelsen skall biträdas av två tredjedelar av de röster som avgivits av dem som överflyttningen gäller, och fondmötet vid den övertagande fonden skall godkänna förslaget i den ordning som gäller för ändring av fondens stadgar. Uppnås inte den kvalificerade majoritet som krävs, utbetalas fondandelen till de medlemmar som överflyttningen gäller, och de övergår till den andra fonden som nya medlemmar.

55 §. *Grunderna för upplösning*. I paragrafen anges grunderna för när en fond skall upplösas. Enligt 1 mom. 1 punkten skall fonden upplösas när företaget har upplösts eller anses ha blivit upplöst eller när det har försatts i konkurs. Denna punkt föreslås bli utökad med ytterligare en upplösninggrund, nämligen att ett ämbetsverk har lagts ner. En fond som har bildats i anslutning till ett ämbetsverk skall upplösas om ämbetsverket har lagts ner. I och med nedläggningen av ett ämbetsverk uppfylls inte förutsättningarna för fondens verksamhet längre, och därför skall fonden upplösas.

1.2. Lagen om statens affärsverk

13 §. *Styrelsen*. I denna proposition föreslås en sådan utvidgning av tillämpningsområdet för personalfondslagen att fonder kan bildas också vid statliga ämbetsverk och affärsverk. För de statliga affärsverkens del sker detta genom att statens affärsverk (*företag*) skrivs in i 1 § efter de företagsformer som tillhör lagens tillämpningsområde. När företag nämns senare i lagen, avses med detta också statliga affärsverk. Enligt 7 § fattar företaget beslut om att införa och tillämpa ett vinstpremiesystem. Det har överlåtits på företagen själva att avgöra på vilken nivå inom organisationen besluten fattas. Vid de företag där fonder har bildats har beslutet att ta i bruk ett vinstpremiesystem vanligen fattats av bolagsstämman, eller bolagsstämman har åtminstone godkänt styrelsens beslut i frågan. Efter att fonden har bildats har däremot de årliga besluten om beräkningsgrunderna för vinstpremieandelen så gott som utan undantag anförtratts åt bolagsstyrelsen.

Ett statligt affärsverk är inte en självständig juridisk person på samma sätt som ett privat företag, utan en del av statsförvaltningen, och därför har det inte överlåtits på affärsverket självt att bestämma om sin verksamhet och sitt beslutsfattande. De allmänna grunderna för statliga affärsverks verksamhet, ekonomi och administration anges i lagen om statens affärsverk. Där bestäms vilka frågor som ankommer på riksdagen eller statsrådet och vilka affärsverket självt avgör. Riksdagen godkänner i samband med behandlingen av statsbudgeten bl.a. de centrala målen för affärsverkets service och övriga verksamhet. Statsrådet fattar beslut om affärsverkets resultatmål och om fastställandet av bokslutet. Affärsverkets

verksamhet styrs och övervakas av affärsverkets styrelse, som inom ramen för riksdagens och statsrådets beslut bl.a. bestämmer hur affärsverkets verksamhet skall utvecklas och hur administrationen och ekonomin skall ordnas på tillbörligt sätt. Den arbetsgrupp som dryftat bildandet av personalfonder vid statens affärsverk ansåg i sin utredning att beslutet om införande av ett vinstpremiesystem inte kan basera sig enbart på allmänna principer, utan att det i lagen om statens affärsverk bör anges på vilket sätt det vid affärsverken fattas beslut om införande och tillämpning av vinstpremiesystem. I denna proposition föreslås att det till bestämmelserna om uppgifterna för affärsverkets styrelse i 13 § lagen om statens affärsverk fogas en ny 7 a-punkt. Enligt den beslutar styrelsen för affärsverket inom ramen för riksdagens och statsrådets beslut om införande och tillämpning av ett i personalfondslagen avsett vinstpremiesystem vid ett affärsverk. Ibrukttagandet av ett vinstpremiesystem utgör en del av personalens löne- och stimulanssystem, och därför vore det naturligt att affärsverkets styrelse beslutar om det. Styrelsens rätt att besluta om införande och tillämpning av ett vinstpremiesystem begränsas enligt förslaget likväl av de beslut som riksdagen och statsrådet fattar med stöd av 10 och 11 § lagen om statens affärsverk.

2. Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft så snart som möjligt efter att de har antagits och blivit stadfästa.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

1.

Lag**om ändring av personalfondslagen**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i personalfondslagen av den 15 september 1989 (814/1989) 1 och 2 §, 3 § 1 mom., 5 § 1 mom., 6 och 7 §, 8 § 2 mom., 10 och 14 §, 15 § 1 mom., 27 § 1 och 2 mom., 44 § 2 mom., rubriken för 9 kap., 53 § 1 och 3 mom. samt 55 § 1 mom.,

av dessa lagrum 27 § 1 mom. sådant det lyder delvis ändrat i lag 1660/1995 och 44 § 2 mom. sådant det lyder i lag 237/1993, som följer:

1 §

Tillämpningsområde

Denna lag tillämpas på finska öppna bolag, kommanditbolag, aktiebolag, ömsesidiga försäkringsbolag, andelslag, sparbanks, hypoteksföreningar, försäkringsföreningar, i handelsregistret införda ekonomiska föreningar, affärsverk enligt lagen om statens affärsverk (627/1987) (*företag*), statliga ämbetsverk och inrättningar (*ämbetsverk*) samt på personalfonder som har bildats av dem som är anställda hos företaget eller vid ämbetsverket (*personal*).

2 §

Definitioner

Med *personalfond* avses en fond som ägs och förvaltas av personalen vid ett företag eller ämbetsverk och vars ändamål är att förvalta de vinstpremieandelar som företaget eller ämbetsverket har betalt till fonden och de övriga medel som nämns i denna lag.

Med *vinstpremieandel* avses i denna lag en penningprestation som i fråga om företag väsentligen beräknas på basis av rörelsevinsten enligt resultaträkningen eller en därmed jämförbar uträkning i den interna redovisningen justerad med avskrivningarna eller någon senare redovisningspost som utvisar verksamhetens lönsamhet och dessutom eventuellt på basis av andra faktorer som utvisar företagsverksamhetens effektivitet, och i fråga om ämbetsverk beräknas på basis av resultatpremierna enligt det resultatlönesystem som tillämpas vid ämbetsverket.

När vinstpremiessystem eller vinstpremieandel nämns nedan i denna lag avses med dem för ämbetsverkens del ett resultatlöne-

system och de resultatpremier som betalas ut i överensstämmelse med detta system.

3 §

Medlemmar och rättsförmåga

Till en personalfond hör företagets eller ämbetsverkets hela personal, om inte något annat följer av 14 §. Medlemmarna i en fond svarar inte personligen för dess förpliktelser och medlemskapet får inte medföra några personliga förpliktelser.

5 §

Förutsättningar för bildandet

Vid ett företag eller ämbetsverk vars personal omfattar minst 30 personer kan en personalfond bildas i enlighet med denna lag. Inom ett sådant företag eller ämbetsverk kan en fond bildas även vid en resultatenheter med minst tio anställda. För två eller flera företag kan en gemensam personalfond bildas endast om företagen hör till samma koncern. Vad som bestäms nedan om ett företags personal tillämpas på motsvarande sätt på personalen vid en här nämnd resultatenheter eller koncern.

6 §

Förhandlingar om systemet

Innan en personalfond bildas skall förhandlingar föras mellan företaget eller ämbetsverket och personalen om att införa ett vinstpremiessystem och att bilda en personalfond. Förhandlingarna skall föras i enlighet

med lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (651/1988) eller på något annat sätt som har överenskommits mellan företaget eller ämbetsverket och de personalgrupper som avses i de nämnda lagarna.

7 §

Beslut av företaget eller ämbetsverket

Företaget eller ämbetsverket fattar beslut om att införa och tillämpa ett vinstpremie-system.

Vinstpremie-systemet skall tillämpas senast på företagets eller ämbetsverkets andra räkenskapsperiod efter det att en personalfond har bildats. Företaget skall ålägga sina revisorer att till fonden avge de utlåtanden som nämns i 51 § 2 mom.

Företaget eller ämbetsverket skall fatta beslut om beräkningsgrunderna för vinstpremieandelen och om ändring av dem före ingången av den period för vilken vinstpremieandelen betalas. Innan beslutet fattas skall saken behandlas i enlighet med 6 §.

8 §

Beslut av personalen

Om det inte inom ett företag eller ämbetsverk på något annat sätt kan klarläggas om personalen godkänner förslaget, skall omröstning i saken förrättas. Beträffande omröstningen gäller i tillämpliga delar vad som bestäms om val av arbetarskyddsfullmäktig. Förslaget anses ha blivit godkänt, om det har biträtts av majoriteten av dem som har deltagit i omröstningen.

10 §

Stadgar

I personalfondens stadgar skall nämnas

- 1) fondens namn,
- 2) det företag eller ämbetsverk eller den resultatenhet som fonden hänför sig till,
- 3) den kommun i Finland som är fondens hemort,
- 4) de principer enligt vilka medlemmarnas andelar av medlemsandelskapitalet beräknas,
- 5) de grunder enligt vilka en fondandels bundna och disponibla del beräknas,

6) hur fondandelarna får lyftas,
7) när fonden skall hålla möte och hur möteskallelsen skall utfärdas,

8) de ärenden som skall behandlas vid ordinarie möte,

9) antalet styrelsemedlemmar och revisorer samt, om fullmäktige skall väljas, deras antal eller hur det bestäms samt valsätt och mandatperiod, samt

10) fondens räkenskapsperiod.

14 §

Medlemskap

Den som är anställd vid ett företag eller ämbetsverk blir medlem i personalfonden på grund av sitt arbets- eller tjänsteförhållande. Vad som i denna lag föreskrivs om arbetsförhållande skall på motsvarande sätt tillämpas på ett anställningsförhållande som kan jämföras med ett arbetsförhållande.

I fondens stadgar kan det bestämmas att i stadgarna närmare angivna personer som står i arbets- eller tjänsteförhållande på viss tid eller som hör till företagets eller ämbetsverkets ledning inte är medlemmar i fonden.

15 §

Medlemskapets början och upphörande

När en personalfond bildas börjar medlemskapet i fonden genast för dem som omfattas av stadgarna. Den som anställs vid företaget eller ämbetsverket sedan fonden har bildats, blir medlem när företagets eller ämbetsverkets första räkenskapsperiod efter anställningen börjar. I stadgarna kan även bestämmas någon annan tidpunkt, dock så att var och en som varit anställd vid företaget eller ämbetsverket under hela räkenskapsperioden innan fonden bildades, blir medlem när fonden bildas och att övriga anställda blir medlemmar senast när den andra räkenskapsperioden efter anställningen börjar.

27 §

Utbetalning av en fondandel sedan arbets- eller tjänsteförhållandet upphört

Oberoende av vad stadgarna bestämmer om lyftande av en fondandel skall denna utbetalas inom fyra månader från den värde-

bestämningsdag som närmast följer

1) efter att en hel räkenskapsperiod vid företaget eller ämbetsverket har löpt ut sedan medlemmens arbets- eller tjänsteförhållande upphörde antingen på grund av att medlemmen själv sagt upp sitt arbetsavtal eller tjänsteförhållande eller på grund av att arbetsgivaren sagt upp eller hävt arbetsavtalet eller tjänsteförhållandet av en orsak som beror på arbetstagarens eller tjänstemannens förfarande, eller

2) efter att medlemmen har gått i pension eller medlemmens arbets- eller tjänsteförhållande upphört av någon annan än i 1 punkten nämnd orsak eller efter den dag då medlemmen avlidit.

Om en medlem säger upp sitt arbetsavtal med stöd av 42 § 1 mom. lagen om arbetsavtal (320/1970) eller om en tjänsteman säger upp sitt tjänsteförhållande med stöd av 29 § 1 mom. statstjänstemannalagen (750/1994) sedan permitteringen pågått minst 90 dagar utan avbrott, skall utan hinder av 1 mom. 1 punkten ovan 2 punkten tillämpas på utbetalningen av fondandelen.

44 §

Styrelsen

En styrelsemedlem skall vara medlem i fonden eller höra till företagets eller ämbetsverkets ledning. Den som är omyndig eller försatt i konkurs eller som har meddelats näringsförbud får inte vara styrelsemedlem.

9 kap.

Omställningar i företag eller ämbetsverk som har en personalfond

53 §

Beslut om överlåtelse av fondandelar

Om företagets eller ämbetsverkets verksamhet helt eller delvis övertas av ett annat företag eller ämbetsverk (*övertagande före-*

tag eller ämbetsverk) som har eller skall få personalfond, kan den personal som flyttar över från det ena företaget eller ämbetsverket till det andra besluta att deras fondandelar skall överlåtas till den personalfond som finns eller skall bildas vid det andra företaget eller ämbetsverket. Vad som här sägs om företag eller ämbetsverk gäller även resultatenheter. Bestämmelserna kan tillämpas även när ett företag lämnar en koncern vid vilken det finns en personalfond som är gemensam för flera företag samt när ett företag med en egen personalfond ansluts till en koncern.

Om fondandelarna överlåts till en fond som redan finns vid det övertagande företaget eller ämbetsverket, skall styrelsen för denna fond och företrädaarna för dem som överflyttningen gäller göra upp ett förslag om villkoren för överlåtelsen och om vilka rättigheter i fonden som den överflyttande personalen skall ha. Ett beslut om överlåtelse är giltigt endast om förslaget vid omröstning i saken har biträttits av minst två tredjedelar av de röster som avgivits av dem som överflyttningen avser samt fondmötet vid fonden i det övertagande företaget eller ämbetsverket har godkänt förslaget i den ordning som gäller för ändring av stadgarna.

55 §

Grunderna för upplösning

En personalfond skall upplösas

1) när företaget har upplösts eller anses ha blivit upplöst eller när det har försatts i konkurs eller när ämbetsverket har lagts ner,

2) när fonden inte uppfyller de krav som ställs i denna lag och förhållandet inte har blivit avhjälpt inom en tid som arbetsministeriet har förelagt och som kan omfatta högst tre år, samt

3) när fondmötet annars har beslutat att upplösa fonden.

Denna lag träder i kraft den 1999.

2.

Lag**om ändring av 13 § lagen om statens affärsverk**

I enlighet med riksdagens beslut
 fogas till 13 § 2 mom. lagen den 10 juli 1987 om statens affärsverk (627/1987), sådant
 detta lagrum lyder delvis ändrat i lag 589/1992, en ny 7 a-punkt som följer:

13 §

Styrelsen

dagen fattar med stöd av 10 § och statsrådet
 med stöd av 11 § besluta om införande och
 tillämpning av ett i personalfondslagen
 (814/1989) avsett vinstpremiesystem vid ett
 affärsverk, samt att

 Styrelsen har särskilt till uppgift att

 7 a) inom ramen för de beslut som riks-

 Denna lag träder i kraft den 1999.

 Helsingfors den 20 november 1998

Republikens President**MARTTI AHTISAARI***Minister Antti Kalliomäki*

1.

Lag**om ändring av personalfondslagen**

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i personalfondslagen av den 15 september 1989 (814/1989) 1 och 2 §, 3 § 1 mom., 5 § 1 mom., 6 och 7 §, 8 § 2 mom., 10 och 14 §, 15 § 1 mom., 27 § 1 och 2 mom., 44 § 2 mom., rubriken för 9 kap., 53 § 1 och 3 mom. samt 55 § 1 mom., av dessa lagrum 27 § 1 mom. sådant det lyder delvis ändrat i lag 1660/1995 och 44 § 2 mom. sådant det lyder i lag 237/1993, som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

1 §

1 §

*Tillämpningsområde**Tillämpningsområde*

Denna lag tillämpas på finska öppna bolag, kommanditbolag, aktiebolag, ömsesidiga försäkringsbolag, andelslag, sparbanks, hypoteksföreningar, försäkringsföreningar och i handelsregistret införda ekonomiska föreningar (företag) samt på personalfonder som har bildats av dem som är anställda hos företaget (personal).

Denna lag tillämpas på finska öppna bolag, kommanditbolag, aktiebolag, ömsesidiga försäkringsbolag, andelslag, sparbanks, hypoteksföreningar, försäkringsföreningar, i handelsregistret införda ekonomiska föreningar, affärsverk enligt lagen om statens affärsverk (627/1987) (företag), statliga ämbetsverk och inrättningar (ämbetsverk) samt på personalfonder som har bildats av dem som är anställda hos företaget eller vid ämbetsverket (personal).

2 §

2 §

*Definitioner**Definitioner*

Med *personalfond* avses en fond som ägs och förvaltas av personalen vid ett företag och vars ändamål är att förvalta de vinstpremieandelar som företaget har betalt till fonden och de övriga medel som nämns i denna lag.

Med *vinstpremieandel* avses i denna lag en penningprestation som väsentligen beräknas på basis av driftsbidraget i företagets resultaträkning eller en därmed jämförbar uträkning i den interna redovisningen eller någon senare redovisningspost som utvisar verksamhetens lönsamhet och dessutom eventu-

Med *personalfond* avses en fond som ägs och förvaltas av personalen vid ett företag eller *ämbetsverk* och vars ändamål är att förvalta de vinstpremieandelar som företaget eller *ämbetsverket* har betalt till fonden och de övriga medel som nämns i denna lag.

Med *vinstpremieandel* avses i denna lag en penningprestation som i fråga om företag väsentligen beräknas på basis av rörelsevinsten enligt resultaträkningen eller en därmed jämförbar uträkning i den interna redovisningen justerad med avskrivningarna eller någon senare redovisningspost som utvisar

Gällande lydelse

ellt på basis av andra faktorer som utvisar företagsverksamhetens effektivitet.

3 §

Medlemmar och rättsförmåga

Till en personalfond hör företagets hela personal, om inte något annat följer av 14 §. Medlemmarna i en fond svarar inte personligen för dess förpliktelser, och medlemskapet får inte medföra några personliga förpliktelser.

5 §

Förutsättningar för bildandet

Vid ett företag vars personal omfattar minst 30 personer kan en personalfond bildas i enlighet med denna lag. Inom ett sådant företag kan en fond bildas även vid en resultatenhets enhet med minst tio anställda. För två eller flera företag kan en gemensam personalfond bildas endast om företagen hör till samma koncern. Vad som stadgas nedan om ett företags personal tillämpas på motsvarande sätt på personalen vid en här nämnd resultatenhets enhet eller koncern.

6 §

Förhandlingar om systemet

Innan en personalfond bildas skall förhandlingar föras mellan företaget och personalen om att införa ett vinstpremiesystem och att bilda en personalfond. Förhandlin-

Föreslagen lydelse

verksamhetens lönsamhet och dessutom eventuellt på basis av andra faktorer som utvisar företagsverksamhetens effektivitet, och i fråga om ämbetsverk beräknas på basis av resultatpremierna enligt det resultatlönesystem som tillämpas vid ämbetsverket.

När vinstpremiesystem eller vinstpremieandel nämns nedan i denna lag avses med dem för ämbetsverkens del ett resultatlönesystem och de resultatpremier som betalas ut i överensstämmelse med detta system.

3 §

Medlemmar och rättsförmåga

Till en personalfond hör företagets eller ämbetsverkets hela personal, om inte något annat följer av 14 §. Medlemmarna i en fond svarar inte personligen för dess förpliktelser och medlemskapet får inte medföra några personliga förpliktelser.

5 §

Förutsättningar för bildandet

Vid ett företag eller ämbetsverk vars personal omfattar minst 30 personer kan en personalfond bildas i enlighet med denna lag. Inom ett sådant företag eller ämbetsverk kan en fond bildas även vid en resultatenhets enhet med minst tio anställda. För två eller flera företag kan en gemensam personalfond bildas endast om företagen hör till samma koncern. Vad som bestäms nedan om ett företags personal tillämpas på motsvarande sätt på personalen vid en här nämnd resultatenhets enhet eller koncern.

6 §

Förhandlingar om systemet

Innan en personalfond bildas skall förhandlingar föras mellan företaget eller ämbetsverket och personalen om att införa ett vinstpremiesystem och att bilda en personal-

Gällande lydelse

garna skall föras i enlighet med lagen om samarbete inom företag (725/78) eller på något annat sätt som har överenskommit mellan företaget och de personalgrupper som avses i nämnda lag.

7 §

Beslut av företaget

Företaget fattar beslut om att införa och tillämpa ett vinstpremie-system.

Vinstpremie-systemet skall tillämpas senast på företagets andra räkenskapsperiod efter det att en personalfond har bildats. Företaget skall ålägga sina revisorer att till fonden avge de utlåtanen som nämns i 51 § 3 mom.

Beslut om beräkningsgrunderna för vinstpremieandelen och om ändring av dem skall fattas före ingången av den period för vilken vinstpremieandelen betalas. Innan beslutet fattas skall saken behandlas i enlighet med 6 §.

Föreslagen lydelse

fond. Förhandlingarna skall föras i enlighet med lagen om samarbete inom företag (725/1978) eller *lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar* (651/1988) eller på något annat sätt som har överenskommit mellan företaget eller *ämbetsverket* och de personalgrupper som avses i de nämnda lagarna.

7 §

Beslut av företaget eller ämbetsverket

Företaget eller *ämbetsverket* fattar beslut om att införa och tillämpa ett vinstpremie-system.

Vinstpremie-systemet skall tillämpas senast på företagets eller *ämbetsverkets* andra räkenskapsperiod efter det att en personalfond har bildats. Företaget skall ålägga sina revisorer att till fonden avge de utlåtanen som nämns i 51 § 2 mom.

Företaget eller *ämbetsverket* skall fatta beslut om beräkningsgrunderna för vinstpremieandelen och om ändring av dem före ingången av den period för vilken vinstpremieandelen betalas. Innan beslutet fattas skall saken behandlas i enlighet med 6 §.

8 §

Beslut av personalen

Om det inte inom ett företag på något annat sätt kan klarläggas om personalen godkänner förslaget, skall omröstning i saken förrättas. Beträffande omröstningen gäller i tillämpliga delar vad som stadgas om val av arbetarskyddsfullmäktig. Förslaget anses ha blivit godkänt, om det har biträttats av majoriteten av dem som har deltagit i omröstningen.

10 §

Stadgar

I personalfondens stadgar skall nämnas
1) fondens namn,
2) det företag eller den resultatenhet som fonden hänför sig till,

Om det inte inom ett företag eller *ämbetsverk* på något annat sätt kan klarläggas om personalen godkänner förslaget, skall omröstning i saken förrättas. Beträffande omröstningen gäller i tillämpliga delar vad som betsäms om val av arbetarskyddsfullmäktig. Förslaget anses ha blivit godkänt, om det har biträttats av majoriteten av dem som har deltagit i omröstningen.

10 §

Stadgar

I personalfondens stadgar skall nämnas
1) fondens namn,
2) det företag eller *ämbetsverk* eller den resultatenhet som fonden hänför sig till,

Gällande lydelse

3) den kommun i Finland som är fondens hemort,

4) de principer enligt vilka medlemmarnas andelar av medlemsandelskapitalet beräknas,

5) de grunder enligt vilka en fondandels bundna och disponibla del beräknas,

6) hur fondandelarna får lyftas,

7) när fonden skall hålla möte och hur möteskallelsen skall utfärdas,

8) de ärenden som skall behandlas vid ordinarie möte,

9) antalet styrelsemedlemmar och revisorer samt, om fullmäktige skall väljas, deras antal eller hur det bestäms samt valsätt och mandatperiod, samt

10) fondens räkenskapsperiod.

14 §

Medlemskap

Den som är anställd vid ett företag blir medlem i personalfonden på grund av sitt arbetsförhållande. Vad denna lag stadgar om arbetsförhållande skall på motsvarande sätt tillämpas på ett anställningsförhållande som kan jämföras med ett arbetsförhållande.

I fondens stadgar kan det bestämmas att i stadgarna närmare angivna personer som står i arbetsförhållande på viss tid eller som hör till företagets ledning inte är medlemmar i fonden.

15 §

Medlemskapets början och upphörande

När en personalfond bildas börjar medlemskapet i fonden genast för dem som omfattas av stadgarna. Den som anställs vid företaget sedan fonden har bildats, blir medlem när företagets första räkenskapsperiod efter anställningen börjar. I stadgarna kan även bestämmas någon annan tidpunkt, dock så att var och en som varit anställd vid företaget under hela räkenskapsperioden innan fonden bildades, blir medlem när fonden bildades och att övriga anställda blir medlemmar senast

Föreslagen lydelse

3) den kommun i Finland som är fondens hemort,

4) de principer enligt vilka medlemmarnas andelar av medlemsandelskapitalet beräknas,

5) de grunder enligt vilka en fondandels bundna och disponibla del beräknas,

6) hur fondandelarna får lyftas,

7) när fonden skall hålla möte och hur möteskallelsen skall utfärdas,

8) de ärenden som skall behandlas vid ordinarie möte,

9) antalet styrelsemedlemmar och revisorer samt, om fullmäktige skall väljas, deras antal eller hur det bestäms samt valsätt och mandatperiod, samt

10) fondens räkenskapsperiod.

14 §

Medlemskap

Den som är anställd vid ett företag *eller ämbetsverk* blir medlem i personalfonden på grund av sitt arbets- *eller tjänsteförhållande*. Vad som i denna lag föreskrivs om arbetsförhållande skall på motsvarande sätt tillämpas på ett anställningsförhållande som kan jämföras med ett arbetsförhållande.

I fondens stadgar kan det bestämmas att i stadgarna närmare angivna personer som står i arbets- *eller tjänsteförhållande* på viss tid eller som hör till företagets *eller ämbetsverkets* ledning inte är medlemmar i fonden.

15 §

Medlemskapets början och upphörande

När en personalfond bildas börjar medlemskapet i fonden genast för dem som omfattas av stadgarna. Den som anställs vid företaget *eller ämbetsverket* sedan fonden har bildats, blir medlem när företagets *eller ämbetsverkets* första räkenskapsperiod efter anställningen börjar. I stadgarna kan även bestämmas någon annan tidpunkt, dock så att var och en som varit anställd vid företaget *eller ämbetsverket* under hela räkenskapsperioden innan fonden bildades, blir medlem

Gällande lydelse

när den andra räkenskapsperioden efter anställningen börjar.

27 §

Utbetalning av en fondandel sedan arbetsförhållandet upphört

Oberoende av vad stadgarna bestämmer om lyftande av en fondandel skall denna utbetalas inom fyra månader från den värdebestämningdag som närmast följer

1) efter att en hel räkenskapsperiod vid företaget har löpt ut sedan medlemmens arbetsförhållande upphörde antingen på grund av att han sagt upp sitt arbetsavtal eller på grund av att arbetsgivaren sagt upp eller hävt avtalet av en orsak som beror på arbetstagarens förfarande, eller

2) efter att medlemmen har gått i pension eller hans arbetsförhållande upphört av någon annan än i 1 punkten nämnd orsak eller efter den dag då han avlidit.

Om en medlem säger upp sitt arbetsavtal med stöd av 42 § 1 mom. lagen om arbetsavtal (320/70) sedan permitteringen pågått minst 90 dagar utan avbrott, skall utan hinder av 1 mom. 1 punkten ovan 2 punkten tillämpas på utbetalningen av fondandelen.

Föreslagen lydelse

när fonden bildas och att övriga anställda blir medlemmar senast när den andra räkenskapsperioden efter anställningen börjar.

27 §

Utbetalning av en fondandel sedan arbets- eller tjänsteförhållandet upphört

Oberoende av vad stadgarna bestämmer om lyftande av en fondandel skall denna utbetalas inom fyra månader från den värdebestämningdag som närmast följer

1) efter att en hel räkenskapsperiod vid företaget eller ämbetsverket har löpt ut sedan medlemmens arbets- eller tjänsteförhållande upphörde antingen på grund av att medlemmen själv sagt upp sitt arbetsavtal eller tjänsteförhållande eller på grund av att arbetsgivaren sagt upp eller hävt arbetsavtalet eller tjänsteförhållandet av en orsak som beror på arbetstagarens eller tjänstemannens förfarande, eller

2) efter att medlemmen har gått i pension eller medlemmens arbets- eller tjänsteförhållande upphört av någon annan än i 1 punkten nämnd orsak eller efter den dag då medlemmen avlidit.

Om en medlem säger upp sitt arbetsavtal med stöd av 42 § 1 mom. lagen om arbetsavtal (320/1970) eller om en tjänsteman säger upp sitt tjänsteförhållande med stöd av 29 § 1 mom. statstjänstemannalagen (750/1994) sedan permitteringen pågått minst 90 dagar utan avbrott, skall utan hinder av 1 mom. 1 punkten ovan 2 punkten tillämpas på utbetalningen av fondandelen.

44 §

Styrelsen

Styrelsemedlem skall vara medlem i fonden eller höra till företagets ledning. Den som är omyndig eller försatt i konkurs eller som har meddelats näringsförbud får inte vara styrelsemedlem.

En styrelsemedlem skall vara medlem i fonden eller höra till företagets eller ämbetsverkets ledning. Den som är omyndig eller försatt i konkurs eller som har meddelats näringsförbud får inte vara styrelsemedlem.

Gällande lydelse

Föreslagen lydelse

9 kap.

Omställningar i företag som har en personalfond

53 §

Beslut om överlåtelse av fondandelar

Om företagets verksamhet helt eller delvis övertas av ett annat företag (*övertagande företag*) som har eller skall få personalfond, kan den personal som flyttar över från det ena företaget till det andra besluta att deras fondandelar skall överlåtas till den personalfond som finns eller skall bildas vid det andra företaget. Vad som här sägs om företag gäller även resultatenheter. Stadgandena kan tillämpas även när ett företag lämnar en koncern vid vilken det finns en personalfond som är gemensam för flera företag samt när ett företag med en egen personalfond ansluts till en koncern.

Om fondandelarna överlåts till en fond som redan finns vid det övertagande företaget, skall styrelsen för denna fond och företrädarna för dem som överflyttningen gäller göra upp ett förslag om villkoren för överlåtelsen och om vilka rättigheter i fonden som den överflyttande personalen skall ha. Ett beslut om överlåtelse är giltigt endast om förslaget vid omröstning i saken har biträts av minst två tredjedelar av de röster som avgivits av dem som överflyttningen avser samt fondmötet vid fonden i det övertagande företaget har godkänt förslaget i den ordning som gäller för ändring av stadgarna.

55 §

Grunderna för upplösning

En personalfond skall upplösas

1) när företaget har upplösts eller anses ha blivit upplöst eller när det har försatts i konkurs,

9 kap.

Omställningar i företag eller ämbetsverk som har en personalfond

53 §

Beslut om överlåtelse av fondandelar

Om företagets *eller ämbetsverkets* verksamhet helt eller delvis övertas av ett annat företag *eller ämbetsverk* (*övertagande företag eller ämbetsverk*) som har eller skall få personalfond, kan den personal som flyttar över från det ena företaget *eller ämbetsverket* till det andra besluta att deras fondandelar skall överlåtas till den personalfond som finns eller skall bildas vid det andra företaget *eller ämbetsverket*. Vad som här sägs om företag *eller ämbetsverk* gäller även resultatenheter. Bestämmelserna kan tillämpas även när ett företag lämnar en koncern vid vilken det finns en personalfond som är gemensam för flera företag samt när ett företag med en egen personalfond ansluts till en koncern.

Om fondandelarna överlåts till en fond som redan finns vid det övertagande företaget *eller ämbetsverket*, skall styrelsen för denna fond och företrädarna för dem som överflyttningen gäller göra upp ett förslag om villkoren för överlåtelsen och om vilka rättigheter i fonden som den överflyttande personalen skall ha. Ett beslut om överlåtelse är giltigt endast om förslaget vid omröstning i saken har biträts av minst två tredjedelar av de röster som avgivits av dem som överflyttningen avser samt fondmötet vid fonden i det övertagande företaget *eller ämbetsverket* har godkänt förslaget i den ordning som gäller för ändring av stadgarna.

55 §

Grunderna för upplösning

En personalfond skall upplösas

1) när företaget har upplösts eller anses ha blivit upplöst eller när det har försatts i konkurs *eller när ämbetsverket har lagts ner,*

Gällande lydelse

2) när fonden inte uppfyller de krav som ställs i denna lag och förhållandet inte har blivit avhjälpt inom en tid som arbetsministeriet har förelagt och som kan omfatta högst tre år, samt

3) när fondmötet annars har beslutat att upplösa fonden.

Föreslagen lydelse

2) när fonden inte uppfyller de krav som ställs i denna lag och förhållandet inte har blivit avhjälpt inom en tid som arbetsministeriet har förelagt och som kan omfatta högst tre år, samt

3) när fondmötet annars har beslutat att upplösa fonden.

Denna lag träder i kraft den *1999.*

2.

Lag**om ändring av 13 § lagen om statens affärsverk**

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till 13 § 2 mom. lagen den 10 juli 1987 om statens affärsverk (627/1987), sådant
detta lagrum lyder delvis ändrat i lag 589/1992, en ny 7 a-punkt som följer:

*Gällande lydelse**Föreslagen lydelse*

13 §

Styrelsen

Styrelsen har särskilt till uppgift att

Styrelsen har särskilt till uppgift att

7 a) inom ramen för de beslut som riksdagen fattar med stöd av 10 § och statsrådet med stöd av 11 § besluta om införande och tillämpning av ett i personalfondslagen (814/1989) avsett vinstpremie-system vid ett affärsverk, samt att

Denna lag träder i kraft den _____ 1999.
