

Examensarbete, Högskolan på Åland, Utbildningsprogrammet för företagsekonomi

DE ÅLÄNDSKA SMÅFÖRETAGARNAS SYN PÅ ARBETSGIVARAVGIFTER

Sofia Laasonen



Datum för publicering: 19.05.2016

Handledare: Christer Kullman

EXAMENSARBETE

Högskolan på Åland

Utbildningsprogram:	Företagsekonomi
Författare:	Sofia Laasonen
Arbetets namn:	De åländska småföretagarnas syn på arbetsgivaravgifter
Handledare:	Christer Kullman
Uppdragsgivare:	

Abstrakt

Vad är arbetsgivaravgifter och hur ser de Åländska småföretagarna på dessa? Arbetsgivaravgifter består av löner, lagstadgade försäkringar samt andra avgifter som uppkommer när man har anställda. Regelverket kring dessa avgifter är stort och omfattande. Detta gör att många småföretagare upplever en osäkerhet kring dessa avgifter och förmåner. Syftet med detta arbete är belysa de lagstadgade och frivilliga arbetsgivaravgifterna och undersöka hur de åländska småföretagarna hittar information om och följer dessa regelverk. Arbetet kan även fungera som en handbok om arbetsgivaravgifter. Arbetet omfattar förutom en teoretisk del, en kvantitativ och en kvalitativ undersökning. Undersökningarna visade att en betydande del av de åländska företagarna önskar mer lättillgänglig information om arbetsgivaravgifterna, speciellt upplevde de informationen om specialfall som svårtydd. Företagarna upplevde det tidkrävande att hålla sig ajour med de ständiga förändringarna i regelverket. I och med detta valde många företagare att låta en bokförare sköta om löneutbetalningar och andra administrativa uppgifter. Det framkom även att många företagare väljer att ha egna tolkningar på betalningar och rapporteringar av arbetsgivaravgifterna. Byråkratin uppges som främsta orsak till detta.

Nyckelord (sökord)

Arbetsgivaravgifter, personalförmåner

Högskolans serienummer:	ISSN:	Språk:	Sidantal:
2016/08	1458-1531	Svenska	52 sidor

Inlämningsdatum:	Presentationsdatum:	Datum för godkännande:
27.04.2016	08.04.2016	02.05.2016

DEGREE THESIS

Åland University of Applied Sciences

Study program:	Business Administration
Author:	Sofia Laasonen
Title:	How Small Businesses in Åland Relate to Employer's Contributions
Academic Supervisor:	Christer Kullman
Technical Supervisor:	

Abstract
<p>What are employer's contributions and how do small businesses in Åland relate to these? Employer's contributions consist of salaries, statutory insurance and other fees that arise when you have employees. The regulations concerning these charges are vast and numerous. Because of that many small businesses are experiencing uncertainty regarding these contributions and benefits. The purpose of this thesis is to highlight the statutory and voluntary employer's contributions and examine how small businesses in Åland find information about and comply with these regulations. It can also serve as a guide to employer's contributions in general. The article comprises a theoretical part as well as a quantitative and a qualitative survey. The surveys indicated that a significant part of entrepreneurs in Åland would like more easily accessible information on employer's contributions; especially the information on special cases was difficult to interpret. Entrepreneurs experienced it as time consuming to keep up with the changes of the regulations. Because of that many business owners chose to hire an accountant to take care of the payroll and other administrative tasks. It also emerged that many businesses choose not to pay and account for the employer's contributions in accordance with the regulations; they say bureaucracy is the main reason for this.</p>

Key words
Employer's contributions, employee benefits

Serial number:	ISSN:	Language:	Number of pages:
2016/08	1458-1531	Swedish	52

Handed in:	Date of presentation:	Approved on:
27.04.2016	08.04.2016	02.05.2016

Innehåll

1	Inledning	5
1.1	Bakgrund	5
1.2	Syfte	5
1.3	Avgränsningar	6
1.4	Problemformulering	6
2	Metod	7
2.1	Teoretisk referensram	7
2.2	Metod och material	7
2.2.1	Kvalitativa undersökningsmetoder	7
2.2.2	Kvantitativa undersökningsmetoder	8
3	Teori	9
3.1	Vad är arbetsgivaravgifter	9
3.2	Löner	9
3.2.1	Arbetstagarens rätt till lön vid hinder för arbete	10
3.3	Arbetstider och ersättningar	10
3.4	Lagstadgade försäkringar	12
3.4.1	Pensionsförsäkring	12
3.4.2	Arbetslöshetsförsäkring	13
3.4.3	Olycksfallsförsäkring	13
3.5	Socialskyddsavgift	14
3.6	Semester	14
3.6.1	Semesterlön	15
3.6.2	Semesterersättning	18
3.6.3	Semesterpremie	19
3.7	Sjukdagpenning och ersättning	19
3.8	Arbetsplatshälsovård	20
3.9	Familjeledigheter	20
3.10	Personalförmåner	21
3.10.1	Bostadsförmån	22

3.10.2	Bilförmån	23
3.10.3	Telefonförmån.....	23
3.10.4	Personabiljett	23
3.10.5	Övriga anställningsförmåner.....	24
3.11	Permittering	25
3.12	Dagtraktamenten.....	26
3.13	Kollektivavtal	26
4	Empiri	28
4.1	Kvantitativ undersökning	28
4.1.1	Resultatpresentation från den kvantitativa undersökningen	28
4.2	Kvalitativ undersökning	30
4.2.1	Intervju med Jonny Mattsson.....	30
4.2.2	Företagsintervjuer	34
4.2.3	Intervju med Marcus Måtar	41
4.2.4	Resultatpresentation från den kvalitativa undersökningen	43
4.2.5	Reliabilitet och validitet.....	44
4.3	Slutsats	45
	Litteraturförteckning	48
	Bilaga 1	51

1 INLEDNING

1.1 Bakgrund

Vad är arbetsgivaravgifter och vilken inverkan har dessa för den åländska småföretagaren. Arbetsgivaravgifter som består av pensionsförsäkringar, socialavgifter, semesterersättningar, personalförmåner m.m. är en stor del av en arbetsgivares vardag. Trots detta finns det en osäkerhet hos små företag om alla regler som gäller kring dessa avgifter och förmåner. Utöver lönen är det lagstadgat att man måste betala vissa försäkringar och avgifter, men många är osäkra på vilka av dessa kostnader som är frivilliga eller obligatoriska. Många väljer även att ge sina anställda övriga personalförmåner utöver de lagstadgade, men det är inte alltid så enkelt att veta vilka som är skattefria och vilka bör räknas som naturaförmåner och beskattas av arbetstagare eller arbetsgivare. Detta gör att många arbetsgivare känner sig osäkra vid anställandet av ny personal och gör att arbetsgivare ibland väljer att betala ut dessa ersättningar i form av annat eller inte alls, trots lagar och regler.

Genom samtal med lokala småföretag har jag fått uppfattningen att flertalet företag upplever sig ha en bristfällig information angående arbetsgivaravgifter och dylikt. Flertalet säger att de är osäkra på vilka avgifter som arbetsgivaren, respektive arbetstagaren skall stå för. De uttrycker att det är svårt att hitta och tolka informationen som finns tillgänglig och vissa uttrycker till och med detta som en bidragande orsak till att de avvaktar med att anställa personal. Med detta som bakgrund ville jag genomföra denna undersökning för att se om detta är allmänt på Åland, eller är det bara en liten grupp som har dessa funderingar.

1.2 Syfte

Jag vill med detta arbete belysa de lagstadgade avgifter som uppkommer vid anställning och upprätthållandet av en personalstyrka och undersöka hur de åländska småföretagarna hittar information om och följer dessa. Tanken är att teoridelen av detta arbete skall kunna fungera som en handbok om arbetsgivaravgifter.

1.3 Avgränsningar

För att avgränsa mig kommer jag i detta arbete att fokusera endast på de lagstadgade avgifterna som uppkommer när man har anställda. Jag kommer inte närmare att gå in på de olika kollektivavtal som finns, även om dessa utgör en stor grund för osäkerheten bland arbetsgivarna, då dessa kollektivavtal är väldigt varierande beroende på bransch. Jag kommer för övrigt att begränsa mig till enbart de ekonomiska aspekterna av att vara arbetsgivare.

1.4 Problemformulering

Vilka avgifter är obligatoriska att betala som arbetsgivare och hur skall man som liten företagare få tillgång till den informationen? Vad anser småföretagarna på Åland om tillgängligheten av denna information? Vilka regler gäller när man har personal och hur påverkas företaget om arbetsgivarna väljer att inte följa dessa regler? Varför väljer småföretagare på Åland att följa/inte följa dessa lagar och regler, är det av okunskap eller med avsikt?

2 METOD

2.1 Teoretisk referensram

Examensarbetet innehåller teorier inom det juridiska samt det ekonomiska området. Jag kommer i detta arbete att behandla lagar och regelverk som styr arbetsgivaravgifterna och övriga kostnader för arbetsgivarna.

2.2 Metod och material

Det finns i methodsammanhang ingen grund för att lyfta fram ett visst angreppssätt som det enda rätta. Vi uppfattar de olika metoderna som jämbördiga redskap för att få en bättre förståelse av samhället. Många gånger är det en klar fördel om vi kombinerar de olika metoderna. (Holme, Magne, & Solvang, 1997)

För att kunna påvisa vilken inverkan arbetsgivaravgifterna har på de åländska småföretagen kommer jag att först definiera de olika kostnaderna och delvis följa den indelning de har inom arbetsrätten och övrig lagstiftning. För detta arbete kommer jag att använda mig av såväl kvalitativa som kvantitativa forskningsmetoder. Jag kommer att intervjua några instanser/företag som ofta möts av frågor angående arbetsgivarnas kostnader och som har insikt i arbetsrätt. Jag har för detta arbete även valt att göra en kvantitativ enkät, riktad till åländska småföretagare med upp till 10 anställda, för att få en bild av hur dessa företag ser på anställandet av personal utgående från de ekonomiska aspekterna.

2.2.1 Kvalitativa undersökningsmetoder

Den kvalitativa undersökningen har gjorts i form av intervjuer. Intervjuerna har varit fria diskussioner där jag använt mig av stödord och de intervjuade har inte haft tillgång till frågorna på förhand. Detta tillvägagångssätt har jag valt för att kunna få fram de intervjuades spontana svar och reaktioner. Jag har under intervjuerna följt den disposition jag har i teoridelen på detta arbete. Alla intervjuade har dock inte velat besvara alla frågor, vilket jag respekterat. Fokus vid intervjuerna har legat på att få fram företagarnas åsikter om arbetsgivaravgifterna, huruvida de följer dessa regelverk samt om de avviker från den och varför.

För att få fram de olika vinklingarna har jag intervjuat Jonny Mattsson, rådgivare på Företagarna på Åland i form av sakkunnig och för att få fram vilken information företagarna mest söker stöd för. Jag har intervjuat Marcus Måtar, jurist på Cityjuristerna angående följderna när företagare inte följer regelverket. För att få företagarnas syn har jag intervjuat fyra företagare på Åland och de har fått vara anonyma för att jag skall få fram även känslig information. Alla intervjuer har skett hos de intervjuade.

2.2.2 Kvantitativa undersökningsmetoder

Den kvantitativa undersökningen genomfördes i form av en enkätundersökning som skickades ut per e-post till företagare på Åland. Enkäten skickades ut i november 2015. Deltagarna var anonyma i undersökningen.

När undersökningen redan hade genomförts insåg jag att det även skulle ha varit bra att ha med en fråga om hur länge de tillfrågade har varit företagare för att mer rättvist ha kunna tolka de inkomna svaren.

3 TEORI

3.1 Vad är arbetsgivaravgifter?

Grunden för arbetsgivaravgifterna och deras funktioner är lagstiftningen. Utöver lönen tillkommer andra avgifter som räknas ut av lönens storlek. Dessa betecknas vanligtvis som lönebikostnader. Förutom löner och lönebikostnader ingår även andra avgifter i arbetsgivaravgifterna, dessa är förmåner, ersättningar, bonusar och dagtraktamenten. Nedan definieras de vanligaste arbetsgivaravgifterna och andra orsaker till att arbetsgivarna påverkas ekonomiskt av att ha anställda.

3.2 Löner

Någon minimilön finns inte definierad i lagstiftningen; den anges i olika kollektivavtal och varierar från bransch till bransch. En arbetsgivare får inte betala mindre lön än vad som är allmänt förekommande inom branschen. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har avtalat om lön för arbetet och om inget kollektivavtal som är bindande enligt lagen tillämpas i ett anställningsförhållande skall arbetsgivaren betala sedvanlig och skälig lön för det arbete arbetstagaren har utfört. I arbetsavtalet skall såväl lönesumman som lönebetalningsdagen anges. (Arbetsavtalslag 26.1.2001/55, s. 2 kap)

Arvode är egentligen en synonym till lön och skall i regel behandlas på samma sätt som en lön. Undantaget utgörs av mötesarvoden som förtroendemän i allmännyttiga föreningar får; dessa arvoden är befriade från pensionsavgifter och socialavgifter. Detta beror på att det att man är invald i en styrelse inte kan räknas som att man står i ett arbetsförhållande till föreningen. (Föreningsresursen, 2016)

Även om arbetsgivaren står för arbetsgivaravgifterna skall det för arbetstagarens del från lönen eller arvodet dras av förskottsinnehållning, arbetstagarens pensionsavgift, samt arbetstagarens arbetslöshetsförsäkringspremie innan utbetalning. Löntagaren måste få en specifikation över löneuträkningen. (Arbetsavtalslag 26.1.2001/55, s. 2 kap)

3.2.1 Arbetstagarens rätt till lön vid hinder för arbete

Om man inte avtalat om annat är arbetsgivaren skyldig att betala full lön till en arbetstagare som enligt avtal har stått till arbetsgivarens förfogande men av en orsak som berott på arbetsgivaren inte har kunnat utföra sitt arbete. Arbetstagaren har även rätt att få lön för den tid som arbetstagaren är förhindrad att utföra sitt arbete om orsaken beror på att eldsvåda, en exceptionell naturtilldragelse eller annan liknande orsak som arbetstagaren eller arbetsgivaren inte kunnat påverka har drabbat arbetsplatsen. Arbetstagaren rätt att få lön för den tid hindret varar, dock för högst 14 dagar. Om orsaken, att arbetstagaren inte kan utföra sitt arbete är andra arbetstagares stridsåtgärd, t.ex. strejk, har arbetstagaren rätt till sin fulla lön, dock för högst sju dagar. Kravet för att lön i detta fall skall betalas ut är att strejken inte står i samband med arbetstagarens anställningsvillkor eller arbetsförhållanden, samt att arbetstagaren eller arbetsgivaren inte kunnat påverka orsaken till att arbetstagaren är förhindrad att utföra sitt arbete. Arbetsgivaren får från den lön som av dessa orsaker skall betalas till arbetstagaren dra av det belopp som arbetstagaren har inbesparat till följd av att arbetsprestationen förhindrats samt det belopp som arbetstagaren genom annat arbete har förtjänat eller avsiktligt låtit bli att förtjäna. (Arbetsavtalslag 26.1.2001/55, s. 2 kap 12 §)

3.3 Arbetstider och ersättningar

De arbetstider och ersättningar som behandlas här är de vanligast förekommande.

Arbetsbetslagen har många undantag, samt tillämpningsätt, därför begränsas detta avsnitt till enbart de generella regler som gäller vid arbeten under så kallad kontorstid.

I arbetstiden inräknas den tid som används till arbete och den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen. Om arbetstiden är längre än sex timmar per dygn, har arbetstagaren rätt till en regelbunden rast på minst en timme då han obehindrat kan avlägsna sig från arbetsplatsen. Detta om arbetstagarens närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig för att arbetet skall kunna fortgå. Detta gäller t.ex. inte i en liten butik där arbetstagaren är ensam på arbetsplatsen. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om en kortare rast, men den skall vara minst en halv timme. Rasten får inte placeras omedelbart i början eller i slutet av arbetsdagen. Om arbetstiden överskrider 10 timmar om dygnet har arbetstagaren rätt att hålla en rast på högst en halv timme efter åtta

timmars arbete. Restider inräknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt skall anses vara en arbetsprestation. (Arbetstidslag 9.8.1996/605)

Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar per dygn och 40 timmar i veckan.

Mertidsarbete är arbete som arbetstagaren på arbetsgivarens initiativ utför utöver den avtalade arbetstiden och som inte överskrider den ordinarie arbetstiden. Övertidsarbete är arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver den ordinarie arbetstiden. (Arbetstidslag 9.8.1996/605, s. 4 kap 17 §)

För mertidsarbete skall arbetsgivaren betala en mertidsersättning som är åtminstone lika stor som den ordinarie timlönen. När en arbetstagare arbetar mer än den ordinarie arbetstiden skall övertidsersättning betalas. Övertidsersättningen för de två första övertidstimmarna per dygn är ordinarie timlön förhöjd med 50 procent och för de övriga övertidstimmarna är det ordinarie timlön förhöjd med 100 procent. Om den ordinarie arbetstiden per vecka överskrids skall lönen för dessa timmar betalas förhöjd med 50 procent. (Arbetstidslag 9.8.1996/605, s. 4 kap 22 §)

Lönen för mertids- eller övertidsarbete kan genom överenskommelse helt eller delvis bytas ut mot ledighet under arbetstagarens ordinarie arbetstid. När längden på den ledighet som motsvarar övertidsarbetet räknas ut skall man följa samma principer som när ersättningen räknas ut. Ledigheten skall ges inom sex månader från det mertids- eller övertidsarbetet utförts, om man inte avtalar om något annat. Om arbetsgivare och arbetstagare inte kan komma överens har arbetsgivaren rätt att bestämma tidpunkten för ledigheten eller så kan arbetstagaren kräva att få ersättningen i pengar. (Arbetstidslag 9.8.1996/605, s. 4 kap 23 §)

För söndagsarbete som utförs under ordinarie arbetstid skall lönen betalas förhöjd med 100 procent. Om söndagsarbetet är mertids-, övertids- eller nödarbete skall för detta också betalas en ersättning som följer samma principer som vid uträkandet av övertidsersättningen. (Arbetstidslag 9.8.1996/605, s. 6 kap 33 §)

Alla mertids- och övertidsersättningar räknas på en timlön. Om arbetstagaren har en t.ex. månadslön, beräknas timlönen genom att den avtalsenliga lönen divideras med den ordinarie

arbetstidens timmar. I arbete med prestationslön beräknas timlönen genom att prestationslönen divideras med antalet timmar som använts för att utföra arbetet. Om naturaförmåner ingår i lönen, skall de beaktas när övertidsersättningen beräknas. (Arbetstidslag 9.8.1996/605, s. 4 kap 25 §)

3.4 Lagstadgade försäkringar

De lagstadgade försäkringarna är pensionsförsäkring, arbetslöshetsförsäkring och olycksfallsförsäkring. Olycksfallsförsäkringen betalas i sin helhet av arbetsgivaren. Arbetstagaren betalar en del av arbetslöshetsförsäkringspremien och pensionsförsäkringspremien. Företaget uppskattar sina löneutbetalningar under ett helt kalenderår och betalar pensionsförsäkrings-, arbetslöshetsförsäkrings- och olycksfallsförsäkringen, såväl arbetsgivarens som arbetstagarens andelar, i förskott. Arbetsgivaren innehåller den del pensionspremien och arbetslöshetsförsäkringspremien som betalas av löntagaren från dennes lön och betalar både den och den egna andelen till försäkringsbolagen. Till löntagaren bör ges intyg över lönen samt hur mycket som avdragits (Skatteförvaltningen, 2016)

3.4.1 Pensionsförsäkring

En arbetsgivare är skyldig att ordna pensionsskydd för sina arbetstagare. Arbetsgivaren skall teckna en pensionsförsäkring (ArPL) när den anställda är 18-68 år om den lön som betalas för arbetet uppgår till minst 57,51 euro per månad (2016 års nivå). Även en arbetstagare som arbetar vid sidan av pension skall försäkras. Försäkringsskyldigheten börjar den månad som följer efter det att arbetstagaren fyller 18 år och upphör i slutet av den månaden då arbetstagaren fyller 68 år. ArPL-grundavgiften är 24,60 % av de anställdas löner. För anställda under 53 år är arbetstagarens andel av avgiften 5,70 % av lönen och för 53 år fyllda är den 7,20 % av lönen (2016 års nivå). Arbetsgivaren innehåller arbetstagarens andel i samband med lönebetalningen och betalar hela arbetspensionsavgiften till pensionsbolaget. (Alandia Försäkring, 2016)

3.4.2 Arbetslöshetsförsäkring

Att betala arbetslöshetsförsäkringspremier är arbetsgivarens och arbetstagarens lagstadgade skyldighet och grundar sig på lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (555/1998). Arbetsgivaren innehåller löntagarens andel av arbetslöshetsförsäkringspremien i samband med varje lönebetalning. Arbetsgivaren svarar för betalningen av både arbetsgivarens och löntagarens arbetslöshetsförsäkringspremie till Arbetslöshetsförsäkringsfonden, TVR. Arbetslöshetsförsäkringsfonden tar ut förskott på arbetslöshetsförsäkringspremien av arbetsgivaren utifrån det uppskattade beloppet av arbetsgivarens löner under försäkringsåret. Förskotten inbetalas till Arbetslöshetsförsäkringsfonden i två rater, den 1 januari (arbetsgivarens arbetslöshetsförsäkringspremie) och den 1 maj (löntagarens arbetslöshetsförsäkringspremie). Procenttalen för arbetslöshetsförsäkringspremie stadgas varje år genom lag, och premierna används i regel för att finansiera det inkomstrelaterade utkomstskyddet. 2016 är arbetstagarens arbetslöshetsförsäkringspremie 1,15 % av lönen. Arbetsgivarens arbetslöshetsförsäkringspremie är 1,00 % av lönen upp till en lönesumma på 2 044 500 euro, och för den andel som överstiger nämnda belopp 3,90 % av lönen. Arbetstagarens arbetslöshetsförsäkringspremie för delägare i ett företag är 0,46 % av lönen. Arbetsgivarens arbetslöshetsförsäkringspremie för delägare i ett företag är 1,00 % av lönen. (TVR, 2016)

3.4.3 Olycksfallsförsäkring

I enlighet med lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar är en arbetsgivare skyldig att teckna olycksfallsförsäkring för sina arbetstagare. Undantaget är om de utbetalda eller överenskomna lönerna som arbetsgivaren betalar under ett kalenderår sammanlagt är högst 1 200 euro. (Lag om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar 24.4.2015/459, s. 3 §)

Många allmänt bindande kollektivavtal innehåller bestämmelser som kräver att arbetsgivarna tecknar en grupplivsförsäkring för sina arbetstagare. Olycksfallsförsäkringsbolaget fakturerar premien för grupplivsförsäkringen för arbetstagare i samband med arbetsolycksfallspremien. Försäkringsavgiften är inte fastslagen i lag och kan variera från försäkringsbolag till försäkringsbolag. (TVR, 2016)

Arbetsgivare som enligt lagen om olycksfallsförsäkring är skyldiga att försäkra sina anställda, är även skyldiga att betala premien. Skyldigheten att teckna en lagstadgad olycksfallsförsäkring har de arbetsgivare som har anställda i anställnings- eller tjänsteförhållande sammanlagt över 12 arbetsdagar per kalenderår.

Betalningsskyldigheten gäller dock inte följande personer (Skatteförvaltningen, 2016):

- personer under 17 år (betalningsskyldigheten börjar från början av den månad som följer efter födelsedagen)
- ansvarig bolagsman i kommanditbolag och bolagsman i öppet bolag
- personer som fyllt 65 år (betalningsskyldigheten upphör från början av den månad som följer efter födelsedagen)
- personer som för sin huvudsyssla är FöPL- eller LFöPL-försäkringsskyldiga.

3.5 Socialskyddsavgift

Arbetsgivare ska betala en socialskyddsavgift för de anställda som enligt sjukförsäkringslagen är försäkrade i Finland. Avgiften behöver inte betalas för arbetstagare under 16 år och över 68 år. Arbetsgivarens socialskyddsavgift betalas på basen av det sammanlagda beloppet av de löner som arbetsgivaren betalar till sina arbetstagare. Löner avses i detta fall vara löner, arvoden, naturaförmåner och ersättningar på vilka förskottsinnehållning ska verkställas. Arbetsgivaren redovisar socialskyddsavgiften i samband med löntagarens förskottsinnehållning. Procentsatsen för arbetsgivarens socialskyddsavgift är densamma som procentsatsen för arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift (Lag om arbetsgivarens socialskyddsavgift 4.7.1963/366). Socialskyddsavgiftens storlek varierar från år till år och kan till och med justeras under kalenderåret. 2016 är arbetsgivarens socialskyddsavgift 2,12 %. Arbetstagarens socialskyddsavgift är från och med 1.1.2016 inräknad i arbetstagarens förskottsinnehållning. (Skatteförvaltningen, 2016)

3.6 Semester

Alla arbetstagare har rätt till lagstadgad semester. Semesterns längd bestäms utifrån hur länge du varit anställd, en så kallad kvalifikationsmånad. Kvalifikationsår är tiden från och med den 1 april till och med den 31 mars. Semesterperioden är från och med den 2 maj till och med

den 30 september. Semestern kan delas upp så att 24 semesterdagar ges under semesterperioden som sommarsemester och övriga semesterdagar som vintersemester innan nästa semesterperiod inleds. Minst 12 semesterdagar måste ges som en sammanhängande period. (Semesterlag 18.3.2005/162)

Om en arbetstagare när kvalifikationsåret är slut har varit anställd i ett år har han rätt till två och en halv semesterdagar för varje full kvalifikationsmånad. Om anställningen när kvalifikationsåret är slut utan avbrott har varit anställd mindre än ett år, har arbetstagaren rätt till två semesterdagar för varje full kvalifikationsmånad. Vid beräkandet av semesterns längd avrundas en del av en dag till en hel semesterdag. Semesterdagar avser alltid vardagar (ej lördag). Som full kvalifikationsmånad anses en sådan kalendermånad då arbetstagaren har arbetat minst 14 dagar. Om arbetstagaren inte får en enda full kvalifikationsmånad för att han enligt avtal arbetar färre än 14 dagar per månad, skall varje kalendermånad då arbetstagaren har arbetat minst 35 timmar anses som en full kvalifikationsmånad. Detta gäller också om endast en del av kalendermånaderna innefattar 14 arbetsdagar. (Semesterlag 18.3.2005/162, ss. kap 1-2)

3.6.1 Semesterlön

Enligt semesterlagen har en arbetstagare under sin semester rätt att få åtminstone sin ordinarie eller genomsnittliga lön. För månadsavlönade gäller den vanliga lönen medan det för timavlönade och mera oregelbundet arbetande finns särskilda uträkningsätt och koefficienter enligt vilka man beräknar semesterlönen. För anställda med månadslön betalas semesterlönen som en vanlig månadslön eller så räknas semesterlönen ut genom att månadslönen divideras med antalet verkliga arbetsdagar i semestermånaden. Denna dagslön multipliceras med antalet semesterdagar som är vardagar (ej lördagar). (Semesterlag 18.3.2005/162, s. 3 kap)

Om arbetstagarens semester inte fortgår under en hel lönebetalningsperiod, beräknas lönen för semestertiden så att den ställs i relation till semesterns längd. För de arbetstagare som enligt avtal har så lite arbetstid att bara en del av kvalifikationsmånaderna är fulla räknas semesterlönen som en procent av det totala beloppet av utbetalda löner under kvalifikationsåret, fränsett den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller

avtalsenligt övertidsarbete. Samma gäller för arbetstagare med annat än vecko- eller månadslön som arbetar färre än 14 dagar per kalendermånad. Om anställningsförhållandet har varat minst ett år när kvalifikationsåret på vilket semestern beräknas är slut har arbetstagaren rätt till 11,5 procent av den lönen och om arbetstagaren varit anställd mindre än ett år har han rätt till 9 procent. Semesterlönen beräknas enligt dessa procentsatser också i de fall där arbetstagarens arbetstid och i motsvarande mån även lönen har ändrats under kvalifikationsåret. Om ändringarna sker först efter kvalifikationsårets utgång men innan semestern börjar, beräknas semesterlönen utgående från den vecko- eller månadslön som den anställda har haft under kvalifikationsåret. (Semesterlag 18.3.2005/162, s. 3 kap)

För andra arbetstagare än de med vecko- eller månadslön som enligt avtal arbetar minst 14 dagar per kalendermånad, beräknas semesterlönen genom att arbetstagarens genomsnittliga dagslön multipliceras med en koefficient som bestäms på basis av antalet semesterdagar. Koefficienterna hittas i Semesterlagens 3 kap 11 §.

Man beräknar den genomsnittliga dagslönen genom att dividera den lön som under kvalifikationsåret har betalats till arbetstagaren eller förfallit till betalning för arbetad tid, divideras med antalet arbetsdagar som arbetstagaren arbetat under kvalifikationsåret. Den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete räknas inte in i den genomsnittliga grundlönen. Som arbetstid räknas den ordinarie arbetstiden, samt en åttondel av antalet arbetstimmar som arbetstagaren arbetat utöver den ordinarie arbetstiden per dygn. Om det inte i lag fastställts någon maximal ordinarie arbetstid per dygn räknar man med en åttondel av antalet arbetstimmar som arbetstagaren arbetat utöver den arbetstid som står i arbetsavtalet. Om arbetstagaren enligt avtal arbetar färre eller fler än fem dagar per vecka, multipliceras den genomsnittliga dagslönen med antalet arbetsdagar per vecka och divideras med fem. (Semesterlag 18.3.2005/162, s. kap 3)

Om arbetstagaren innan semestern börjar har månadslön, får arbetsgivaren och arbetstagaren utan hinder avtala om att semesterlönen beräknas enligt den månadslön som annars skulle betalas till arbetstagaren under semestern. Avtalet skall ingås skriftligen. (Semesterlag 18.3.2005/162, s. kap 3)

Arbetstagaren har även under semestern rätt till de naturaförmåner som hör till lönen. Dessa förmåner skall ges som normalt och sådana naturaförmåner som arbetstagaren inte kan utnyttja under semestern ersätts i pengar. I praktiken betyder detta att arbetstagaren bland annat har rätt att använda t.ex. sin tjänstetelefon eller -bil normalt även under semestern. Arbetstagaren får lunchsedlar endast för verkliga arbetsdagar, dvs. arbetsgivaren behöver inte ge lunchsedlar för semestertiden. I detta fall skall måltidsförmånens beskattningsvärde räknas till till den penninglön som arbetstagaren får för semestertiden. Om arbetstagaren får lunchsedlar för semesterdagarna värderas de skattemässigt till det nominella värdet och inte till beskattningsvärdet. (Semesterlag 18.3.2005/162, s. kap 3)

Semesterlönen skall kalkylmässigt utökas med den uteblivna lönen, dock högst 105 dagar, för frånvarotiden om arbetstagaren har varit frånvarande pga. (Semesterlag 18.3.2005/162, s. kap 3):

- moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, tillfällig vårdledighet eller frånvaro av tvingande familjeskäl
- sjukdom eller olycksfall, dock högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår eller, om sjukdomen eller olycksfallet gett upphov till arbetsoförmåga som fortgår utan avbrott efter kvalifikationsårets utgång, högst 75 arbetsdagar för denna sjukdoms eller detta olycksfalls del,
- medicinsk rehabilitering som på grund av en yrkessjukdom eller ett olycksfall ges på ordination av en läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan, dock högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår eller, om rehabiliteringen utan avbrott fortgår efter kvalifikationsårets utgång, högst 75 arbetsdagar för denna rehabiliteringsperiods del,
- bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom,
- studieledighet enligt lagen om studieledighet, dock högst 30 arbetsdagar per kvalifikationsår, och förutsatt att arbetstagaren omedelbart efter studieledigheten återgår till arbetet,
- deltagande i utbildning som krävs för arbetet och som arbetsgivaren gett sitt samtycke till, dock så att arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att endast 30 arbetsdagar i sänder räknas som likställda med arbetade dagar,

- permittering, dock högst 30 arbetsdagar i sänder, eller sådan förkortning av arbetsveckorna som motsvarar permittering eller något annat därmed jämförbart arbetstidsarrangemang, dock högst sex månader i sänder,
- repetitionsövning eller extra tjänstgöring eller kompletterande tjänstgöring
- skötsel av ett sådant offentligt förtroendeuppdrag eller sådant avgivande av vittnesmål som man enligt lag inte har rätt att avsäga sig eller som man kan avsäga sig endast av ett särskilt skäl som anges i lag.

Lönen för frånvarotiden räknas enligt arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid vid den tidpunkt då frånvaron började. Löneförhöjningar som skett under frånvarotiden skall beaktas. (Semesterlag 18.3.2005/162, s. kap 3)

Semesterlönen skall betalas innan semestern börjar. För en högst sex dagar lång del av semestern får semesterlönen betalas på den lönebetalningsdag då man normalt betalar ut lönen. (Semesterlag 18.3.2005/162, s. kap 3)

3.6.2 Semesterersättning

När anställningsförhållandet upphör har arbetstagaren rätt att i stället för semester få semesterersättning. Semesterersättningen skall betalas för den tid för vilken arbetstagaren fram till dess inte har fått semester eller semesterersättning. En arbetstagare som varit anställd mindre än ett år har rätt till en semesterersättning som är 9 procent. Om anställningen har varat minst ett år före utgången av kvalifikationsåret har arbetstagaren rätt till 11,5 procent av den lön som under kvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning. Man räknar dock inte med den förhöjning som betalas för nödarbete eller för lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av något av de skäl som nämns i stycket om semesterlönen ovan, utökas den lön som semesterersättningen baserar sig på med den uteblivna lönen för frånvarotiden på samma sätt som när semesterlönen uträknas. Den första och sista anställningsmånaden kan räknas ihop för att få en full kvalifikationsmånad vid beräkandet av semesterersättningen. (Semesterlag 18.3.2005/162, s. 4 kap)

Ifall arbetsgivaren och arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphör kommer överens om ett nytt anställningsförhållande, får de avtala om att de semesterförmåner som arbetstagaren intjänat flyttas fram för att ges under följande anställningsförhållande. Ett sådant avtal skall ingås skriftligen. Till en arbetstagare som inleder militärtjänst, frivillig militärtjänst eller civiltjänst betalas semesterersättning ut trots att anställningsförhållandet inte upphör. För övrigt skall vid beräkandet av semesterersättningen iakttas samma principer som vid uträkandet av semesterlön. (Semesterlag 18.3.2005/162, s. 4 kap)

3.6.3 Semesterpremie

Semesterpremien eller semesterpenning är ingen lagstadgad förmån, utan betalningen grundar sig på arbets- och tjänstekollektivavtal, avtal som ingåtts på en enskild arbetsplats eller på arbetstagarens eget arbetsavtal. Semesterpremiens storlek och grunder varierar beroende på kollektivavtal, men vanligen är semesterpenningen 50 procent av den semesterlön som betalats ut. Även om arbetsplatsen inte omfattas av ett kollektivavtal bör det i arbetsavtalet avtalas om semesterpremien för att undvika tolkningsproblem om vad som gäller. (Suomen Yrittäjät, 2016)

3.7 Sjukdagpenning och ersättning

En arbetstagare som är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av sjukdom eller olycksfall har rätt till lön för sjukdomstiden. Arbetstagaren har rätt att pga. sjukdom vara frånvarande från arbetet i tre dagar utan att uppvisa ett sjukintyg. Om frånvaron fortsätter skall arbetstagaren från den fjärde dagen uppvisa ett intyg över sjukskrivning till arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd minst en månad, har han rätt att under sjukfrånvaron få sin fulla lön till och med den nionde vardagen efter den dag han insjuknade. Efter den nionde dagen har arbetstagarens rätt att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen (364/1963). Om dagpenningen betalas ut tidigare upphör rätten till full lön från den dagen dagpenningen betalas ut. Om anställningsförhållandet varat mindre än en månad har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att få 50 procent av sin lön. (Arbetsavtalslag 26.1.2001/55, s. 11 §)

Om arbetstagaren har orsakat arbetsoförmågan uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har han inte rätt till lön för sjukdomstiden. Arbetstagaren skall på begäran av arbetsgivaren kunna

lämna in en tillförlitlig utredning om sin arbetsförmåga. (Arbetsavtalslag 26.1.2001/55, s. 11 §)

Arbetsgivaren har rätt att få den dagpenning som enligt sjukförsäkringslagen eller lagen om olycksfallsförsäkring (608/1948) tillkommer arbetstagaren för den tid som arbetsgivaren har betalt ut lön för sjukdomstiden till arbetstagaren. Arbetsgivaren har rätt att få dagpenningen för motsvarande tid få, dock högst till ett belopp som motsvarande den lön som arbetsgivaren har betalt. (Arbetsavtalslag 26.1.2001/55, s. 11 §)

3.8 Arbetsplatshälsovård

Arbetsgivaren är skyldig att ordna förebyggande företagshälsovård för sina arbetstagare enligt lagen om företagshälsovård. Detta gäller för arbetstagare som är anställda i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. Företagshälsovården bekostas i av arbetsgivaren som inte får dra av denna kostnad från arbetstagarens lön. Arbetsgivare kan köpa företagshälsovårdstjänsterna hos till exempel kommunala hälsovårdscentraler eller privata läkarcentraler. Arbetsgivaren ska ha ett skriftligt avtal som gjorts upp tillsammans med den anlitate hälsocentralen. Arbetsgivaren skall även ha en verksamhetsplan om hur företagshälsovården skall ordnas. Denna verksamhetsplan skall tas fram av företagshälsovården. FPA betalar ersättning till arbetsgivare för nödvändiga och skäliga kostnader för ordnandet av företagshälsovård enligt sjukförsäkringslagen. Ett avtal om företagshälsovård och en giltig verksamhetsplan är en förutsättning för att få ersättning. (Lag om företagshälsovård 21.12.2001/1383)

3.9 Familjeledigheter

En arbetstagare har rätt att vara ledig från arbetet för moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenningsperiod. Reglerna kring dessa ledigheter och vilka krav som finns kring dessa finns specificerade i sjukförsäkringslagen. Förutom dessa ledigheter har arbetstagaren rätt att vara vårdledig för att vårda sitt eget eller något annat barn, som är bosatt i arbetstagarens hushåll, tills dess att barnet fyllt tre år. Vid en adoption har adoptivföräldrarna rätt att till vårdledighet i två års tid från att adoptionen ägt rum, dock inte efter att adoptivbarnet har börjat skolan.

Arbetstagaren har rätt till tillfällig vårdledighet om arbetstagares barn eller något annat barn under tio år som är fast bosatt i arbetstagarens hushåll plötsligt insjuknar. Även en förälder som inte är bosatt i samma hushåll som barnet har denna rätt. Arbetstagaren har rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången. Arbetstagaren skall meddela arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och hur länge den uppskattas fortgå så snart som möjligt. Arbetsgivaren har rätt att begära en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

Om en oförutsägbar sjukdom eller olycka har drabbat arbetstagarens familj och han därför är tvungen att vara tillfälligt frånvarande från arbetet har han rätt till detta. (Arbetsavtalslag 26.1.2001/55, s. 4 kap)

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala arbetstagaren lön för tiden för de familjeledigheter som nämns ovan om inte detta finns bestämt i ett kollektivavtal. Arbetsgivaren skall dock ersätta en gravid arbetstagare för inkomstbortfall som beror på medicinska undersökningar under graviditeten, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid. (Arbetsavtalslag 26.1.2001/55, s. 4 kap)

3.10 Personalförmåner

Utöver lönen eller som ett komplement till lönen kan arbetsgivaren erbjuda olika former av naturaförmåner. De vanligaste är friskvårds-, kost- och telefonförmån, även bil- och bostadsförmån kan även förekomma. Naturaförmåner likställs med lön och skatteförvaltningen fastslår årligen värdet av dessa förmåner genom officiella beslut. Detta värde skall sedan beaktas när man innehåller skatt och betalar andra lönebikostnader. I praktiken innebär det att förskottsinnehållning, socialskyddsavgift och andra avgifter även skall betalas även på naturaförmåner och att dessa räknas som skattepliktig förvärvsinkomst för arbetstagaren. (Inkomstskattelag 30.12.1992/1535, s. 64 §)

Som skattepliktig inkomst anses inte sedvanliga och skäliga förmåner som anställda och personer som får pension för tidigare anställning hos arbetsgivaren får av denne. Detta om förmånerna är

- hälsovård som arbetsgivaren ordnar, med undantag av sådana ersättningar för kostnader för hälsovård och sjukdom som arbetsgivaren betalar till arbetstagaren,

- personalrabatt på de varor och tjänster som arbetsgivaren producerar eller säljer,
- gåvor på bemarkelsedagar och andra mindre gåvor i annan form än pengar,
- rekreations- eller hobbyverksamhet som arbetsgivaren ordnar,
- gemensam transport som arbetsgivaren ordnar mellan bostaden och arbetsplatsen.

Som skattepliktig inkomst räknas inte heller fri- eller rabattbiljetter för resor som anställda hos trafikidkare får. Inte heller privat bruk av telefon- eller dataförbindelser som ordnats för arbetstagarens yrkesmässiga bruk räknas som skattepliktig inkomst. (Skatteförvaltningen, 2016)

3.10.1 Bostadsförmån

Om arbetstagaren får en bostad till sitt förfogande på basen av ett anställningsförhållande eller som en del av lönen räknas detta som en skattepliktig bostadsförmån.

Skatteförvaltningen fastställer ett månadsspecifikt värde på bostaden, värdet påverkas av bostadens ålder, ombyggnader och storlek. Beskattningen sker utifrån det fastställda värdet och kan i vissa fall sänkas. Detta är möjligt exempelvis då det är fråga om en gårdskarlsbostad eller en bostad som också används som representationslokal.

(Skatteförvaltningen, 2016)

En arbetstagare som har en bostad som löneförmån har rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl använda lägenheten under en tid som motsvarar hyresvärdens uppsägningstid. Detta gäller även när anställningsförhållandet upphör. Efter att anställningsförhållandet upphört har arbetsgivaren rätt att uppbära hyra för bostaden. Hyran får högst vara det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag har fastställts som maximal boendegift på orten. Arbetstagaren skall underrättas om att hyra kommer att uppbäras och hyran får tidigast krävas från ingången av den månad som följer 14 dagar efter underrättelsen. Arbetsgivaren har även rätt att uppbära hyra för användningen av bostaden vid avbrott i arbetsgivarens skyldighet att betala lön medan anställningsförhållandet fortsätter, t.ex. vid permittering. Hyra får då krävas tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Arbetstagaren skall underrättas om att hyra uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

(Arbetsavtalslag 26.1.2001/55, s. 13 kap 5 §)

3.10.2 Bilförmån

Om arbetstagaren får använda arbetsgivarens person- eller skåpbil för privat körning räknas detta som en bilförmån. Privata körningar är även resor mellan bostaden och arbetsplatsen. Bilförmånen är beskattningsbar inkomst för arbetstagaren.

Bilförmåner delas in i fri bilförmån och bruksförmån av bil. Fri bilförmån är då arbetsgivaren står för alla kostnader som orsakas av bilen. Bruksförmån är när arbetstagaren betalar åtminstone bränslekostnaderna. Bilförmånens värde är i allmänhet ett fast månadsbelopp. Ibland använder man även kilometervärde och då skall arbetstagaren föra körjournal över de privata körningarna. Värdet på bilförmånen påverkas av bilens inköpspris, ibruktagningens året samt extrautrustningen. I vissa situationer kan man räkna med ett schablonmässigt värde för bilförmånen. Detta kan till exempel motiveras då arbetsresorna under ett kalenderår uppgår till 30 000 kilometer eller om de privata körningarna i körjournalanteckningarna är få. (Skatteförvaltningen, 2016)

3.10.3 Telefonförmån

Om arbetsgivaren betalar för en telefon som arbetstagaren använder även på fritiden, är detta en skattepliktig naturaförmån. Skatteförvaltningens fastställer i sitt beslut om naturaförmåner vilka kostnader telefonförmånen täcker. Arbetsgivaren kan år 2016 för en telefon som arbetstagaren använder även på fritiden räkna med ett fast beskattningsbelopp på 20€ per månad. Denna gräns gäller för samtal och textmeddelanden, men inte om arbetstagaren använt mobiltelefonen som betalningsmedel, detta beskattas separat. Dataförbindelsen som ingår i ett mobilabonnemang som arbetsgivaren står för är skattefri. (Skatteförvaltningen, 2016)

3.10.4 Personalbiljett

En personalbiljett som arbetsgivaren erbjuder sina anställda är skattefri upp till ett värde på 300 euro. Om värdet på personalbiljetterna överskrider 300 euro räknas den överstigande delen upp till 750 euro som beskattningsbar inkomst. Detta gäller även om den del av värdet som är mer än 3 400 euro. (Skatteförvaltningen, 2016)

3.10.5 Övriga anställningsförmåner

För naturaförmåner i samband med frivillig kultur- och motionsverksamhet är det skattefria maximibeloppet år 2016, 400 euro om året. Beloppet kan innefatta både motions- och kulturverksamheten och det finns inga bestämmelser gränser för hur beloppet fördelas mellan motions- och kulturtjänsterna. Arbetsgivaren kan med andra ord fritt avgöra hur totalbeloppet fördelas eller om det ska användas endast för den ena verksamhetsformen. Värdet på den skattefria förmånen ska räknas ut för varje arbetsgivare. Detta betyder att om en person är anställd åt två företag inom samma koncern kan den arbetstagaren endast få förmånen en gång. Om arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren frivillig motions- och kulturverksamhet till ett värde som överskrider 400 euro, räknas den överskridande delen som skattepliktig löneinkomst för och arbetstagaren ska betala förskottsinnehållning på den överstigande delen. Om arbetstagaren står för en del av förmånens värde räknas denna del inte in i den skattefria andelen. En förutsättning för skattefrihet för samtliga personalförmåner är, att förmånen kan användas i lika form av alla arbetstagare. Förmånen är skattefri även för tidigare arbetstagare som redan gått på pension. Som grund för skattefriheten räcker att alla arbetstagare erbjuds förmånen, även om en del av personalen inte skulle utnyttja möjligheten, är den skattefri för dem som använder den. (Skatteförvaltningen, 2016)

Förmånen är endast avsedd för arbetstagarens personliga bruk och alla biljetter, sedlar eller andra betalningsarrangemang ska med andra ord vara personliga och märkta med arbetstagarens namn eller på något annat sätt så att arbetstagaren kan identifieras då den används. Om förmånen inte är personlig och till exempel kan användas av arbetstagarens familjemedlemmar räknas hela förmånens belopp som lön. På samma sätt anses förmånen vara skattepliktig löneinkomst om det är fråga om anonyma biljetter, sedlar eller andra betalningsmedel och arbetstagaren inte kan identifieras av dem. Arbetsgivaren kan själv delta i rekreations- och hobbyverksamhet som ordnats för personalen och kostnaderna är avdragbara även för arbetsgivaren. (Skatteförvaltningen, 2016)

Om personalförmånens värde inte har fastställts i Skatteförvaltningens beslut om naturaförmåner räknar man med gängse värde vid beskattningen av förmånen. Dessa förmåner är till exempel hemvårdsförmåner, båtförmåner och bonusresor. Hemvårdsförmånen är ett undantag om den bekostas av arbetsgivaren. Hemvårdsförmånen är

när arbetsgivaren betalar en sköterska för att ta hand om ett sjukt barn under högst fyra dagar. Om denna typ av tillfällig vård ordnas av arbetsgivaren, är den skattefri för arbetstagaren. (Skatteförvaltningen, 2016)

3.11 Permittering

Med permittering avses att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivarens beslut medan anställningsförhållandet i övrigt består. Permittering av en arbetstagare får ske om arbetet eller förutsättningarna för att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren uppskattar att detta varar högst 90 dagar. Orsakerna till permittering kan vara att arbetsgivaren har ekonomiska- eller produktionsorsaker att säga upp arbetsavtalet, att arbetet eller arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren inte kan ordna annat lämpligt arbete för arbetstagaren. Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om arbetstagaren är vikarie för en ordinarie arbetstagare och arbetsgivaren skulle ha rätt att permittera den ordinarie arbetstagaren. (Arbetsavtalslag 26.1.2001/55, s. 5 kap)

En arbetstagare får under permitteringen säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av avtalstiden. Denna rätt finns inte under de sju föregående dagarna innan permitteringen upphör om arbetstagaren känner till tidpunkten för när permitteringen kommer att upphöra. Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att det upphör under permitteringen, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Från lönen för uppsägningstiden får arbetsgivaren dra av 14 dagars lön under förutsättning att arbetstagaren har permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig tid för meddelande om permittering. Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal när permitteringen har pågått utan avbrott i minst 200 dagar, har han rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstiden utan att vara arbetskyldig under uppsägningstiden. (Arbetsavtalslag 26.1.2001/55, s. kap 5)

Om arbetstagaren har en bostadsförmån har arbetsgivaren under en permittering rätt att uppbära hyra för bostaden. Hyran kan krävas tidigast från ingången av den andra hela kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Om arbetstagaren har

andra personalförmåner behöver arbetsgivaren inte betala ut dessa under en permittering. (Arbetsavtalslag (55/2001), s. 5 Kap)

3.12 Dagtraktamenten

Arbetsgivaren kan ersätta kostnader för en tillfällig arbetsresa skattefritt om ersättningen grundar sig på antingen de verkliga kostnaderna eller skatteförvaltningens årliga beslut om dagtraktamenten och kilometerersättningar. Dagtraktamentets storlek påverkas av arbetsresans längd och rese målet. Arbetsgivaren kan betala dagtraktamenten för den tid arbetsresan varar om destinationen ligger i annan kommun och på mer än 15 kilometers avstånd från antingen arbetstagarens bostad eller den egentliga arbetsplatsen. Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan varar över 6 timmar och heldagtraktamente när arbetsresan varar över 10 timmar. Måltidsersättning kan inte betalas om arbetstagaren får dagtraktamente eftersom dagtraktamentet i sig är en ersättning för högre måltidskostnader än normalt. Har två av måltiderna under något resedygn varit kostnadsfria eller ingått i biljettpriiset eller i hotellrummets grundpris skall dagtraktamentet betalas nedsatt med 50 procent. (Suomen Yrittäjät, 2016)

Dagtraktamentets belopp fastställs enligt det land eller område där resedygnet utomlands slutar. Slutar resedygnet ombord på ett fartyg eller flygplan skall dagtraktamentet fastställas enligt det land eller område, varifrån det senast avgått. Om det är fråga om avgång från Finland gäller det istället dit det först anländer. Arbetstagaren har rätt till dagtraktamente som fastställts för vederbörande land, om utlandsarbetsresa varat minst 10 timmar. Ifall arbetsresans totala tid är under 10 timmar har arbetstagaren rätt till dagtraktamente enligt stadgandena om resor i hemlandet. (Suomen Yrittäjät, 2016)

3.13 Kollektivavtal

Trots begränsningarna i detta arbete så bör det nämnas när en arbetsgivare är tvungen att följa kollektivavtal. Kollektivavtalen är avtal mellan arbetstagarföreningar och arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar om branschvisa anställningsvillkor som t.ex. löner, arbetstider, semester och andra förmåner. Kollektivavtalen kan vara normalt bindande eller s.k. allmänt bindande. I Finland finns 162 allmänt bindande kollektivavtal. Arbetsgivaren skall följa

åtminstone det allmänt bindande kollektivavtal som kan anses vara representativt för branschen i fråga och som gäller det arbete som arbetstagaren utför eller ett närmast jämförbart arbete.

Om ett villkor i ett arbetsavtal strider mot motsvarande bestämmelse i det allmänt bindande kollektivavtalet är villkoret i arbetsavtalet ogiltigt och i stället skall bestämmelsen i det allmänt bindande kollektivavtalet följas. (Arbetsavtalslag 26.1.2001/55, s. 7 §)

4 EMPIRI

4.1 Kvantitativ undersökning

Den kvantitativa undersökningen har genomförts som en enkät som skickats till 200 slumpvis utvalda småföretagare på Åland. För att begränsa urvalet har jag valt att inte skicka till företag vars huvudsakliga branscher är ekonomi samt juridik, detta då dessa företag oftast är de som de andra vänder sig till för att få denna information. Jag har även valt att inte ta med företag med över 10 anställda för att få en begränsning i företagens storlek. Enkäten bestod av 10 frågor med färdiga svarsalternativ. Totalt inkom 76 svar på enkäten varav 72 kan tas med i beräkningen av resultatet, men av vilka fyra sorterades bort då de visade sig att inte uppfylla de begränsningskrav som var satta. Detta ger en svarsprocent på 60 %.

4.1.1 Resultatpresentation från den kvantitativa undersökningen

Resultaten visade sig i flera fall vara relativt jämt fördelade mellan de olika alternativen. Fördelningen mellan de olika branscherna som deltog i undersökningen och av antalet anställda torde ge en relativt verklig bild av det Åländska småföretagandet.

Ur undersökningen kan man utläsa att 54 % av de tillfrågade företagen har anställt personal det senaste året och 35 % säger att de kommer att anställa inom en snar framtid. Av de svar som inkommit angående nyanställning kan man se att 36 % av de som nyligen anställt tror sig anställa igen inom en snar framtid.

Man kan utläsa ett samband mellan att de som nyligen har anställt eller ämnar anställa upplever sig ha mer information om arbetsgivaravgifter, försäkringar m.m. än de som inte anställt. Det är även denna grupp som har den högsta procenten av de som anser att dylik information är svårtillgänglig och svårtolkad.

På frågan vad som anses som ett större hinder vid anställning säger 36 % att de ekonomiska aspekterna spelar stor roll, medan 64 % ser att hitta bra och kunnig personal som ett större hinder. Av den andel som anser att ekonomiska aspekter är ett större hinder vid anställning anser sig endast 15 % vara välinformerade om vilka avgifter som är obligatoriska/frivilliga.

Vidare kan man utläsa att av de som uttrycker osäkerhet kring regelverket gällande arbetsgivaravgifter har 68 % en bokförare som de vänder sig till för att få denna typ av information. De som kände att de hade tillräcklig information vände sig i stället till skatteverket m.m., vilket kan tydas som att dessa personer själva aktivt söker den information som krävs och att de inte använder sig av utomstående leverantörer för dessa tjänster.

Endast 22 av de svarande säger att de inte erbjuder sina anställda några personalförmåner. Av dessa 22 är 54 % enskilda firmor eller näringsidkare som inte har anställda. De övriga 69,4 % erbjuder sina anställda någon form av personalförmån. Den vanligaste formen av personalförmån är friskvård som erbjuds av 57 % av de som erbjuder förmåner, 25 % erbjuder matförmåner, 15 % reseersättningar och 3 % övriga förmåner.

Av dem som erbjuder sina anställda förmåner säger 69 % att dessa påverkas av skatteregler. Ur resultaten kunde man inte utläsa några större skillnader i typen av förmån och om de påverkades av skatteregler.

Man kan utläsa att det finns stora skillnader i vilken förmån som erbjuds beroende på vilken bransch företaget är verksamt i. Sjukvårds-, skönhets-, sport och fritidsbranschen, samt byggbranschen erbjuder som regel mer friskvårdsförmåner än vad handels- och restaurangbranschen gör. Handels- och restaurangbranschen erbjuder i sin tur mera matförmåner. Enligt denna undersökning är markentreprenadsföretag samt företag inom turism sämst på att erbjuda sina anställda några förmåner. Man kan även se ett samband mellan antalet anställda och variationen i erbjudna personalförmåner, ju fler anställda desto fler och varierande personalförmåner.

En betydande del av de som besvarat enkäten, 64 %, vänder sig till sin bokförare för att få information om olika arbetsgivaravgifter och regler kring anställningar. 28 % säger att de vänder sig till Skatteverket och av dessa var det en liten del som uppgav att de även söker information i lagstiftningen och kollektivavtal. 6 % uppgav att de vänder sig till Företagarbyrån och 3 % till Ålands Näringsliv.

4.2 Kvalitativ undersökning

Den kvalitativa undersökningen har genomförts i form av intervjuer med fyra företag på Åland, samt Jonny Mattsson vid Företagarna på Åland och Marcus Måtar, jurist på Cityjuristerna.

Den kvalitativa undersökningen syftar till att mer gå in på djupet i de frågeställningar som uppkommit av den kvantitativa undersökningen. För att nå detta har informationen samlats in under former som ligger nära vanliga samtal. (Holme, Magne, & Solvang, 1997)

4.2.1 Intervju med Jonny Mattsson

Företagarna på Åland rf. är en medlemsdriven serviceorganisation som sedan 1957 bevakar småföretagarnas intressen. Föreningen arbetar för att främja förutsättningarna för en lönsam verksamhet i de åländska småföretagen genom rådgivning och fakta. Föreningen strävar också till att trygga tillgången på nödvändig information och utbildning på svenska, bl.a. genom nyhetsbrev och genom att arrangera förmånliga kurser. Föreningens löpande verksamhet sköts av en heltidsanställd ombudsman, Jonny Mattsson.

Företagarna på Åland har idag drygt 250 medlemmar av varierande storlek och i alla branscher - allt från enmansfirmor till företag med tiotals anställda. Cirka 2100 personer jobbar i medlemsföretagen, vilket motsvarar över 13 procent av den åländska arbetskraften. Företagarna på Åland erbjuder sina medlemmar gratis rådgivning i bland annat arbetsavtals- och arbetsmarknadsfrågor, bolagsrätt, innovation, finansiering, bokföring och beskattning, samt frågor av juridisk karaktär. De erbjuder även broschyrer och blanketter för olika ändamål, bl.a. arbetsavtal och bolagsmallar, handelsregisteranmälningar, samt modeller för affärsplaner och olika kalkyler m.m. tillhandahålls på föreningens kontor. Föreningen är lokalt ombud för Företagarnas arbetslöshetskassa, SYT, samt för Privata arbetslöshetskassan, YTK. (Företagarna på Åland, 2016)

Vanligen hör företagarna av sig till Företagarna på Åland när det gäller specialfall där regelverket inte är så lätt att tolka. Det är även vanligt att företagare hör av sig för att kontrollera uppgifter för säkerhets skull; detta kan vara olika regelverk och villkor i kollektivavtal. Många frågor rör kollektivavtal, detta då många arbetsgivare tillämpar flera

olika kollektivavtal för sina anställda. Även de minsta arbetsgivarena är tvungna att följa de allmänbindande kollektivavtal som finns i branschen. Ofta kommer det frågor då det inträffar situationer som de inte har till vardags t.ex. en längre sjukskrivning eller föräldraledigheter. Många frågor gäller arbetstider och hur man går till väga för att förändra arbetstiden i ett avtal, t.ex. från heltid till deltid. Detta har varit speciellt vanligt under de senaste årens lågkonjunktur. Detta har varit ett vanligt sätt att försöka få till stånd besparingar. I de flesta kollektivavtal finns de möjligheter att förhandla om arbetstiderna. Några arbetsgivare har även bytt till ett fördelaktigare kollektivavtal i de fall då branschen och verksamheten tillåter detta. (Mattsson, 2016)

Företagarna på Åland försöker att informera på förhand genom medlemsbrev, info på hemsida och kurstillfällen om det är några generella förändringar som lönehöjningar och/eller förändringar som påverkar många.

Typfallet när företagare hör av sig är när det anställs en ny person i ett litet företag, en person som tidigare har varit i ett större företag där allt varit reglerat och de har haft förhållningsorder och väldigt lite förhandlingsutrymme. När de sedan kommer till en liten arbetsgivare där det mera fungerar som en familj, arbetstagarna håller på sin rätt och ställer en massa knepiga frågor om varför saker görs på vissa sätt när det står på ett visst sätt i avtalet. Många företagare får då börja reda ut att hur det egentligen förhåller sig. (Mattsson, 2016)

Många mindre företag anlitar bokföringsbyråer för att hålla koll på arbetsgivarfrågor m.m. Detta då de anser att de varken har tid, råd eller möjlighet att hålla koll på alla regler och förordningar som finns. Företagarna på Åland serverar även bokföringsbyråer med information, då främst gällande kollektivavtal, eftersom många bokföringsbyråer kan ha uppemot 20 avtal som de skall hålla reda på. (Mattsson, 2016)

Angående förmåner kommenterar Jonny Mattsson att gymkort och friskvård överlag har blivit vanligare, trots detta är det inte så mycket frågor angående detta då reglerna är ganska klara. Ibland kommer frågor om gåvor och liknande. Bilförmåner är ovanliga bland mindre företag. Även angående matförmåner är reglerna tydliga. Skattestyrelsen har ett minimum och ett maxtak och de flesta håller sig inom dessa gränser, så de slipper skatta för det. Reglerna är tydliga, och upplevs sällan som krångliga. (Mattsson, 2016)

Vanligare är frågorna om när man har anställda och det sker förändringar eller när man anställer ny personal, för att utöka och expandera. T.ex. när ett företag expanderar och skall ta i bruk ett kollektivavtal. (Mattsson, 2016)

Trots att det bland de övriga intervjuade ofta framkommer att semesterlagstiftningen och då speciellt uträknandet av semesterlönerna upplevs som krångligt är det sällan det kommer frågor om just detta. Jonny Mattsson säger att de frågor han får om semestrar till stor del handlar om anställda som jobbar deltid. Vissa hör av sig och undrar om de måste ge kompensation när en har jobbat heltid och nu gått ner till halvtid. Men en semesterdag är en semesterdag. Många frågor kommer om hur mycket har de rätt att ha semestrar t.ex. om man varit långtidssjukledig. Oftast rör frågorna fall där flera saker rörs ihop t.ex. sjukfrånvaro och semester. (Mattsson, 2016)

Som framkommit i alla intervjuer så är lagstiftningen kring sjukfrånvaro något som är ganska klart för företagen hur det fungerar. Dock kommer det frågor när någon jobbat så kort tid att de inte har full ersättning.

Handelskollektivavtalet är det mest använda på Åland bland småföretagare. Det används av så bred grupp såväl handel som hotell och restaurang, bygg och metall. Få företag står utanför alla kollektivavtal, vanligare är att de har flera att välja på. Sparåtgärder är ofta kopplade till kollektivavtalen och det kommer ofta frågor om när och hur man kan byta till att följa ett annat. Ibland har företagare haft det som ett alternativ till att permittera att man förhandlat fram ett byte av avtal istället. De senaste två åren har det varit ganska mycket permitteringar och frågor kopplat till dessa, även uppsägningar. (Mattsson, 2016)

När det gäller uppsägningar, gäller frågor främst hanteringen vid uppsägningar. Det är viktigt att de görs i rätt ordning och att alla regler följs för att inte få skadestånd. Man bör komma ihåg att ha ett hörande av arbetstagare och att man då har vittne på plats så man inte blir lurad. Frågorna gäller även hur man fyller i alla blanketter rätt och på vilka grunder man kan säga upp någon. Det finns inte så många grunder att basera en uppsägning på, ekonomiska och produktionsmässiga är vanligaste. Men det har även förekommit personliga, t.ex. att man trots upprepade varningar fortsatt komma försent, eller kunderna har klagat på att de inte

gjort vad de skulle. Idag hanteras mycket av ilskan vid dålig stämning på arbetsplatsen på Facebook och ett fall var det ett sådant inlägg som gjorde att arbetsgivaren tog initiativet till en uppsägning. Det var då fråga om att smutskasta arbetsgivaren, vilket finns med på ”förbjudna listan” i arbetsavtalslagen. (Mattsson, 2016)

Jonny håller med om att en av de stora orsakerna till att många småföretagare är rädda för att anställa är att det är så svårt att avskeda personal idag. Det ses som en tröskel att man är så pass bunden som man är idag. Det finns möjlighet att ha provotid, men när den gått ut är man väldigt bunden då det finns endast ett par tre generella orsaker att säga upp en anställd. Om man inte har stor expansion eller orderingången ökar kraftigt så drar de flesta för att anställa och utnyttjar istället den personal man har. Den befintliga personalen får jobba övertid om man inte har någon väldigt bra tilltänkt person som man färdigt har valt ut och känner till. Få vill anställa någon helt ny och obeprövad. Det har blivit allt vanligare att man istället hyr in personal. Gränsen för hur mycket man får hyra in en och samma person till ett företag har ruckats på, men tidigare tittade skatteverket mycket på detta.

De såg då om en enpersons företagare hade en eller flera uppdragsgivare. På 90-talet efter lågkonjunkturen började stora företag outsource allt mer verksamhet och sa upp anställda och de anställda bildade egna firmor och fortsatte jobba i samma verkstad med samma utrustning som de köpt billigt eller hyrt och gjorde samma jobb. De hade en liten firmabil och hade 80 % av sin årsarbetstid hos samma företag och detta tyckte inte skatteverket om, så de underkände en del av dessa företagarpålägg för att de inte hade någon företagarrisk i och med att de hade fullt kontrakt med en ”arbetsgivare”. Nu har skatteverket gjort avsteg när de märkt att Finland inte kommit upp ur gropen. Man måste låta folk vara kreativa och förtjäna pengar om dom kan. (Mattsson, 2016)

För ett eller två år sedan frångick man principen med att ha en gräns för hur mycket man som företagare fick jobba åt en och samma arbetsgivare. Nu ser man det som att om man tar steget att bli företagare så skall man också få ha den statusen. I de tidigare fallen då skatteverket underkände företagare var de kritiska till om det var fråga om fakturabetalning eller lönebetalning och företagarna blev tvungna att betalas social och förskottsinnehållning. Det räknades som att de hade försummat att betala arbetsgivaravgifterna, vilket ledde till stora kostnader. (Mattsson, 2016)

ArPL-avgiften är något som sedan ändringarna i utskick av mellanrapport år 2014 har ställt till det får många företagare. När man expanderar blir den ofta och släpa eftersom den baserar sig på föregående boksluts siffror. Detta gör att om man inte själv ändrar den kan den ligga långt efter. Tidigare skickade pensionsbolagen ut ett kontroll utdrag efter sommaren, men det har de slutat med och efter det har det varit flera företagare som inte har uppdaterat sina betalningar av ArPL och därmed fick en överraskning när avräkningen kom i slutet på året. Förutom de obetalda ArPL tillkommer en ränta på premieskulden. (Mattsson, 2016)

Vissa frågor som inkommer till Företagarna på Åland handlar om skillnaden mellan tim- och månadsanställda, men det är mest fråga om vilket man skall välja då man anställer någon. Nollavtalen har varit mycket tal om det senaste året. Nollavtal är där man inte har någon fast arbetstid alls utan jobbar enligt möjlighet och behov. T.ex. studeranden. Något fack har lämnat motion till riksdagen och vill att nollavtalen skall förbjudas. Företagare och arbetsgivarorganisationer har varit väldigt negativa till detta då det skulle betyda att stor del av flexibiliteten försvinner. Studeranden t.ex. skulle ha svårare att jobba, då de inte kan binda upp sig. (Mattsson, 2016)

Förut var grupplivsförsäkringen, olycksfallsförsäkringen och arbetslöshetsförsäkring, som beviljades av ett av de lokala försäkringsbolagen i ett paket. För några år sedan ändrade staten detta och statens egen fond började administrera arbetslöshetsförsäkringen. I samband med det kom flera frågor, i och med att företagarna inte visste vad det handlade om då det började komma brev från ett nytt ställe som de inte hört talas om. Från nyår steg de anställdas egenandel på arbetslöshetsförsäkringen. Förut baserades den på antalet arbetsdagar, men nu är den baserad på en lönesumma om 1200 som är villkoret om man måste betala den eller inte. (Mattsson, 2016)

4.2.2 Företagsintervjuer

Urvalet av de fyra företag som jag har intervjuat för denna undersökning har gjorts för att få en bredd på undersökningen. Jag har valt att kontakta två företag som anlitar en bokförare samt två som sköter om all administration själva. Av de företag jag kontaktade var det flera som inte ville ställa upp, att lotten föll på dessa fyra avgjordes av deras villighet att vara öppna om sin verksamhet. Ingen av dessa företagare är personligt bekant sedan tidigare utan kontakten har jag fått via rekommendationer från andra företagare. Eftersom dessa fyra företag är anonyma i undersökningen, för att även kunna behandla viss känslig information, kommer jag att referera till företagen som Företag A, B, C och D.

4.2.2.1 Företagspresentation

Företag A är ett aktiebolag verksamt inom handel och service. De har 7 fastanställda, varav en är föräldraledig just nu. Vid högsäsonger anställs 4-6 personer till. Den extra personalen

har alla visstidskontrakt. Intervjun har genomförts med företagets VD, som även har hand om anställandet av personal. Företag B är ett aktiebolag med två anställda, förutom ägaren, som också jobbar i företaget. Firman är verksam inom byggbranschen. Vid behov hyrs arbetskraft in från andra företag. Företag C är ett aktiebolag inom bygg- och anläggningsverksamhet med en anställd. Tidvis vid större entreprenader har de haft upp emot 10 anställda på visstid. Idag hyr de mest in personal vid behov, det är lättare då man slipper alla arbetsgivaravgifter. Företaget har själv hand om att sköta om bokföringen och övriga administrativa uppgifter. Företag D är ett aktiebolag verksam inom vägtransport och godstrafik. De har nio fastanställda, varav en är anställd som ekonom och ansvarig för löner, bokföring och övrig administration. Vid behov hyrs extra arbetskraft in.

4.2.2.2 Ansvar över bokföring och övriga administrativa uppgifter

A Företag och Företag B anlitar båda en bokföringsbyrå. För A:s del sköter bokföringsbyrån om såväl den löpande bokföringen som löneräkningen. Företag B anlitar bokföringsbyrån enbart för den fortlöpande bokföringen. Såväl Företag C och D har anställda som sköter om bokföring, löneräkning samt övriga administrativa uppgifter.

Företag A har valt att ha en bokförare som sköter om även löneräkningen då det känns som att det är allt för invecklade regler kring alla avgifter och uträkningar av t.ex. semesterlöner m.m. Företaget anser det mer lönsamt att någon annan sköter om det administrativa än att ha någon anställd för detta.

Eftersom bokföraren sköter alla dessa uppgifter måste jag erkänna att jag själv har väldigt dålig koll på arbetsgivaravgifter och liknande. Bokföraren informerar om det är något jag måste veta. Istället för att läsa in min på detta kontaktar jag henne. (Företag A, 2016)

I och med detta säger Företagare A att hon vet väldigt lite om var man hittar informationen om arbetsgivaravgifter och dylikt. Löner och löneklasserna som finns i kollektivavtalet är däremot välbekanta då de kontrolleras mer regelbundet vid anställningar och löneförhandlingar. (Företag A, 2016)

Företag B anlitar en bokföringsbyrå för den löpande bokföringen och bokslutet. Löneräkning och utbetalning sköter företagaren själv.

För det mesta försöker jag hitta informationen om avgifter och liknande själv, men om det är något som är oklart eller svårtytt kontaktar jag bokföraren eller Företagarna på Åland för att få hjälp.” (Företag B, 2016)

Företagare B kommenterar att då den första arbetstagaren anställdes var det väldigt mycket att läsa in sig på och många avgifter att kontrollera. Det kändes som att det var ett större jobb än att skola in arbetstagaren med sina uppgifter. Numera är det mest svårt att alltid komma ihåg att kontrollera procenter när de ändrar, fast det är vanligtvis vid nyår så då får man göra en större genomgång. Det är lätt att man ibland missar vissa ändringar i och med att det är något som bara ska skötas vid sidan av. (Företag B, 2016)

Arbetsgivaravgifterna är i summa ca vad jag trodde de skulle vara, men kostnaderna är fler till antalet än vad jag trodde innan jag hade anställda. Sådär i efterhand måste jag säga att jag hade väldigt dålig koll, det är vissa avgifter som jag trodde att arbetsgivaren stod för som jag har lärt mig att man kan få tillbaka från andra ställen t.ex. sjukdagpenningar. (Företag B, 2016)

Ekonomen på Företag C säger att man måste ständigt vara alert och själv hålla reda på vilka ändringar som kommer att komma för informationen finns inte samlad någonstans. Hon uttrycker att hon själv vill ha kontrollen i företaget och anser att man inte ska lita blint på sin bokförare. Det kan vara svårt att få insyn om någon annan sköter allt. (Företag C, 2016)

Ekonomen på Företag D uttrycker att det är mycket jobb med att hitta all information som krävs och att man måste vara på hugget och hitta informationen själv. Det är ingen som serverar den åt dig eller skickar hem i postlådan. Det går bra att hitta informationen när man är van, men för en som är ny kan det nog vara jobbigt. Ibland gäller det att hitta en tråd och nysta vidare från den. (Företag D, 2016)

När man sköter allting själv så blir de att man håller koll på ett annat sätt. Fast det ibland blir tungt att arbeta med allt själv då det krävs ett brett kunnande. När man har hållit på länge som jag så man vet vilka fallgroparna är, men det är också lite farligt när allting börjar gå på rutin. (Företag D, 2016)

4.2.2.3 Synen på arbetsgivaravgifterna och tillgängligheten av information.

Vi försöker att alltid följa kollektivavtalet samt lagarna, men för att det skall vara möjligt behöver man en juristexamen eller aldrig vara flexibel och lösa något just då det behövs, känns det som. Det finns så otroligt mycket detaljer att alltid missar man något. (Företag A, 2016)

För Företag A har ArPL-avgifterna inte varierat speciellt mycket de senaste åren då antalet anställda har varit relativt konstant, utom en mindre expansion som gjordes för två år sedan. Då upplevdes det som svårt att på förhand uppskatta vad ArPL-avgifterna skulle bli, då man inte visste hur snabb förändring som skulle ske. (Företag A, 2016)

Företag B uttrycker att semesterlönen är lite krånglig att förstå sig på. De har räknat med ett procentpåslag för att det är ett lättare sätt då det finns så många uträkningsmetoder. De flesta avgifter hittar man bra information om, men då det är något speciellt, är det svårt. (Företag B, 2016)

Ekonomiansvariga på Företag C anser att det är lätt att hitta uppgifter om arbetsgivaravgifterna, de har även blivit lättare att tyda och förstå. Det finns flera föreningar och bolag som har bra hemsidor med information. Den information som går ut till företagen är ofta svårtolkad och mycket information kommer på finska.

Det känns ofta som att systemen är uppbyggda för att man som liten företagare inte skall ha hand om sina papper själv utan du skall anlita en bokförare. Man blir ofta hänvisad till bokföringsbyråer om man kontaktar organisationer för att få hjälp och stöd. Organisationerna finns mer för dem. Det känns som att systemet motarbetar dem som arbetar småskaligt men ändå vill ha hand om allt själv. (Företag C, 2016)

Företag C går enligt kollektivavtal och om frågor uppstår kring det vänder hon sig till arbetarskyddet för att höra om vad som slutligen gäller. De är väldigt samarbetsvilliga. Vad gäller semestrarna anser hon att de är kluriga att räkna ut. Det finns så otroligt många villkor med hur länge man varit anställd, hur många timmar osv.

Ofta om man är osäker så räknar man åt det högre hållet till arbetstagarens fördel så att det säkert inte skall bli fel den vägen. Huvudsaken är att det räcker till. (Företag C, 2016)

På Företag C har det skett en del missar med ArPL-avgifterna efter att mellanrapporten slutade skickas ut. Men i deras fall ha det blivit för mycket betalt så de har fått tillbaka avgifterna och fått hoppa över rater. Det har varit svårt att få rätt när man har varierande arbetsstyrka. Hon påpekar också att det är mycket med åldern på de anställda som skapar fallgropar.

Företagare D säger att det skulle vara bra om all information fanns samlad någonstans, även vilka ändringar som kommer att ske. Det skulle vara bra om det fanns lite mer service även för småföretagare så att de inte alltid skulle behöva söka efter informationen på så många platser. T.ex. påpekar hon att skatteverket skickade tidigare ut ett månadsbrev till företagen, men nu kommer det enbart på finska. (Företag C, 2016)

Ekonomiansvariga på Företag D framhåller att det är lätt att missa om det sker en ändring. Det gäller att uppdatera sig hela tiden, aktivt söka information och gå på kurser. Större

förändringar måste man själv hålla koll på om de sker; ingen informerar om att en ändring skall ske. Hon anser att sättet med betalningen av ArPL har fungerat bra i och med att antalet anställda har varit relativt konstant. Även uträknandet av semesterar fungerar bra.

Vi har någon på månadslön, de andra är anställda på timlön. Det är en hel del petande innan alla semesterlöner är uträknade, men jag har nu gjort upp en färdig mall så det går ganska smidigt. (Företag D, 2016)

Företag D anser att för deras del löper allt som har med arbetsgivaravgifterna att göra bra. Men man måste komma ihåg att hålla koll på t.ex. åldern på arbetstagarna. Det är lätt att missa när någon har fyllt och avgifterna ändrat. Just nu har de en anställd som är pensionerad och då gäller det att hålla koll på vilka avgifter som inte skall betalas för honom osv. De lokala försäkringsbolagen är till stor hjälp och erbjuder bra med information. (Företag D, 2016)

4.2.2.4 Personalförmåner och löner

Företag A har för sina anställda personalförmåner i form av friskvård, vilket enbart utnyttjas av en liten del av personalen. Förutom detta erbjuds inga speciella personalförmåner annat än att de anställda ges rabatt på företagets varor. De anställda har inte företagshälsovård, vilket inte heller har efterfrågats och A erkänner att han inte haft kunskap om att den är obligatorisk. (Företag A, 2016)

Företag B erbjuder sina anställda en utökad företagshälsovård som gäller alla läkarbesök. ”Jag vill ju att mina anställda skall må bra och då får jag företagshälsovård för egen del också.” De anställda använder sina privata telefoner även i jobbet och får för detta ett påslag om 20 € på lönen. Under arbetstid har de tillgång till arbetsbil, men den används enbart i jobbet så det kan kanske inte räknas som en förmån. B säger att visst händer det att de anställda tankar privat på firmakontot någon gång, men det är sällan och han ser mellan fingrarna med detta bara det inte blir för ofta. Det blir för mycket jobb med att redovisa, eller så ska de hindras helt från att göra det. B har ett kollektivavtal som de följer, men ganska fritt, det blir mycket överenskommelser. (Företag B, 2016)

Företag C erbjuder sin anställda en matförmån då han jobbar i skärgården. Denna tas inte upp i redovisningen då det skulle det vara så mycket jobb och kostnaderna skulle göra att det inte vara möjligt. Dessutom ges matförmånen inte så många gånger per år. Den anställda har en

företagsbil till förfogande under arbetsdagarna och det har inte varit några problem med att denna skulle användas övriga tidpunkter även om arbetsgivaren inte skulle se så hårt på detta. Den anställda bor hyresfritt, vilket är ett tillfälligt arrangemang tills vidare. Bostaden tas inte upp som förmån då den även används som företagets stationsort. Detta för att arbetstagen inte skall behöva skatta för den. Både företaget och den anställda har varit väldigt nöjda med arrangemangen. För övrigt har den anställda inga förmåner; han har erbjudits telefon men har tackat nej till detta. (Företag C, 2016)

Företag D erbjuder friskvårdsförmåner till de anställda och säger att det i det fallet inte är några problem att tyda regelverket som finns. Lunchkuponger har de valt att inte erbjuda i och med att personalen jobbar på så brett geografiskt område och därmed inte äter på samma platser dagligen. De erbjuder även företagshälsovård utöver den lagstadgade grundvården.

Vissa förmåner skulle vi gärna ge personalen men det är för mycket jobb med alla redovisningar så vi har valt att inte göra det. Det blir helt enkelt för mycket jobb med det, t.ex. bilförmån. De anställda har jobbtelefon som de egentligen inte borde använda privat, det borde tas upp i beskattningen men görs inte. (Företag D, 2016)

Företag D erbjuder de anställda semesterpenning som är hälften av semesterlönen, enligt kollektivavtal. Utöver dessa förmåner har de anställda rabatter på företagets varor och tjänster. Hon poängterar också att det gäller att både ge och ta om man vill ha bra personal. (Företag D, 2016)

4.2.2.5 Arbetstider och ersättningar

På Företag A har de anställda timlön enligt handels kollektivavtal och den varierar enligt uppgift. Två av de anställda har månadslön. De anställda har rätt till kvälls- och helgersättningar, men övertidsersättning betalas inte ut utan ges ut i form av ledighet för att jämna ut timmarna över längre perioder. Lunch pauser dras av från arbetstiden, förutom åt två av de timmanställda som inte på grund av arbetets karaktär alltid har möjlighet att ta dessa pauser. (Företag A, 2016)

Det svåraste är att få ihop är arbetstiderna, det blir lätt långa dagar för de anställda eller så måste vi ha flera så det kan jobba kortare dagar. De anställda vill inte heller ha för korta dagar och gå ner i lön eller jobba flera dagar. (Företag A, 2016)

De anställda på Företag B har alla en timlön och kvälls- och övriga tillägg betalas enligt kollektivavtal. På Företag B tas övertid tas ut i ledighet. De anställda har rätt att få den som

ersättning, men hittills ha det inte hänt, istället tar de anställda ut ledighet när det är lugnare perioder. (Företag B, 2016)

På Företag C har den anställda en fast timlön som inte påverkas av tidpunkt på dygnet eller veckodag, ej heller någon övertidsersättning. Övertid tas istället ut i ledighet när det passar. Detta är en överenskommelse mellan arbetstagare och anställd som båda är nöjda med då det är mycket variationer i arbetsbördan i bolaget. Han skulle ibland ha rätt till ersättningar, men har själv tackat nej till detta och önskat att man istället kan hålla en flexibilitet. (Företag C, 2016)

På Företag D är alla anställda på timlön, men de har även inhyrd arbetskraft.

Att ha någon inhyrd känns dyrt först, men när man räknar efter med alla avgifter som normalt tillkommer är det billigare och framförallt mycket mindre jobb med administrationen. Fast har man redan någon personal anställd så är kostnaden tidsmässigt inte så stor för de övriga. Men det är dyrt med alla avgifter. (Företag D, 2016)

4.2.2.6 Hitta personal

Tre av de fyra företagen betonar att det idag är allt svårare att hitta bra och motiverad personal. Arbetsmoralen har sjunkit.

Visst spelar de ekonomiska aspekterna in när man vill anställa, det är trots allt en betydande kostnad att ha anställda. Men när man väl vill anställa så betyder det mer att hitta bra och arbetsvillig personal. Efter att vi beslutat oss för att anställa ytterligare en person tog det oss ett år innan vi hittade en person vi ansåg att vi kunde lita på och som hade en bra arbetsmoral. (B, 2016)

Företag A säger att det har varit svårt att hitta bra och kunnig personal och personalomsättningen har varit stor de senaste åren. Cirka hälften av personalen har arbetat länge inom företaget. (Företag A, 2016)

Företag B har haft två av de anställda länge. De var båda kända för företaget innan de blev anställda och har jobbat med företaget tidigare. Han säger att det är svårt att hitta bra personal och de anställda är alltid på tidsbundna kontrakt först. (Företag B, 2016)

Företag C säger att kvaliteten på de tillfälligt anställda har varit väldigt varierande. De har sett att det är ett problem att hitta kunnig personal som har en bra arbetsmoral. De anser att arbetsmoralen har sjunkit märkbart de senaste åren. (Företag C, 2016)

Företag D säger att de inte har haft problem med att hitta personal. Den personal de har nu har varit anställd länge. Det är länge sedan de nyanställde någon och då var det tidsbundet i början och övergick sedan till fastanställning. Alla anställda har varit kända för företaget från tidigare. (Företag D, 2016)

4.2.3 Intervju med Marcus Måtar

Marcus Måtar är jurist på Cityjuristerna samt undervisar i juridik vid Högskolan på Åland. Han är väl insatt i arbetsrätten och de frågor som rör arbetsgivaravgifter.

I fall där arbetsgivarna försummar att betala arbetsgivaravgifter och försäkringar är det vanligaste att olycksfallsförsäkringen inte är tecknad för företagen.

Det är i princip bara en sak jag har noterat att kan hända, det är i samband med bolagsbildningar eller när man startar en verksamhet. Då kommer okunskapen fram, många har helt enkelt inte koll. De går till Alandiabolagen, för de vet att man måste ha en Arpl och arbetslöshetsförsäkring om man har anställda. Men de glömmer att man även måste ha andra försäkringar som Alandia inte erbjuder, t.ex. olycksfallsförsäkringar. När det sedan händer något är företagen skyldiga att ersätta oberoende av om de har en försäkring eller inte. (Måtar, 2016)

När de gäller de fall angående arbetsgivaravgifterna som kommer till honom som jurist är det en jämn fördelning mellan de som försummat avgifterna avsiktligt och av okunskap. De flesta fall där det sker avsiktligt är det fråga om att någon har haft svart arbetskraft, men han säger också att detta trots allt inte händer speciellt ofta. (Måtar, 2016)

Måtar säger att man ofta i samband med konkurser ser att pensionsavgifter och förskottsinnehållning har tagits från arbetstagarna men sedan inte betalats vidare.

Det är sådant som betalas i efterskott, många meddelar att de kommer att ha t.ex. 3 anställda, sedan har de ändå 6 anställda. Sedan har man en bokförare som bokför allt rätt och meddelar vidare vad de egentliga summorna borde bli och företagarna blir tvungna att betala mycket mer. När de inte har råd med detta så går de i konkurss och detta kommer fram. I de flesta konkurser har man skatteverket och försäkringsbolagen som de till vilka företagen har stora skulder. Visst finns det de som sätter detta i system.” (Måtar, 2016)

Måtar uttrycker att det är sällan det blir några följder av att företagare fuskar med arbetsgivaravgifterna och lämnar dem obetalda. Han poängterar att det inte är brottsligt att ha skulder och att det därför sällan blir rättsliga följder. ”Man kan ju fråga sig om detta är rätt eller fel. Det är inte brottsligt att göra dåliga affärer”. (Måtar, 2016)

Måtar påpekar att det till följd av att ett försäkringsbolag för ett antal år sedan led en stor kreditförlust i och med att ett företag som gick i konkurs hade stora skulder till dem, blev skärpta regler och att de nu är mycket snabbare med att skicka ut kravbrev och konkursansökningar då deras kunder missköter sig. Så fort det sker en konkurs skickas konkurshandlingarna till åklagaren som väljer om åtal skall väckas, vilket sällan sker. Vid konkurs händer det att arbetstagarna blir utan lön och de måste vända sig till lönegarantifonden. (Måtar, 2016)

Bokföraren har inte ansvar för att ett företag betalar sina avgifter. Om en bokförare märker att kunden missköter sig är det rätt att avsluta samarbetet, men det är inte bokföraren som är ansvarig. Måtar säger sig inte ha sett ett åtal mot bokföraren av dessa orsaker. (Måtar, 2016)

Det händer att arbetstagare vänder sig till Måtar med fall om arbetstider och ersättningar, men det är väldigt ovanligt. Det är svårt för arbetstagarna att kräva övertider och tillägg för det är så oklart och outrett. Det förekommer en del fusk och en orespekt för reglerna kring arbetstider och ersättningar. Måtar anser att orsaken till att dessa sällan kommer fram är att arbetstagarna är rädda om sina jobb och inte vill ta strid mot arbetsgivaren. Detta gör det svårt för en arbetstagare att kräva ersättningar. (Måtar, 2016)

Måtar säger att det har hänt flera gånger att han blivit kontaktad angående semesterlöner och semesterpremier. Det är många som inte har klart för sig angående skillnaden mellan semesterlön och semesterpremie och många arbetsgivare och arbetstagare vet inte om det ingår en semesterpremie i deras kollektivavtal. (Måtar, 2016)

Företagshälsovård är något oklart för många; många har det inte trots att det är obligatoriskt. Detta lyfts ofta fram vid arbetstvister. Måtar har en uppfattning om att det råder stor okunskap kring vad som gäller. (Måtar, 2016)

Måtar har uppfattningen att vare sig arbetsgivare eller arbetstagare riktigt vet vad som gäller vid permitteringar. Ofta används permitteringar av arbetsgivare som ett sätt för att bli av med personal.

Arbetsgivarna permitterar någon som de inte vill ha kvar, men de vill inte säga upp. Permitteringen fortgår och man hoppas att arbetstagaren skall hitta ett annat jobb. Om man

sedan ändå besluter sig för att säga upp någon så har få arbetsgivare koll på att man då är tvungen att betala lön för uppsägningstiden och om permitteringen fortgått tillräckligt länge har arbetstagaren inte arbetsplikt under uppsägningstiden. Detta betyder att det kan bli en kostsam historia för arbetsgivaren. (Måtar, 2016)

Måtar säger att han upplevt det som att företagare använder permitteringar som ett lindrigare sätt att säga upp personal. Detta trots att man för att permittera skall ha samma grunder som för en uppsägning, fast det skall vara en tillfällig lösning. (Måtar, 2016)

Ständigt återkommer diskussionen till problematiken och trögheten att anställa personal för att det är svårt att säga upp någon. Måtar blir ofta kontaktad för att det råder okunskap om att ett tidsbegränsat avtal blir ett fast arbetsavtal om det förlängs på felaktiga grunder. Företagarna är inte medvetna om vad det innebär med ett tidsbundet avtal. Företagarna vet inte att det kan finnas en provotid även där. Om ingen provotid finns kan det vara svårt att bryta ett tidsbundet avtal innan avtalstiden gått ut. Vidare säger han att det finns en problematik med att arbetare inte arbetar tillräckligt bra och arbetsgivarna därför vill avskeda någon. Det är arbetsgivarens skyldighet att se till att arbetstagaren har alla de förutsättningar som krävs för att den skall kunna utföra arbetsuppgifterna. Om en arbetsgivare inte kan visa att han gjort allt för att uppfylla dessa förutsättningar kan han ha svårt att visa på en giltig orsak till uppsägning. (Måtar, 2016)

4.2.4 Resultatpresentation från den kvalitativa undersökningen

Man kan se att de flesta av de som sätter sig in i regelverket kring arbetsgivaravgifterna inte ser det som så invecklat, däremot gäller det att hålla sig ständigt uppdaterad om vilka förändringar som sker, vilket de flesta i undersökningen poängterar. De flesta arbetsgivaravgifter betalas som en procentsats på lönen och förändras vanligtvis årligen.

Trots att flera av de intervjuade anser att det finns mycket information om arbetsgivaravgifterna och övriga kostnader som uppkommer när man har personal, kan man även se att de skulle finnas ett behov av att få informationen mer lättillgängliga och lätt tydd.

Av undersökningen kan man konstatera att bokförarens roll i sammanhanget är av stor betydelse för de åländska småföretagarna. De är den absolut viktigaste källan till information

och en stor del av de åländska företagarna väljer att anlita en bokförare för att ha hand om inte enbart bokföringen utan även löneadministrationen.

Uträknandet av ArPL är något som vållar problem för företagarna. Detta beror troligtvis på att det kan vara svårt att uppskatta kommande lönekostnader om man har en varierande storleks personalstyrka, samt att det ställs krav på företagarna att själv vara medveten om och hålla räkning på de kommande kostnaderna. Men man kan även se att arbetsgivarna i stort följer lagarna angående pensionsförsäkringar, arbetslöshetsförsäkringar och övriga lagstadgade avgifter. Däremot är det flera företagare som tar sig friheter när det gäller personalförmåner. Där väljer flera att i varierande utsträckning tänja på gränserna. Dock kan man se att de flesta gör det på ett sätt som gagnar arbetstagaren. Endast på fåtalet punkter medger företagen att de inte följer lagarna på ett sätt som är till arbetstagarnas nackdel. Vidare kan man även konstatera att en stor del av de åländska företagarna är mer oroliga för att hitta en bra och kunnig personalstyrka än vad de är för de ekonomiska aspekterna vid en anställning.

4.2.5 Reliabilitet och validitet

Validitet är att fastställa om undersökningen undersöker vad den försöker undersöka. För att fastställa validiteten bör man se att det finns god överensstämmelse mellan det observerade resultat och teorin som detta applicerar på. (Kvale & Brinkmann, 2009)

Jag anser att jag i det här arbetet har undersökt det jag haft som avsikt. Kopplingen mellan teori och det undersökta är stark.

Reliabilitet är om en undersökning kan upprepas med samma resultat. Vissa kvalitativa forskare har ignorerat eller avfärdat frågor om validitet och reliabilitet då de menar att begreppen härstammar från den kvantitativa forskningen och är svåra att applicera på kvalitativ forskning (Kvale & Brinkmann, 2009).

Reliabiliteten på den kvantitativa undersökningen kan diskuteras. Undersökningen riktat sig till en bred målgrupp och ger således en verklig bild av situationen, men urvalet är relativt litet och därför är det svårt att se om resultatet motsvarar hela populationens åsikter. Men

man kan trots allt se ett samband mellan resultaten i den kvantitativa och kvalitativa undersökningen.

4.3 Slutsats

Utifrån den kvalitativa undersökningen kan man se att de flesta företag i viss mån fuskar med arbetsgivaravgifterna på något sätt. Detta gäller i de flesta fall personalförmåner som betalas ut utan att företagen tar upp dessa i beskattningen. Man kan också se att de flesta fall så är det till arbetstagarens fördel och för deras skull som beskattningen inte görs. Detta skulle alltså i många fall inte påverka arbetsgivarens ekonomi utan arbetstagarens. De flesta arbetsgivare uppger som orsak till detta att den byråkrati som uppkommer skulle göra det för arbetsdrygt.

Det finns en underton i en del av intervjuerna att det bland en del arbetsgivare finns en mentalitet att om inte arbetstagaren vet sina rättigheter så väljer arbetsgivarna att inte heller följa de regler som gäller och ge arbetstagarna den information och de ersättningar de har rätt till. Detta gäller t.ex. dagtraktamenten och övertidsersättningar som ofta inte betalas ut om inte arbetstagarna kräver detta.

Två av de intervjuade företagen nämner att de inte använder sig av karensdagar vid sjukersättning. Detta är helt rätt, men en intressant iakttagelse då karensdagarna endast har diskuterats och ännu har inga klara beslut fattas angående införandet av dessa.

Flera av de intervjuade tar upp uträkningarna av semesterlönerna som en av de lagar som är mest otydliga. De framhåller att det finns så många sätt och att den är svårtolkad. Regelverket kring dessa innehåller många undantag samt att det finns olika uträkningsätt beroende på anställningsvillkoren. Denna variation gör att de känner sig osäkra på vilket uträkningsätt som gäller. För övrigt anser de av företagen som själva sköter om löneutbetalningar att de flesta lagar och regler är relativt lätta att tyda så länge det inte gäller specialfall där den information man söker måste kopplas till många lagar för att hitta alla de undantagsregler som finns. Överlag är företagen eniga om att regelverket kring alla arbetsgivaravgifter inte är speciellt krångligt att följa när man väl satt sig in det. De vardagliga löper bra, det är när det blir speciella omständigheter och förhållanden som det blir krångligt och då det kan vara svårt att hitta rätt information. Företagen efterlyser en plats där informationen skulle finnas

samlad och förklarad på ett mer lätt sätt, samt dit man kan vända sig med frågor kring arbetsgivaravgifterna. Informationen finns tillgänglig men i och med att den finns på många platser blir det ett tidsdrygt arbete att hitta den.

Vidare är de företagare som själva har hand om bokföring och löneutbetalningar ense om att det kräver att man ständigt är alert, söker information och följer med vilka ändringar som kommer att komma. Detta skulle underlättas och färre företagare skulle göra misstag om information om förändringarna skulle nå ut till företagarna på ett bättre sätt än idag. Utifrån detta samt både den kvantitativa och kvalitativa undersökningen kan man tyda att de föreningar som erbjuder företagarna information skulle kunna bli bättre på att marknadsföra sig då det var en väldigt liten procent av företagarna som sade att de vände sig till dem för information. De skulle även kunna vara tydligare med att de även riktar sig till småföretagare, då det verkar som att många småföretagare inte har detta klart för sig.

Allt vanligare att man hyr in personal. Jag tror också att det att man åter lättat på reglerna kring hur mycket man kan vara inhyrd åt en och samma arbetsgivare gör att flera vågar ta steget att bli företagare. De företagare jag har intervjuat har alla kommenterat hur mycket lättare och mindre byråkrati det är att ha inhyrd arbetskraft istället för anställda.

Tidsbrist och okunskap gör att många överlåter allt mer till sina bokförare. Storleken på företaget påverkar inte om företagarna anlitar en bokförare eller sköter de själva. Dock tror jag att de ständiga förändringarna i regelverken gör det svårare och mer tidskrävande för de som själva vill ha hand om löneutbetalning och bokföring. Detta gör att många inte vill eller vågar ta detta ansvar själva, samt att de inte anser sig ha tiden att sätta sig in i det. Man kan även se att de som själva har hand om detta har allt oftare en ekonomisk utbildning. Överlag kan man se att det allt mer går mot att det krävs en så pass stor omsättning att man har råd att ha en ekonom eller motsvarande anställd inom företaget för att själv sköta om löneadministrationen, eller så anlitar man denna funktion av en utomstående. All byråkrati runt arbetsgivaravgifterna börjar bli så pass stort att det finns få småföretagare utan erfarenhet av den typens uppgifter som vill sätta sig in i uppgiften och ha det ansvaraet. För övrigt uttryckte företagarna få negativa åsikter om arbetsgivaravgifterna i sig. De uttryckte att de är

dyrt med anställda, men accepterade även alla omkostnader och ansåg att de förstod orsaken till att arbetsgivaravgifterna finns och deras användning.

De flesta verkar eniga om att det är allt svårare att hitta bra och kunnig personal med en bra arbetsmoral. Varför det är så har jag inte gått in på i detta arbete då jag valt att ta upp endast de ekonomiska aspekterna. Frågan är i detta arbete aktuell i och med att jag ville få fram om de ekonomiska aspekterna ses som ett större hinder för att anställa personal. Detta visade sig att inte vara fallet. Dock skulle det vara ett intressant ämne för fortsatt forskning, för att se vilka orsakerna är att arbetsgivarna upplever att arbetsmoralen är låg och att det är svårt att hitta bra och kunnig personal.

LITTERATURFÖRTECKNING

- Alandia Försäkring. (2016). *Lagstadgad pensionsförsäkring*. Hämtat från www.alandia.com:
<http://www.alandia.com/pension-foretag/foretag/lagen-om-pension-arbetstagare-arpl>
den 23 Mars 2016
- Finlands författningssamling. (1963). *Lag om arbetsgivares socialskyddsavgift 4.7.1963/366*.
Hämtat från www.finlex.fi: <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1963/19630366> den
20 03 2016
- Finlands författningssamling. (1992). *Inkomstskattelag 30.12.1992/1535*. Hämtat från
www.finlex.fi: <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1992/19921535> den 27 Mars
2016
- Finlands författningssamling. (1996). *Arbetsstidslag 9.8.1996/605*. Hämtat från www.finlex.fi:
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1996/19960605> den 22 Mars 2016
- Finlands författningssamling. (2001). *Arbetsavtalslag 26.1.2001/55*. Hämtat från
www.finlex.fi: <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055> den 17 Mars
2016
- Finlands författningssamling. (2001). *Lag om företagshälsovård 21.12.2001/1383*. Hämtat
från www.finlex.fi: <http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20011383> den 26 Mars
2016
- Finlands författningssamling. (2005). *Semesterlag 18.3.2005/162*. Hämtat från www.finlex.fi:
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2005/20050162> den 10 Mars 2016
- Finlands författningssamling. (2015). *Lag om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar
24.4.2015/459*. Hämtat från www.finlex.fi:
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2015/20150459> den 8 mars 2016
- Föreningsresursen. (2016). *Löner och arvoden*. Hämtat från www.foreningsresursen.fi:
http://www.foreningsresursen.fi/ekonomi/foreningen_som_arbetsgivare/loner_och_arvoden/ den 14 Mars 2016

- Företagarna på Åland. (2016). *Om företagarna*. Hämtat från www.foretagare.ax:
<http://www.foretagare.ax/om-foretagarna/allmant> den 27 Mars 2016
- Holme, Magne, I., & Solvang, B. K. (1997). *Forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Mattsson, J. (den 14 Mars 2016). Företagarna på Åland rf. (S. Laasonen, Intervjuare)
- Måtar, M. (den 4 April 2016). Jurist. (S. Laasonen, Intervjuare)
- Skatteförvaltningen. (2016). *Anställningsförmåner*. Hämtat från www.vero.fi:
[https://www.vero.fi/sv-FI/Personkunder/Skattekort/Anstallningsformaner\(14174\)](https://www.vero.fi/sv-FI/Personkunder/Skattekort/Anstallningsformaner(14174)) den 27 Mars 2016
- Skatteförvaltningen. (2016). *Arbetsgivarens socialskyddsavgift*. Hämtat från www.vero.fi:
[https://www.vero.fi/sv-FI/Skatteforvaltningen/Nyheter/Arbetsgivares_socialskyddsavgift_ar_2016\(25388\)](https://www.vero.fi/sv-FI/Skatteforvaltningen/Nyheter/Arbetsgivares_socialskyddsavgift_ar_2016(25388))
den 22 03 2016
- Skatteförvaltningen. (2016). *Detaljerade skatteinvisningar*. Hämtat från www.vero.fi:
[https://www.vero.fi/sv-FI/Detailerade_skatteinvisningar/Forskottsuppbord/Arbetstagarens_frivilliga_motions_och_ku\(10248\)](https://www.vero.fi/sv-FI/Detailerade_skatteinvisningar/Forskottsuppbord/Arbetstagarens_frivilliga_motions_och_ku(10248)) den 02 Mars 2016
- Skatteförvaltningen. (2016). *Detaljerade skatteinvisningar*. Hämtat från www.vero.fi:
[https://www.vero.fi/sv-FI/Detailerade_skatteinvisningar/Naringsbeskattning/Andringar_i_arbetsgivarens_socialskydds\(12815\)](https://www.vero.fi/sv-FI/Detailerade_skatteinvisningar/Naringsbeskattning/Andringar_i_arbetsgivarens_socialskydds(12815)) den 3 Mars 2016
- Skatteförvaltningen. (2016). *Företags och samfundskunder*. Hämtat från www.vero.fi:
[https://www.vero.fi/sv-FI/Foretags_och_samfundskunder/Foretag_som_arbetsgivare/Arbetsgivarens_pension_s_och_forsakringsp\(15170\)](https://www.vero.fi/sv-FI/Foretags_och_samfundskunder/Foretag_som_arbetsgivare/Arbetsgivarens_pension_s_och_forsakringsp(15170)) den 02 Mars 2016

Suomen Yrittäjät. (2016). *Dagtraktamenten*. Hämtat från www.yrittajat.fi:
http://www.yrittajat.fi/sv-FI/arbetsgivarens_ABC/ersattningar/dagtraktament/ den 02
Mars 2016

Suomen Yrittäjät. (2016). *Semester*. Hämtat från www.yrittajat.fi: http://www.yrittajat.fi/sv-FI/Arbetsgivarens_ABC/Semestrar_ledigheter_och_franvaron/semester/ den 20 Mars
2016

TVR. (2016). *Arbetslöshetsförsäkringspremier*. Hämtat från www.tvr.fi:
(<https://tvr.fi/sv/arbetsgivarna/foretag-eller-samfund/arbetsloshetsforsakringspremier2/>) den 10 Mars 2016

Bilaga 1

Enkät om information för arbetsgivare om arbetsgivaravgifter och arbetstagarförmåner

*1. I vilken bransch är Ert företag verksamt?

*2. Hur många anställda har Ert företag?

- 0 3-5 10+
 1-2 6-9

*3. Har ni nyanställt personal det senaste året?

- Ja
 Nej

*4. Planerar Ni nyanställa inom en snar framtid?

- Ja
 Nej

*5. Vid nyanställning; vad upplever ni som ett större hinder?

- Finansiering / ekonomiska aspekter
 Att hitta bra och kunnig personal

*6. Erbjuder Ert företag de anställda några personalförmåner?

- Matförmåner
 Friskvård
 Reseersättningar
 Erbjuder inga förmåner
 Övrigt, vad?

*7. Om ni erbjuder personalen några förmåner, påverkas valet av skatteregler?

- Ja
 Nej

*8. Upplever Ni att Ni är välinformerade om vilka försäkringar, pensionsavgifter m.m. som är obligatoriska / frivilliga?

- Ja
 Nej

*9. Upplever Ni att det är lätt att hitta information om arbetsgivaravgifter?

- Ja
 Nej

*10. Varifrån får Ni främst information om de avgifter som uppkommer vid anställning av personal?

- Skatteverket
 Företagarbyrån
 Ålands Näringsliv
 Er bokförare
 Annan, vem