

**ARBETSLIVS- OCH
JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS
BETÄNKANDE 6/2010 rd**

Regeringens proposition med förslag till personalfondslag och lagar om ändring av vissa lagar som har samband med den

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 13 april 2010 en proposition med förslag till personalfondslag och lagar om ändring av vissa lagar som har samband med den (RP 44/2010 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för beredning.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- regeringsråd Raila Kangasperko, arbets- och näringsministeriet
- konsultativ tjänsteman Lasse Kiivanen, Statens arbetsmarknadsverk
- direktör Nikolas Elomaa, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf

- juridisk ombudsman Markus Äimälä, Finlands Näringsliv
- arbetsmarknadschef Outi Tähtinen, Företagarna i Finland rf
- ordförande Teemu Luukka, Sanoma News Oy:s personalfond, samtidigt som representant för Suomen henkilöstörahastojen yhdistys ry.

Dessutom har skriftliga utlåtanden lämnats av

- social- och hälsovårdsministeriet
- Sanoma News Oyj
- Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf
- Akava rf
- Suomen henkilöstörahastojen yhdistys ry.

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår en ny personalfondslag som ska ersätta den gällande lagen. Syftet med personalfondslagen är att belöna hela personalen för att den har uppnått målen och att förbättra företagets eller ämbetsverkets produktivitet och konkurrenskraft och samtidigt samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen och personalens möjligheter till ekonomisk delaktighet. De finländska personalfondernas grundläggande strukturer har visat sig fungera och ska stå kvar oförändrade. I slutet av 2008 fanns det bara 57 fungerande

personalfonder med knappa 140 000 medlemmar. Målet är att göra personalfonderna mer populära genom att göra den gällande lagen mer flexibel och personalfonderna mer attraktiva och uppmuntrande som ett sätt att belöna hela personalen.

Lagens tillämpningsområde ska utvidgas. Lagen ska tillämpas på alla slags företag och statliga och kommunala ämbetsverk och inrättningar, om de har minst tio anställda i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. Förutsättningarna för att bil-

da en personalfond förblir oförändrade i grunden. Det ska föras samarbetsförhandlingar eller andra motsvarande förhandlingar om saken. Efter förhandlingar ska personalen fatta beslut om att bilda en fond och den ska också administrera fonden. Arbetsgivaren beslutar om ett resultat- eller vinstpremierystem och hur det tillämpas. Hela personalen ska vara medlemmar i fonden.

Vinstpremier och resultatpremier kan överföras till personalfonden, om de uppfyller de lagfästa kriterierna för personalfondsavsättningar och omfattar hela personalen. Premier som betalas på grundval av ett resultatpremierystem ska också kunna bestämmas som personliga andelar. Arbetsgivaren ska besluta om personalfondsavsättningen före ingången av den tid som avsättningen betalas för. Dessutom ska en särskild tilläggsdel till personalfondsavsättningen kunna överföras till fonden; för den ska lindrigare kriterier gälla än den egentliga personalfondsavsättningen.

En personalfonds kapital består av medlemsandelskapitalet och det övriga fondkapitalet. De personalfondsavsättningar och deras tilläggsdelar som betalas till fonden fördelas på medlemmarnas fondandelar och av dem överförs högst 15 procent per år till medlemmarnas disponibla

andelar. Huvudregeln är att fondandelen ska betalas helt och hållet till en medlem vars arbetsavtals- eller tjänsteförhållande upphör. En medlem ska dock kunna ta ut sin fondandel i poster av önskad storlek på högst fyra årliga betalningsdagar efter det att han eller hon gått i pension eller blivit uppsagd av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Personalfonder ska fortsatt vara icke-skattskyldiga. Resultat- och vinstpremier ska vara en avdragbar utgift för företaget i dess beskattning. De andelar som en medlem tar ut ur personalfonden ska beskattas det år då de tas ut. Medlemmen ska betala förvärvsinkomstskatt på 80 procent av andelarna, medan 20 procent av de medel som tas ut är skattefria.

Regeringen föreslår också ändringar i lagen om samarbete inom företag, lagen om andelslag, lagen om statliga affärsverk, lagen om beskattning av inkomst av näringsverksamhet, sjukförsäkringslagen, lagen om pension för arbetstagarer, lagen om sjömanspensioner, lagen om kommunala pensioner, lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner och lagen om olycksfallsförsäkring. Vissa hänvisningsbestämmelser i de här lagarna ska ändras. De föreslagna lagarna avses träda i kraft i början av 2011.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmän motivering

Sammantaget sett anser utskottet propositionen vara behövlig och motiverad. Utskottet tillstyrker lagförslagen, men med följande anmärkningar och ändringsförslag.

Enligt gällande lag är ett villkor för att inrätta en personalfond att ett företag har ett vinstpremierystem som går ut på att det betalar vinstpremieandelar till fonden. Vinstpremieandelen bör bestämmas utifrån företagets lönsamhet, men den kan också involvera andra faktorer som mäter verksamhetens effektivitet. I ämbetsverk ersätts vinstpremierystemet av ett resultatpremierystem som går ut på att premier betalas ut om mål som ställts upp i förväg nås eller överskrids. Vinstpremieandelarna fördelas på medlemmar-

nas personliga fondandelar som de får ta ut med vissa begränsningar.

Under den tid personalfondslagen varit i kraft har olika sätt att premiera och sporra personalen utvecklats kraftfullt. Vanliga sätt att premiera personalen är olika slag av resultatpremierystem där premier inte betalas utifrån ekonomisk vinst utan till exempel utifrån att ett överenskommet mål har nåtts. Premierna betalas då på grundval av en avdelnings eller grupps gemensamma resultat och till samtliga medverkande. Regeringen föreslår att också resultatpremier i fortsättningen ska kunna överföras till en personalfond, om de uppfyller lagfästa kriterier och omfattar hela personalen. Dessutom ska en särskild tilläggsdel till personalfondsavsättningen

kunna överföras till fonden och för den ska lindrigare kriterier gälla.

Det är bra att man inser att premiesystemen har utvecklats och att olika resultatpremiemodeller tas med i personalfondssystemet i den nya lagen. Men om premier betalas ut enligt person eller grupp kan det i vissa fall betyda att personalfondens medlemmar särbehandlas sinsemellan. Med avvikelse från vinstpremiessystemet betalar resultatpremiessystemet resultatpremier enligt överenskomna kriterier, dvs. premier betalas till exempel bara till medlemmarna i en grupp som nått sina mål, trots att hela företagets resultat kan vara positivt. Alla anställda i ett företag eller ämbetsverk är medlemmar i personalfonden och därför är det av största vikt att se till att fonderna fortsatt fungerar som ett rättvist system för att premiera hela personalen.

Möjlighet att delta i personalfondens möte

Fonderna har genomgått en hel del omvärldsförändringar medan den nuvarande personalfondslagen har varit i kraft. Datakommunikationer och informationstjänster har utvecklats på ett sätt som ingen kunnat räkna med när den gällande lagen stiftades. Tack vare mer avancerad teknologi och bättre tekniska metoder kan medlemmarna nu delta aktivare i fondens verksamhet och beslutsfattande om de får delta i möten till exempel per datakommunikation. Det finns bestämmelser om sådant distansdeltagande t.ex. i föreningslagen och aktiebolagslagen.

Den gällande personalfondslagen säger att personalfonden inte kan tillåta att medlemmarna deltar i fondens möten per post eller datakommunikation. Därför framkastar arbets- och näringsministeriet att man överväger att i den nya personalfondslagen tillåta att medlemmarna deltar i fondens möten på distans. Utskottet omfattar ministeriets syn på att deltagande på distans bör tillåtas. Också i fondmedlemmarnas beslutsfattande är det nödvändigt att tillåta alla de sätt att hålla kontakt och delta som de använder i sitt dagliga liv.

Detaljmotivering

1. Personalfondslagen

4 kap. Beslutanderätten i en personalfond

19 §. Personalfondsmöte. Utskottet föreslår ett nytt 6 mom. om distansdeltagande, där det möjliggörs för medlemmarna att delta i föreningsmötet per post, genom datakommunikation eller med hjälp av något annat tekniskt hjälpmedel före eller under ett möte.

Med distansdeltagande försöker man sänka tröskeln för deltagande. Distansdeltagande ska inte ersätta ett fysiskt möte i traditionell mening; det är snarare fråga om ett sätt att delta som fonden kan erbjuda medlemmarna vid sidan av normalt deltagande i ett möte. Fonden kan alltså inte avstå från att hålla fondmöten på traditionellt vis eller inskränka medlemmarnas möjligheter att delta i sådana.

Det är viktigt att det föreskrivs i personalfondens stadgar om att distansdeltagande eventuellt kommer att införas och på vilka villkor det ska ske, för då är det upp till fonden själv att bestämma om och när och under vilka former den ger möjlighet till distansdeltagande. Det kan föreskrivas om villkoren för distansdeltagande på väldigt olika sätt i stadgarna. Det kan till exempel föreskrivas att man kan delta i möten bara med hjälp av ett visst tekniskt hjälpmedel eller att distansdeltagande är möjligt bara vid vissa möten. Det är också möjligt att föreskriva till exempel att det är helt eller delvis upp till fondens styrelse att överväga om distansdeltagande ska vara möjligt eller inte. Men medlemmarnas rätt att distansdelta i ett möte kan också vara allmän och alltid tillgänglig.

Olika metoder för distansdeltagande utesluter inte varandra, utan de kan tillämpas parallellt. Den föreslagna bestämmelsen möjliggör distansdeltagande samtidigt med ett fysiskt möte (deltagande i realtid) men också en viss tid före ett fysiskt möte (förhandsdeltagande). Till exempel distansdeltagande per post sker praktiskt taget alltid före ett möte. Förhandsdeltagande lämpar sig kanske bäst för val eller beslutsfattande i frågor där alternativen med stor säkerhet

är kända. Det kan också bestämmas i fondens stadgar att bara distansdeltagande i realtid kommer i fråga.

Möjligheten till distansdeltagande hindrar inte att man för en debatt eller kommer med nya förslag vid det fysiska mötet. Om en medlem som distansröstat infinner sig på mötet, har han eller hon i princip rätt att delta i mötet och utöva sin rösträtt på mötet i enlighet med allmänna principer.

Ett villkor för distansdeltagande är att man då kan klargöra medlemmarnas identitet och röst-räkningens riktighet på ett likadant sätt som på ett möte som arrangerats på traditionellt sätt. Villkoret är alltså inte att de här frågorna ska kunna klargöras med fullständig säkerhet. Det är inte heller något villkor att de medlemmar som deltar i ett fondmöte på detta sätt kan utöva sin rätt till exempel att ställa frågor eller yttra sig. Det väsentliga är att medlemmar som distansdeltar ska kunna delta i omröstningar på ett betryggande sätt.

Det är viktigt att föreningen i sina stadgar och beslut bestämmer till exempel hur de distansröstande ska identifieras, hur distansrösternas riktighet kontrolleras, hur valhemligheten för distansröster säkerställs och hur distansröster beaktas när mötet fattar beslut. Bestämmelser som kompletterar lagar och stadgar ska meddelas till exempel i föreningens omröstnings- och valordning. Numera är det möjligt att distansdelta i bl.a. föreningars, aktiebolags och andelslags möten. Sammanslutningar har redan nu en viss praxis för hur de i förekommande fall med hjälp av tekniska lösningar ska identifiera till och med ett mycket stort antal medlemmar och säkerställa att deras röster är riktiga.

Tekniken för deltagande kan strula till sig. En del av problemen kan möjligen tillrättaläggas till exempel genom att mötet avbryts för den tid det tar att reparera systemet. Men det är också fullt möjligt att en del av medlemmarna inte kan delta i ett möte på grund av tekniska problem. Det måste avvägas från fall till fall utifrån principerna i personalfondslagen och rättspraxis vad problemen betyder för giltigheten i de beslut som mötet fattar.

I möteskallelsen ska det nämnas att man kan distansdelta, vilka villkoren för distansdeltagande är, eventuella begränsningar i en medlems yttranderätt och hur man går till väga när man distansröstar.

De föreslagna bestämmelserna om distansdeltagande gäller med hänsyn till 24 § i personalfondslagen i tillämpliga delar också fullmäktigemöten.

10 kap. Ikraftträdande

66 §. Övergångsbestämmelser. Utskottet föreslår ett nytt 5 mom. med en procedurbestämmelse om hur personalfonder som registrerats under den gällande lagens tid ska överföras till det personalfondsregister som inrättas enligt denna lag.

Utskottets förslag till beslut

Riksdagen

godkänner lagförslagen i propositionen men 19 och 66 § i lagförslag 1 med följande ändringar (Utskottets ändringsförslag):

19 §

Personalfondsmöte

(1—4 mom. som i RP)

I en personalfonds stadgar kan det bestämmas att medlemmarna enligt vad som bestäms i stadgarna får delta i fondmötet också per post, genom datakommunikation eller med något annat tekniskt hjälpmedel under pågående möte eller före mötet. Ett villkor är att rätten att delta och röst-räkningens riktighet kan kontrolleras på ett sätt som kan jämföras med förfarandena vid vanliga fondmöten. I möteskallelsen ska nämnas möjligheten att delta på detta sätt, liksom också villkoren för att utnyttja möjligheten, eventuella begränsningar i en medlems yttranderätt på grund av detta och förfarandet vid sådant deltagande (Nytt 5 mom.)

(6 mom. som 5 mom. i RP)

66 §

Övergångsbestämmelser

(1—3 mom. som i RP)

Personalfonder som registrerats medan den gamla lagen var i kraft överförs med tillhörande

registernummer till det personalfondsregister som inrättas genom denna lag, och en fond som bildats medan denna lag är i kraft ges då det löpande registernummer som står i tur. (Nytt 4 mom.)

Helsingfors den 17 september 2010

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Arto Satonen /saml
vordf. Jukka Gustafsson /sd
medl. Anna-Maja Henriksson /sv
Arja Karhuvaara /saml
Johanna Karimäki /gröna
Merja Kuusisto /sd
Merja Kyllönen /vänst

Esa Lahtela /sd
Jari Larikka /saml
Markus Mustajärvi /vänst
Sanna Perkiö /saml
Paula Sihto /cent
Kimmo Tiilikainen /cent
Jyrki Yrttiaho /vänst.

Sekreterare var

konsultativ tjänsteman Marjaana
Kinnunen.