



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Janina Sandås

Eliminera ersättningar för att säkra företagens framtid

Företagsekonomi och turism
2014

ABSTRAKT

Författare	Janina Sandås
Lärdomsprovets titel	Eliminera ersättningar för att säkra företagens framtid
År	2014
Språk	Svenska
Sidantal	54+14 bilagor
Handledare	Anna-Lena Berglund

Mitt lärdomsprov behandlar lönekostnader och vilka skyldigheter man har som arbetsgivare. Jag har valt att fokusera lärdomsprovet på ersättningar för icke arbetad tid. Ersättningar för icke arbetad tid omfattar lön som betalas till arbetstägaren för frånvarotid.

Teoretiska delen innehåller information om lagstadgade och kollektivavtalsbaserad ersättningar. Jag redogör vad ersättningen innebär och hur den tillämpas i praktiken. I varje avsnitt finns exempel från byggnadsbranschen och servicefacket PAMs kollektivavtal.

Min empiri består av en webbenkätundersökning. Syftet med undersökningen var att få fram företagarnas åsikter om de höga lönekostnaderna, men även ta reda på hur företagen upplever deras ekonomiska situation.

Resultatet visar att företagen ser positivt på framtiden och deras ekonomi är god. Majoriteten av företagarna vill se en förändring av lönekostnaderna, för att kunna konkurrera mot andra.

ABSTRACT

Author	Janina Sandås
Title	Eliminate payments to secure the companies' future
Year	2014
Language	Swedish
Pages	54 + 14 Appendices
Name of Supervisor	Anna-Lena Berglund

My thesis deals with salary payments and which obligations you have as an employer. I have decided to focus the thesis on compensations paid for days off. The compensations are paid to the employees when being absent from work.

The theoretical part contains information on statutory and collective based agreements terms of salary payments. I will describe the purpose and how you apply the compensations paid for off days in practice. In each section there are examples from the Finnish construction trade union and the service sector trade union PAM.

My empirical part consists of data from an online survey. The purpose of the survey was to obtain the entrepreneurs' opinions about the high salary payments but also to find out how companies are experiencing their economical situation.

The result shows that companies are positive about the future and their economy is good. The majority of the entrepreneurs want to see some changes in payroll expenses, in order to compete against other.

Keywords	Salary payment, employers' obligations, online survey, opinions
----------	---

INNEHÅLL

ABSTRAKT

ABSTRACT

1	INLEDNING	8
1.1	Problemområde	9
1.2	Syfte och avgränsning.....	9
1.3	Forskningsmetod.....	10
2	ERSÄTTNING FÖR ARBETAD TID.....	11
3	ERSÄTTNINGAR FÖR ICKE ARBETAD TID.....	13
3.1	Arbetstid.....	13
3.1.1	Arbetstidsförkortning	14
3.1.2	Söckenhelgersättning.....	16
3.2	Sjuklön	17
3.3	Semester.....	20
3.3.1	Semesterlön	21
3.3.2	Semesterpenning	23
3.3.3	Semesterersättning	24
3.4	Familjeledighet	25
3.4.1	Moderskapsledigt	25
3.4.2	Faderskapsledigt.....	26
3.4.3	Föräldraledighet	27
3.4.4	Vårdledighet.....	28
4	DEN EMPIRISKA UNDERSÖKNINGEN	30
4.1	Undersökningsmetodik	30
4.2	Sammanfattning av undersökningen.....	31
4.3	Resultatanalysering av undersökningen.....	33
5	SLUTDISKUSSION	54
	KÄLLOR	56
	BILAGOR	

FÖRTECKNING ÖVER FIGURER OCH TABELLER

Tabell 1.	Koefficienter vid beräkning av semesterlön enligt 11 § i semesterlagen.	s. 22
Figur 2.	Moderskapsledighet, Faderskapsledighet samt vårdledighet	s. 25
Figur 3.	Beräkningsgrund för moderskapspenningen	s. 26
Figur 4.	Beräkningsgrund för faderskapspenningen	s. 27
Figur 5.	Beräkningsgrund för föräldrapenningen	s. 28
Figur 6.	Fråga 1 Vilket år grundades ert företag?	s. 33
Figur 7.	Fråga 2 Bolagsform?	s. 34
Figur 8.	Fråga 3 Verksamhetsbransch?	s. 34
Figur 9.	Fråga 4 Antal anställda?	s. 35
Figur 10.	Fråga 5 Vilka löner betalas ut till anställda?	s. 36
Figur 11.	Fråga 6. Är er företagsverksamhet utlokaliserad i andra länder?	s. 37
Figur 12.	Fråga 7 Anser ni att det finns tillräckligt med arbete för att anställa fler arbetstagare, men ni har inte råd på grund av de höga lönekostnaderna? Fråga 8 Upplever ni svårigheter att följa kollektivavtalens förändringar och krav?	s. 38
Figur 13.	Fråga 9 Får anställda ersättning för arbetstidsförkortning (Pekkas-dag)?	s. 39
Figur 14.	Fråga 10 Anser ni att lediga helgdagar t.ex. Trettondagen eller Kristihimmelsfärd som infaller mitt i veckan borde flyttas till veckosluten för att få fler fulla arbetsveckor?	s. 40
Figur 15.	Fråga 11 upplever ni att sjukfrånvarodagarna har ökat?	s. 41
Figur 16.	Fråga 12 Vad tycker ni om att eliminera ersättning för första sjukfrånvarodagen bland anställda för att minska onödig sjukfrånvaro? Följdfråga 13 Vad tror ni följderna skulle bli?	s. 42
Figur 17.	Fråga 14 Slopandet av karensdagarna under semestern ger arbetstagaren rätt att flytta fram semestern vid sjukdom. Hur tror ni det på påverkar företaget?	s. 43

- Figur 18.** Fråga 11 upplever ni att sjukfrånvarodagarna har ökat?
Fråga 15 Vilka av följande investeringar tror ni bidrar till
minskad frånvaro? s. 44
- Figur 19.** Fråga 16 Betalas semesterpenningen (lomaltapaluuraha) ut
till arbetstagarna? Semesterpenningen är 50 % procent av
semesterlönen. Fråga 18 Anser ni att semesterpenningen
(lomaltapaluuraha) är en kvarleva som inte längre behövs? s. 45
- Figur 20.** Fråga 17 Uppmuntrar ni anställda att byta
semesterpenningen till ledighet för att reducera utgifter? s. 46
- Figur 21.** Fråga 19 Utnyttjar manliga anställda faderskapsledigheten
på ert företag? Enligt antalet anställda. s. 47
- Figur 22.** Fråga 20 Borde vårdledigheten regleras jämställt mellan
könen? s. 48
- Figur 23.** Fråga 21 Har ni aktuella samarbetsförhandlingar
i företaget? s. 49
- Figur 24.** Fråga 22 Upplever ni svårigheter att betala ut lönerna? s. 49
- Figur 25.** Fråga 23 Hur ser framtiden ut för verksamheten? s. 50
- Figur 26.** Fråga 24 Vad tycker ni bör förändras för att öka din
verksamhets konkurrenskraft? s. 51
- Figur 27.** Fråga 25 Vilka lönekostnader anser ni borde slopas? s. 51

FÖRTECKNING ÖVER BILAGOR

BILAGA 1. E-post meddelandet som sändes ut till företagen

BILAGA 2. Påminnelsen

BILAGA 3. Enkätblanketten på svenska och finska

1 INLEDNING

Arbetsgivare har skyldigheter att betala ut ersättning till arbetstagaren för utfört arbete. Men det räcker inte enbart med att betala ut penninglön, utöver lönen finns det också lagstadgade ersättningar som måste betalas ut till anställda.

Världsekonomin påverkar vårt lands ekonomi, orsaken till Finlands försämrade ekonomi beror på den europeiska skuldskrisen. Små och medelstora företags betalningsförmåga påverkas av finanskrisen. Bland företag har det syns en nedgång i omsättning och lönsamt och det i sin tur leder till att man skjuter upp eller avstår från investeringar. Denna trend syns tydligast inom byggbranschen och industrin. (Åbo underrättelser)

En annan av orsakerna till Finlands instabila ekonomi är den ökade internationella konkurrensen. Finlands bruttonationalprodukt har varit låg de senaste åren men det förutspås en förbättring till år 2014. Även om konsumenternas köpkraft fortfarande kommer att vara svag, finns förhoppningar om att exporten och nyinvesteringar kommer att öka under året. Arbetslöshetsgraden i Finland väntas vara på samma nivå som tidigare. (Finlands bank)

De höga lönekostnaderna och förhöjda skatter leder till att företagen och investerarna riktar sin affärsverksamhet till attraktivare och framförallt billigare länder. För att Finlands kostnadsnivå på både varor och löner samt beskattning hör till de högsta i världen. Vilket har resulterat i att exporten har minskat och det betyder att företagen måste skära ner på arbetsplatser. Ändå höjer myndigheterna skatterna och lönerna. I en intervju från Forum för ekonomi och teknik med Konecranes Oy:s VD Pekka Lundmark. Lundmark konstaterar att Finland borde satsa på att marknadsföra sig som ett attraktivt land med många arbetsmöjligheter. Men för att det här ska kunna förverkligas påpekar Lundmark att en förändring är nödvändig. Kostnadsnivå måste sänkas så att handel ökar inom landet, då kan också lönerna sänkas. Löneregleringarna skall inte styras enligt ”osthyvelsprincipen”, alltså att alla skall behandlas lika utan Lundmark förespråkar att lönen skall baseras på re-

sultat som arbetstagaren har åstadkommit. Detta skulle leda till lägre kostnader som arbetsgivare och företagare skulle istället göra att få satsa sina resurser på att utveckla konkurrenskraften mot andra länder.(Forum för ekonomi och teknik)

För små och medelstora företag har de senaste åren varit en rejäl utmaning. Men även om företagen har det kärvt vill de kunna behålla hela sin personalstyrka. Enligt företagen som blivit intervjuade i en artikel av Yle är det myndigheterna som sätter käppar i hjulen för deras verksamheter. Myndigheterna inför nya krav och regler mot företagen. Detta leder till att företagens tid och resurser går åt till att på bästa sätt försöka anpassa och uppfylla de nya kraven. I stället för att satsa på produktion och ekonomisk framgång. (Yle, Småföretag vill behålla personalen)

Mitt intresse för undersökningen har jag fått från en artikel från Yrittäjä Sanomat där de gjort en undersökning om företagen vill avskaffa semesterpenningen och arbetstidsförkortningen. Resultatet visade att majoriteten av företagen vill slopa arbetstidsförkortning och semesterpenningen. (Yrittäjä Sanomat 2013:4-5)

1.1 Problemområde

I vårt samhälle har vi under de senaste åren varit inne i en ekonomisk gråzon. För att kunna klara av denna situation som företagare behövs det göras inbesparingar. Ett förslag från Yrittäjät Ry. är att göra nedskärningar i lönekostnader. Först bland de ersättningar åt anställda vilka företagen betalar även om arbetstagaren inte har utfört något arbete. Den nya lagförändringen gällande ersättningar för icke arbetad tid som trätt i kraft under året är slopandet av karensdagarna under semestern det har istället ökat kostnaderna för arbetsgivaren.

1.2 Syfte och avgränsning

Syftet med arbetet är att få ta del av små och medelstora företagens åsikter och synpunkter om ersättningar till löntagare. Men också hur företagare ser på framtiden, med myndigheternas och allmänhetens krav på förändringar inom ersättningar till arbetstagaren för icke arbetad tid.

I takt med de höga arbetskraftskostnaderna, ökar trycket på arbetsgivare. Därför vill jag ta reda om företagen har råd att behålla samma personalstyrka i framtiden. Syftet är också att få en djupare inblick i löneräkning. Jag kommer att fokusera lärdomsprovet på ersättningar som betalas ut till anställda för icke arbetad tid. Det är ersättningar för semestern, arbetstiden, sjuktiden och föräldraledigheten.

Undersökning är avgränsad till små och medelstora företag från tre kommuner i Österbotten. Arbetet kommer att vinklas så att det ses från arbetsgivarens synvinkel. Den teoretiska delen kommer att begränsas genom att ge exempel från tre olika kollektivavtal. Från byggnadsförbundet kommer jag att använda mig av byggbranschens kollektivavtal. Det andra är Servicefacket PAM rf. där jag tänker använda två kollektivavtal, handelns kollektivavtal och arbetstagarens kollektivavtal för apotek. Branscher som tillämpar handelskollektivavtal är, agenturhandel, detaljhandel, partihandel, kioskhandel, service- och trafikstationsverksamhet.

1.3 Forskningsmetod

Teoridelen i mitt arbete baserar sig på litteratur om löneräkning och artiklar som behandlar arbetskraftskostnader och ersättningar för ickearbetad tid. Andra delen av mitt arbete består av en empirisk del, den baseras på en webbenkätundersökning. Webbenkätens fördelar är att jag når ut till många företag från olika branscher samtidigt. Det är även smidigt för respondenten att besvara enkäten. I empiriska delen kommer resultaten från enkäten att sammanställas i diagram och analyseras. Lärdomsprovet sista del är en slutdiskussion.

2 ERSÄTTNING FÖR ARBETAD TID

Lön betalas till arbetstagaren som ersättning för utfört arbete. Lönen består av penninglön, men också förmåner räknas som lön exempelvis bil-, bostads- eller lunchförmån. Penninglönen kan inkluderas av bonusar, lönetillägg, provisioner och övertidstillägg. Lönetillägg är exempelvis skiftes-, språk- eller tvättillägg. (Stenbacka & Söderström 2012:22)

Penninglönen kan baseras antingen enligt tid eller utgående från resultatet av utfört arbete en så kallad prestationslön. Den tidsbaserade penninglönen är vanligast, den kan antingen vara timlön eller månadslön. Arbetsgivaren och arbetstagaren skall gemensamt avtala om hur arbetstiden ska skall ersättas. (Stenbacka & Söderström 2012:22: Eskola 2007:26) Arbetstagaren kan även vara deltid- eller heltidsanställd. När man beräknar den tidsbaserade lönen ska den utgå i från en viss tidsenhet. Det kan vara timmar, dagar, veckor, månadsvis eller årsvis. (Eskola 2007:25)

Prestationsbaserad penninglön är det viktigt att båda är med och avtalar om, så att arbetstagaren är medveten om vilken lön han får för sitt arbete. Det är arbetsmängden som utgör grunden för den prestationsbaserade lönen. Prestationsbaserade löner kan vara ackordlön, provisionslön eller bonuslön. (Stenbacka & Söderström 2012:22: Eskola 2007:25) Dessa löneslag kan vara totala penninglönen eller så är de tillägg till den tidsbaserade lönen. Ackordlön innebär att lönen baseras på hur mycket arbete som blir utfört. Före arbetet börjar, ska det vara bestämt vilka prestationer som skall bli förda och på vilket sätt prestationerna ersätts. Sedan är det upp till arbetstagaren som själv får avgöra hur mycket av arbetet som utförs. Bonus och Provisionslön måste baseras enligt ett på förhand gjort system. Provisioner och bonusar kan betalas ut enligt procentsystem eller genom uppnådda målsättningar. (Stenbacka & Söderström 2012:22-23)

Beroende på arbete kan arbetstagaren även få lönetillägg utöver penninglönen. Dessa lönetillägg kan vara övertid, kvälls- eller natt-, språk- tvätt- eller servicetillägg. (Stenbacka & Söderström 2012:23-24)

Valet av löneslag kan kombineras, så att löntagare får flera löneslag under en arbetsperiod. Ett löneexempel som ges i boken Palkanlaskenta, får den anställda månadslön, men utöver den får löntagaren en provisionslön enligt hur mycket som blivit sålt under månaden. (Stenbacka & Söderström 2012:23)

Arbetsgivaren kan också betala personalförmåner, det finns skattefria och skattepliktiga förmåner. Skattefria ersättningar är bland annat kilometerersättning, dagtraktamente, måltidsersättning eller ersättning för att arbetstagaren använder privata redskap i arbetet. Personalförmånerna regleras enligt inkomstskattelagen och det är skatteverket som årligen reglerar det maximala skattefria beloppet. (Stenbacka & Söderström 2012:91) Skattepliktiga personalersättningar är exempelvis naturaförmåner. Naturaförmån är en ersättning som arbetstagaren får i annan form än pengar. Arbetstagaren får använda vara eller en tjänst både hemma och i arbete men företaget äger eller hyr varan, exempelvis bil eller bostad. Den vanligaste naturaförmånen är telefonförmån. (Stenback & Söderström 2012:25)

För arbetsgivare som betalar ut lön regelbundet tillkommer skyldigheter. Till skatteverket är företagaren tvungen att registrera sig som arbetsgivare. (Skatteverket, företag som arbetsgivare) Utöver lönebetalningen ansvarar arbetsgivaren också för personalens säkerhet och hälsa. Det finns lagstadgade socialförsäkringar som är obligatoriska för företagare. Dessa är arbetslöshetsförsäkring, olycksfallsförsäkring, pensionsförsäkring och sjukförsäkring. Arbetsgivaren får innehålla en del av de nämnda socialskydds-försäkringsavgifterna av löntagaren och resterande del betalar företaget. Även förskotts-innehållning skall dras från arbetstagarens bruttolön. Sedan måste arbetsgivaren månatligen anmäla hur mycket skatt och socialskyddsavgifter som innehållits från personalens löner till Skatteverket. Dessutom måste företagaren göra en årsanmälan på alla löner som blivit betalda. (Stenbacka & Söderström 2012:79-80)

3 ERSÄTTNINGAR FÖR ICKE ARBETAD TID

Arbetstagaren har även rätt till lön för frånvarotid. Lön för ledig dag är till exempel arbetstidförkortning, söckenhelgersättning, sjuklön, semesterlön och familjeledigheter.

På Suomen Yrittäjät hemsida finns en artikel skriven av chefredaktören Jussi Järventaus om den hårda konkurrensen mellan företagen. Järventaus anser att konkurrensfördelarna fås med nedskärningar i personalkostnader genom att sluta betala ersättningar för icke arbetad tid till arbetstagare. När det är sämre tider måste företagarna sänka produktionskostnaderna och behålla arbetsprestationerna. Järventus tror att sloandet av ersättningar för ogjort arbete skulle leda till att antalet frånvarodagar skulle minska bland anställda. Att avskaffa ersättningar skulle dock leda till sänkta löner bland arbetstagarna. För att detta skall vara möjligt måste fackföreningarna godkänna förändringarna i kollektivavtalen. Enligt artikeln är fackcentralen FFC av helt annan åsikt och avslag genast Järventaus förslag. Järventaus avslutar artikeln med frågeställningen; ”Vi bör fråga oss själva, vilket är viktigare, ersättningar för icke arbetad tid eller arbetsplatserna?”(Yrittäjät)

3.1 Arbetstid

Finlands arbetstidslag motsvarar Europas arbetstidsdirektiv. Lagen om arbetstider är tvingande och måste följas av arbetsgivaren. Det är olagligt att avtala om sämre villkor med arbetstagaren än de paragrafer i arbetstidslagen eller de villkor som finns i branschens kollektivavtal. (Stenbacka & Söderström 2012:96)

Ordinarie arbetstiden omfattar den tid då skiftet börjar och slutar samt lediga dagar. Ordinarie arbetstiden behövs inte om personalen får tillämpa flexibla arbetstider. Till arbetstiden räknas det arbete som utförs på arbetsplatsen. Arbetsresan till och från arbetet samt lunchpausen ingår inte i arbetstiden. Vanlig arbetstid innebär en åtta timmars arbetsdag fem dagar i veckan, medeltalet av arbetade timmar på en vecka ska vara maximalt fyrtio timmar. I Arbetstidslagen finns en maxgräns för hur mycket den anställda får arbeta, men det finns ingen minimigräns för hur lite arbete arbetsgivaren måste förse de anställda med. (Saarinen 2007:323-326)

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna får sina lagstadgade ledigheter under arbetstiden, mat och vilopauser. Det har anställda rätt till om de arbetar minst sex timmar om dagen. Arbetstagaren har rätt till minst en halvtimmes matpaus under arbetsdagen. Alla anställda ska vara på dygnsvila mellan arbetsskiften. Dygnsvilan ska vara 24 timmar, men enligt vissa undantagsfall kan den vara endast fem timmar. Lagstadgade veckovilan innebär att arbetstagaren är ledig i 35 timmar i streck, arbetsgivaren ska stäva efter att ge ledigheten i samband med söndagar. (Saarinen 2007:336-341)

Om anställda utför arbete över ordinarie arbetstiden ersätts det som övertid. Övertiden kan fördelas enligt dygnsövertid eller veckoövertid. Dygnsövertid är de arbetade timmarna som utförs efter en åtta timmars arbetsdag. Medan veckoövertid innebär veckans totala arbetade timmar som överskrider 40 timmar. För de som är deltidsanställda och arbetar längre än en normal arbetsdag men fortfarande under 40-timmarsgränsen per vecka ersätts med tilläggsarbete. (Saarinen 2007:347-348) Ersättning för mertidsarbete skall minst vara vanlig timlön. Däremot övertiden regleras av arbetstidslagen. Dygnsövertiden ersätts så att de två första timmar förhöjs timlön med hälften och resten av timmarna med dubbeltimlön. Om övertiden ersätts på basen av veckans totala arbetstid skall lönen höjas med 50 % på överstigande timmar. Om inte annat avtalats i kollektivavtalen. (Arbetstidslagen)

Ett annat alternativ är att arbetsgivaren kan komma överrens med anställda att extra arbetet tas ut i ledigt, endera allt eller en del av övertidstimmar. Ledigheten kan tas ut vid ett senare tillfälle. (Saarinen 2007:359)

3.1.1 Arbetstidsförkortning

Arbetstidsförkortningen ingår inte i arbetstidslagen utan är endast kollektivavtalsbaserad. Arbetstidsförkortning eller som det också används ”Pekkanen-dag” infördes 1984 och 1986. Pekkanen ledigt kommer från den politiska beslutsfattaren Matti Pekkanen. Arbetstidsförkortningen är till för att förkorta arbetstiden under ett kalenderår. (Stenbacka & Söderström 2012:121)

Arbetstidsförkortningen minskar på arbetstiden för en normal arbetsdag eller veckoarbetstimmarna. Arbetstagarna intjänar en Pekkanen om man regelbundet arbetar åtta timmar om dagen eller fyrtio timmar i veckan. På ett kalenderår intjänas sammanlagt 100 timmar arbetstidsförkortning vilket ger 12.5 dagar ledigt. Pekkanen-dagarna skall tas ut före maj månad. De dagar som arbetstagaren använder arbetstidsförkortning är ledig dag med lön. För månadslöntagare betalas vanlig månadslön även om den anställda inte har varit närvarande på arbetet utan tagit ut en ledig pekkanen-dag. För timlöntagare betalas ersättning för uttagen arbetstidsförkortning genom att beräkna arbetstagarens medeltimlön multiplicerat med timmar för en vanlig arbetsdag. (Söderström & Stenbacka 2012:119-120: Syvänperä & Turunen 2012:111-112)

Branschspecifika kollektivavtal har egna bestämmelser angående intjäning och ersättning av arbetstidsförkortning. På de arbetsplatser där handelns kollektivavtal tillämpas förkortas arbetstiden med 116 timmar under ett år om arbetstagarens ordinarie arbetstid är 40 timmar per vecka. Arbetstidsförkortningen används också genom att förkorta arbetsveckan till 37,5 timmar under året, eller så tas det ut i form av fridagar. Om arbetstagaren har arbetat i ett år har det intjänats 14 fridagar. Dagar som inte kan räknas som fridagar är sådana dagar som inte anses vara semesterdagar exempelvis midsommarafton. Arbetstidsförkortningen inom handel ersätts med vanlig lön. (Handelns kollektivavtal)

Bygganställda minskar arbetstiden med 96 timmar för ett år. Byggare som arbetar mer än 38 timmar i veckan får utnyttja arbetstidsförkortningen. Det är arbetsgivaren som avgör när fridagarna får användas. Om det inte är möjligt att ta ut det som ledigt skall den ersättas som penninglön. Arbetstidsförkortningen kan sparas till slutet av februari följande år. Efter februari och arbetstagaren fortfarande har oanvänd arbetstidsförkortning nollställs saldot. (Kollektivavtalet för byggnadsbranschen)

Bland apoteken skall arbetstidsförkortningen planeras i mån av möjlighet med annat ledigt. Arbetstidsförkortningen beaktas på olika sätt beroende heltids- eller deltidsanställning. För de som arbetar 40 timmar i veckan förkortas arbetstiden till sju och en halv timme och för deltidsanställda förkortas arbetstiden med ett tal som

fås genom att dividera den genomsnittliga arbetstiden med fem. Det kan också avtalas med arbetstagaren att arbetstidsförkortningen ersätts som penninglön. (Kollektivavtalet för arbetstagare på apotek)

3.1.2 Söckenhelgsersättning

Det finns en huvudregel som arbetsgivaren kan följa när det gäller löneutbetalning, lön betalas för utfört arbete eller närvarande under arbetstiden. Därför måste arbetsgivaren inte ersätta söckenhelgsersättning. (Arbetsavtalslagen) Söckenhelger är kyrkliga högtider så som långfredag, påsklördagen, trettondagen och Kristi himmelfärdsdag. Dessa dagar kan anställda få extra ersättning för. Ur Arbetsgivarens synvinkel innebär det att de mister arbetskraft och det kan leda till arbete lämnar ogjort och arbetsgivaren måste ändå ersätta arbetstagaren trots det är lediga. Söckenhelgs ersättning är inte lagstadgat men finns i de flesta kollektivavtalen. I kollektivavtalen finns specifikt nämnt vilka högtider som är avlönade enligt bransch. Det vanligaste avlönade fridagarna är, nyårsdagen, första maj, självständighetsdagen, julafton och annandag jul. (Eskola 2007:117)

Söckenhelgsersättningen kan betalas som en normal arbetsdag. Hur företaget ersätter söckenhelgerna beror på arbetstagarens löneslag. För månadslöntagare betalas ingen skild söckenhelgsersättning utan löntagaren får sin vanliga månadslön även om arbetstiden varit kortare än vanligt. Medan timavlönade arbetstagare får söckenhelgsersättning. Eftersom deras totala lön minskar på grund av förkortad arbetstid. Om den normala arbetstiden är 40 timmar i veckan förkortas den med en arbetsdag exempelvis med åtta timmar till totala 32 timmar. Därför ersätts åtta timmar söckenhelg till timlöntagare för att uppnå ordinära arbetstiden. På de viset får både tim- och månadslöntagare samma ersättning. För visstidsanställda med anställning under en månad betalas vanligen inte söckenhelgsersättning. (Löneräknarens handbok 2007:A11:1)

Företag från servicebranschen har gett förslag om att helgdagar som infaller någon vardag mitt i veckan skall flyttas till veckosluten. Det skulle innebära flera hela arbetsveckor med full arbetstid under året. Under åren 1973 till 1991 hade Kristi himmelfärd och Trettondagen flyttats till veckosluten, men efter 1991 återgicks

till ursprungliga helgdagssystemet. Om vi skulle flytta helgdagarna tror företagen det skulle leda till effektivare arbete under ostörda arbetsveckor och minska lönekostnaderna. (Hufvudstadsbladet, söckenhelger)

I kollektivavtalen finns det olika bestämmelser angående söckenhelgersättningen. Kollektivavtalet för apoteksanställda ersätter söckenhelgersättning för kyrkliga högtider, långfredagen, annandag påsk och Kristi himmelfärdsdag. Andra högtider som infaller någon vardag som förkortar arbetstiden och ersätts är, nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen och julhelgen från 24-26 december. Sommararbetare som arbetar endast från juni till augusti får inte söckenhelgersättning. (Kollektivavtalet för arbetstagare på apotek)

I byggbranschen får arbetstagarna ett lönetillägg för söckenhelgerna. Nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton, julafton och juldagen är fridagar som finns i kollektivavtalen. Söckenhelgersättning är ett lönetillägg som kontinuerligt ersätts med 7,7 % av den lön och övertid som arbetstagaren arbetat ihop under en period. Söckenhelgersättningen betalas ut till arbetstagaren på vanlig löneutbetalningsdag. Lönetillägget ges inte till studeranden. (Kollektivavtalet för byggnadsbranschen)

Handelns kollektivavtal förkortar söckenhelger arbetstiden med sju och en halv timme. De dagar som förkortar arbetstiden är i stort sätt samma som för apoteksanställda, det som skiljer är att inom handel förkortas julafton och annandag jul om den infaller mellan måndag och fredag. (Handelns kollektivavtal)

3.2 Sjuklön

I arbetsavtalslagen finns bestämmelser om arbetstagarens rätt till ersättning för sjukdomstid. Arbetsgivaren kan inte undvika att betala sjuklön. Enligt sjukförsäkringslagen har arbetstagaren rätt till sjuklön för nio vardagar från och med insjuknandet, dessa kallas också karensdagar. Arbetsgivaren betalar full sjuklön om arbetsförhållande har varat längre än en månad. Om arbetstagaren ännu inte har arbetat i en månad betalas hälften av sjuklönen. Efter arbetsgivaren betalt sjuklönen ersätts arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen. Vilket innebär att den försäkrade

arbetstagaren har därefter rätt till sjukdagpenning från arbetsgivaren eller folkpensionsanstalten. (Arbetsavtalslagen)

Om arbetstagarens frånvaro beror på sjukdom eller olycksfall är arbetsgivaren skyldig att betala sjuklön. Men det finns sjukdomsfall då arbetstagaren inte är skyldig att betala sjuklön under sjukskrivningen. Det är till exempel om arbetstagaren med avsikt blivit arbetsoförmögen eller på grund av grov vårdslöshet orsakat sjukdom. Det kan vara skönhetsoperationer eller slagsmål. (Arbetsavtalslagen)

Den sjuklön som ersätts ska motsvara löntagarens ordinarielön enligt arbetsavtalet. Sjuklönen för en månadslöntagare registreras och resten blir penninglön så att summan blir samma som en normal månadslön. När det gäller en timanställd räknas sjuklönen enligt medeltimlön gånger antalet dagar arbetstagaren varit sjuk. De tillägg som finns i arbetsavtalslagen så som övertid eller söndagsarbete ska inte beaktas vid beräkandet av sjuklön. Däremot fasta tillägg som finns avtalat i kollektivavtalen ska räknas med till sjuklönen. Deltidsanställda får endast sjuklön för de dagar som skulle ha varit arbetsdagar. Vid insjuknandet ska anställda meddela arbetsgivaren så fort som möjligt. (Söderström och Stenbacka 2012:120)

Sjukdagpenningen är en ersättning som skall motsvara den lön som arbetstagaren går miste om vid arbetsoförmåga. Summan fastställs enligt arbetstagarens inkomster. Sjukdagpenningen regleras i sjukförsäkringslagen och betalas i max 300 vardagar. Anställda mellan 16-67 år har rätt till ersättningen. Sjukdagpenningen kan också betalas till arbetsgivaren från folkpensionsanstalten om arbetstagaren fått lön från företaget istället. (Folkpensionsanstalten, sjukdagpenning)

Arbetare har rätt att vara borta från arbetet i fyra dagar om de har barn som är under tio år och insjuknat. Är arbetstagaren hemma med sjukt barn, har de inte rätt till sjuklön enligt arbetsavtalslagen. Men i de flesta kollektivavtalen har föräldrarna rätt till fyra dagar sjukpenning för vård av sjukt barn. (Folkpensionsanstalten, sjukdagpenning)

I kollektivavtalen finns det mer omfattande bestämmelser angående sjuklön till anställda. I en del kollektivavtal förekommer exempelvis inte karensdagar vid

sjukdom. (Löneräknarens handbok 2007:F5:1) Inom apoteksbranschen skall anställda så fort som möjligt informera att de insjuknat och hämta ett godkänt läkarintyg till arbetsgivaren. Då de gjort det har de rätt att få sjuklön. Har arbetstagaren varit anställd minst en månad tillämpas karenstiden, nio vardagar samt dagen för insjuknandet. (Kollektivavtalet för arbetstagare på apotek)

Inom Handeln måste arbetsgivaren betala sjuklönen direkt till de anställda men kan sedan ansöka om ersättning från sjukförsäkringen. Är det någon av de anställdas barn som insjuknat har de rätt till kort frånvaro, tre dagar med lön förutsatt att arbetstagaren har meddelat och kan uppvisa läkarintyg över barnets sjukdom. (Handelns kollektivavtal)

Enligt byggnadsbranschens kollektivavtal ersätts arbetstagaren med normal lön om insjuknandet sker under arbetsdagen och sjuklönen betalas från och med andra dagen efter insjuknandet. Anställda måste ha arbetat mer än två veckor för att få ersättning vid sjukdom. Sjuklönen varierar beroende på vilket löneslag som används. Från och med april 2013 avtalades om nya max belopp för sjuklön, 15,89€/h vid sjukdom under karensdagarna och 19,86€/h för resten av dagarna som löntagaren har rätt till sjuklön. Är det frågan om olycksfall betalas full lön. (Kollektivavtalet för byggnadsbranschen)

Nyaste förändring i arbetsavtalslagen trädde i kraft 1.1.2013, det är om arbetaren insjuknar under semester. Lagen har ändrats så att karensdagar inte längre beaktas. Före om arbetstagaren insjuknade under semester tillämpades sju dagars karens. Blir arbetstagaren sjuk idag under semestern ska man genast under första dagen anmäla till arbetsgivaren och den anställda få då rätt till att skjuta upp semestern. (Företagare i Finland 4/2013)

Ett annat förslag från företagarna är att upphäva första karensdagen vid sjukdom och istället införa att första sjukdagen för arbetstagaren skulle vara oavlönad, det har införts i Sverige. Det tror företagarna skulle reducera onödiga sjukskrivningar bland personalen. Kostnaderna som uppstår om en arbetstagare blir sjuk uppgår till cirka 300€ om dagen. Medan fackförbundets centralorganisation anser att det-

ta förslag endast skulle leda till att flera arbetstagare skulle gå till arbetet sjuka. (Hufvudstadsbladet, karensdagar)

3.3 Semester

Gällande semester skall semesterlagen följas. Lagen är tvingande vilket innebär att man inte kan avtala om andra villkor, förutom det är bättre villkor än lagen och kollektivavtalen. Personalen har enligt semesterlagen rätt till avlönad ledighet på sommaren och vintern. Semestern kan inte bytas till pengar. (Semesterlagen)

Semester är ledighet som anställda tjänar in under ett semesterkvalifikationsår. Semesterkvalifikationsåret börjar från första april till sista mars följande år. Under intjäningsperioden förtjänar man två eller två och en halv dag per månad beroende på anställningsförhållandets längd. (Eskola 2007:124)

Om arbetstagaren börjat efter sista mars och varit anställd under ett år, förtjänas två semesterdagar per månad. Däremot om man arbetsförhållandet varat längre än ett år har arbetstagaren rätt till två och en halv semesterdag per månaden. Tjänar arbetaren två och en halv dag per kvalifikationsår ger det totalt 30 dagar semester. Men 24 dagar får maximalt användas till sommarsemestern och de sex överstigande dagarna blir då vintersemester. När semesterdagarna räknas åt arbetstagarna avrundar man alltid dagarna uppåt till hela dagar. (Stenbacka och Söderström 2012:133)

Full sommarsemester är 24 vardagar. Sommarsemester ska tas ut under perioden 2.5–30.9. Semestern räknas enligt sex dagars veckor. Till semesterdagarna räknas inte söndagar, kyrkliga helgdagar, midsommarafton, julafton, påsklördag, valborgsmässoafton och självständighetsdagen. Om någon av dessa högtider infaller under semester räknas de inte som semesterdagar utan då förlängs semestern så att 24 dagar uppnås. (Eskola 2007:128)

Intjänandet av semestern kan fastställas enligt två olika intjäningsprinciper, endera används 14 dagars regeln eller enligt 35 timmars regeln. Dessa regler får inte användas samtidigt, en av reglerna ska användas per arbetstagare. Om det inte sker omfattande förändringar i den normala arbetstiden, exempelvis från fulltid till del-

tids anställd. I sådana fall kan man till en början när det är möjligt använda 14 dagars regeln och sedan övergå till 35 timmars regeln. 14 dagars regeln innebär att arbetstagaren bör ha varit i arbete minst 14 dagar av månaden för att intjäna semesterdagarna. Det räknas också som arbetsdag om den anställda inte varit på arbetsplatsen men det kan jämföras som arbetsdag. Sådana tillfällen kan vara arbetsresa, skolning, vård av sjukt barn under tio år, eget sjukdomsfall eller olycks-händelse. (Semesterlagen)

För arbetstagare som är deltidsanställda och 14 dagars regeln inte går att tillämpa används 35 timmars regeln. Det innebär att de som arbetar minst 35 timmar i månaden men mindre än 14 dagar förtjänar sina semesterdagar. Till arbetstimmar räknas alla utförda timmar i arbetssyfte inkluderat övertid och nödarbete. Intjäningsprincipen bestäms när arbetsavtalet görs mellan arbetsgivaren och arbetstagen beroende på ordinära arbetstiden. (Eskola 2007: 125-126)

Vintersemestern är de sex vardagar som kvarstår efter sommarsemestern. De kan tas ut under året från oktober till sista april före ny semesterperiod, alltså inte under sommarperioden. Arbetstagaren får själv välja hur vintersemestern ska tas ut, som helhet eller om ledigheten delas upp. Vintersemestern går inte att sparas och använda följande år. (Stenbacka och Söderström 2012:136: Semesterlagen)

3.3.1 Semesterlön

Semesterlönen är obligatorisk att ersätta till löntagaren under semestern enligt semesterlagen. Semesterlönen ska motsvara samma summa som om arbetstagaren hade varit i arbete. Även naturaförmånerna ska inkluderas fast arbetstagaren är ledig. Men arbetsgivaren kan istället för att ge naturaförmånen betala ut samma summa pengar som värdet på naturaförmånen. (Semesterlagen)

Det finns tre huvudregler vid beräkning av semesterlönen, val av regel beror på löneslag. Semesterlönen kan räknas procentuellt, med genomsnittlig dagslön eller enligt regeln för månadslöntagare. De två första räknesätten med procent och koefficient används för timavlönade. Medan det sista alternativet används för månadslöntagare. (Eskola 2007:130-135)

Månadslöntagarens semesterlön beräknas enligt lagen, genom att multiplicera semesterdagarna med månadslönen och sedan dividera semestermånadens verkliga arbetsdagar. Utöver detta har många kollektivavtal fastställt att semesterlönen ska räknas genom att multiplicera lönen med semesterdagarna men att man dividerar alltid med 25 istället för verkliga kalenderdagarna. Standarddivisorn 25 infördes och användes enligt den gamla semesterlagen. (Löneräknarens handbok 2007:E4:1) Personal som får veckolön räknas semesterlönen på samma sätt som för månadslöntagare, men divisorn sex används istället. (Stenbacka & Söderström 2012:138)

Semesterlönen för timanställda och anställda med ackordlön kan beräknas på två olika sätt, beroende på vilken semesterintjäningsprincip som används. Används 14-dagars regeln ska semesterlönen räknas utgående från en medeldagslön. Medeldagslönen fås genom att dividera arbetstagarens intjänade lön under intjäningsperioden med semesterkvalifikationsårets arbetsdagar. Summan för medeldagslönen adderas med övertidstimmarna, som sedan divideras med åtta. (Stenbacka & Söderström 2012:139) För att räkna ut semesterlönen för timanställda används semesterlagens koefficient tabell. Semesterlönen beräknas enligt formeln, medeldagslönen multiplicerat med koefficienten enligt antal semesterdagar. Om arbetstagaren har under semesterkvalifikationsåret intjänat mer än 30 dagar ska koefficienten höjas med 0,9. (Syvänperä & Turunen 2012:135)

Semesterdagar	Koefficient	Semesterdagar	Koefficient	Semesterdagar	Koefficient
		11	9,9	21	19,3
2	1,8	12	10,8	22	20,3
3	2,7	13	11,8	23	21,3
4	3,6	14	12,7	24	22,3
5	4,5	15	13,6	25	23,2
6	5,4	16	14,5	26	24,1
7	6,3	17	15,5	27	25,0
8	7,2	18	16,4	28	25,9
9	8,1	19	17,4	29	26,9
10	9,0	20	18,3	30	27,8

Tabell 1. Koefficienter vid beräkning av semesterlön enligt 11 § i semesterlagen. (Stenbacka & Söderström 2012:139)

Den andra räkneregeln för timlöntagarens semesterlön är 35 timmars regeln. Enligt 35 timmars regel används procent för att räkna ut semesterlönen. Under ett års anställning, används 9 %. Om arbetsförhållandet varat över ett år har man rätt till 11,5 %. Procenten multipliceras med arbetstagarens lön som intjänats under semesterkvalifikationsåret. Det som ingår i lönen är fastställt enligt semesterlagen, övertid och nödarbete ska inte tas med. (Semesterlagen)

Apoteket beräknar semesterlönen så att man dividerar månadslönen med 25. De utbetalda lönetilläggen så som kvälls- och nattlägg adderas en procentuell del till semesterlönen. (Kollektivavtalet för arbetstagare på apotek)

Handeln får sin semesterlön före semestern inleds. När semesterlönen skall betalas räknar man med procent eller använda allmänna divisorn 25. (Handelns kollektivavtal)

Enligt byggbranschens kollektivavtal är semesterlönen en helhet som består av semesterlönen, semesterpenningen och semesterersättningen. I byggbranschen består semestern av 18,5 % av penninglönen. Där 14 % utgör sommarsemestern och 4,5 % vintersemestern. Under familjeledigheterna tjänar man också in semester. För arbetstagare som varit familjeledig ersätts semestern genom att multiplicera semesterdagar för en månad, med tolv. Det blir summan för semesterpenningen under den lediga månaden. (Kollektivavtalet för byggnadsbranschen)

3.3.2 Semesterpenning

Enligt semesterlagen är det inte tvingande att betala ut semesterpenningen till anställda. Men eftersom det finns fastställt i de flesta kollektivavtalen, är stor del av arbetsgivarna skyldiga att betala semesterpenningen. (Aalto 2003:50) Från början var det meningen att semesterpenningen skulle betalas till arbetstagaren när de återvände till arbetet efter semestern. För att undvika att anställda skulle byta arbetsplats under semestern. Där av det finska namnet lomaltapaluuraha, semesteråterkomstpenning. (Stenbacka & Söderström 2012:143)

I kollektivavtalen finns det bestämmelser om hur mycket som ska ersättas och när semesterpenningen ska betalas ut. I servicefackets kollektivavtal för apoteks an-

ställda och handelns kollektivavtal följer samma principer för semesterpenningen. Den är 50 % av brutto semesterlönen. Utbetalningen sker i samtidigt som arbetstagaren tar ut sin ledighet under sommarperioden. Arbetstagaren har även rätt att byta semesterpenningen till ledigt. (Kollektivavtalet för arbetstagare på apotek: Handelns kollektivavtal)

Däremot byggbranschen har andra bestämmelser. Som tidigare nämnts är semesterpenningen sammansatt av semesterlön, semesterersättning och semesterpenningen. Det ersätts inte ut någon specifik semesterpenning utan allt ingår i ett löneslag och ersätts löpande varje period enligt utbetalad penninglön. (Kollektivavtalet för byggnadsbranschen)

3.3.3 Semesterersättning

Semesterersättningen betalas endast ut om arbetstagarens arbetsavtal upphör. Om arbetstiden inte räcker till för att kunna tillämpa 14 dagars regel eller 35 timmars regel för intjänandet av semester har arbetstagaren fortfarande rätt till semester enligt semesterlagen. För varje kalendermånad som arbetsförhållandet varit i kraft intjänas två semesterdagar. Semesterersättningen kan bytas till lediga dagar. (Stenbacka & Söderström 2012:136)

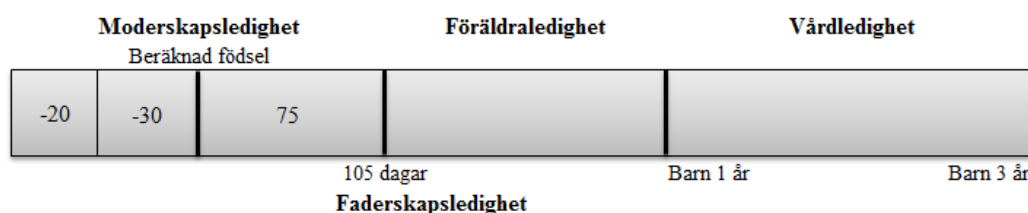
Semesterersättning innebär att arbetstagaren får ersatt sin semester i pengar på grund av att arbetstagaren inte har tagit ut sin semester före anställningsförhållandet upphört. (Eskola 2007:136) Även om arbetstagaren inte ännu hunnit intjäna semester under arbetsförhållandet har de alltid rätt till semesterersättning. (Löneräknarens handbok 2007:E6:2)

Semesterersättningen beräknas på samma sätt som semesterlönen för timanställda. Har arbetstagaren varit anställd mindre än ett år räknas ersättningen med 9 % och över ett års anställning 11,5 % av penninglönen och tilläggen som betalats ut efter under sista anställningsåret. Semesterersättningen beaktas i samband med sista löneutbetalningen när anställningen upphör. (Stenbacka & Söderström 2012:142-143)

3.4 Familjeledighet

Enligt arbetsavtalslagen har arbetstagaren rätt till moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet under graviditet, födsel samt småbarnsskötsel. Båda föräldrarna har rätt till ledigheten med föräldrapenningen. Föräldrarna ska gemensamt komma fram till hur de vill fördela föräldraledigheten. Föräldrapenningen beräknas enligt föräldrarnas egna inkomster. (Folkpensionsanstalten, föräldrapenning) Enligt arbetsavtalslagen är det inte tvingande för arbetsgivaren att betala ut dagpenning till föräldraskapsledighet.

Folkpensionsanstalten beräknar vardagar enligt sex dagars veckor från måndag till lördag. Förutom veckor med vardagshelger. Båda föräldrarna kan arbeta på söndagar samtidigt som de får föräldrapenningen. (Folkpensionsanstalten, föräldrapenning)



Figur 2. Moderskapsledighet, Faderskapsledighet samt vårdledighet (Arbets- och näringsministeriet, familjeledighet)

3.4.1 Moderskapsledigt

Arbetstagaren har rätt att gå på moderskapsledighet 30 dagar före barnets beräknade ankomst. Arbetstagaren får själv avgöra när hon går på mammaledigt men det får högst vara 50 vardagar före beräknad födsel. Moderskapsledigheten är totalt 105 vardagar. (Saarinen 2007:414) I arbetsavtalslagen finns det obligatorisk moderskapsledighet. Det innebär att mamman inte får arbeta två veckor före eller efter barnets födsel. (Arbetsavtalslagen)

Enligt folkpensionsanstaltens rekommendationer ska arbetsgivaren informeras minst två månader före mammaledigheten. Moderskapspenningen ska också ansökas två månader före beräknad födsel av arbetstagaren eller arbetsgivaren bero-

ende på överrenskommelse. När moderskapsledigheten inleds har arbetstagaren rätt till moderskapspenning. (Folkpensionsanstalten, moderskapspenning)

Moderskapspenningen betalas ut i 105 vardagar. När modern har varit gravid i 154 dagar har hon rätt till moderskapspenningen, men den betalas tidigast ut 50 dagar före beräknad födsel, efter det får mamman inte arbeta. Det är mammans årsinkomst dividerat med 300 som blir grunden för av moderskapspenningen. I 56 dagar utbetalas en högre moderskapspenning som baseras på 90 % av den dividerade årsinkomsten, därefter utbetalas en summa som motsvara föräldrapenningen som beräknas enligt 70 % (Folkpensionsanstalten, moderskapspenning)

Beloppet av den arbetsinkomstbaserade moderskapspenningen för de första 56 vardagarna	
Arbetsinkomst euro/år	Beräkningsformler för dagpenningen euro/vardag
0–7 654	= minimi = 22,96
7 654–53 072	0,9 x årsarbetsinkomsten : 300
över 53 072	159,22 + 0,325 x (årsarbetsinkomsten - 53 072) : 300

Figur 3. Beräkningsgrund för moderskapspenningen (Folkpensionsanstalten, moderskapspenning)

Det finns även undantag om särskild moderskapspenning. Om arbetstagaren arbetar inom en sådan bransch där barnet eller modern kan skadas gäller specialvillkor för moderskapspenningen. Kraven som ska uppfyllas är om arbetet utförs bland farliga ämnen, strålning eller smittosamma sjukdomar. Till en början måste arbetsgivare försöka omplacera arbetstagaren till lämpligare arbetsuppgifter eller arbetsmiljö. Uppfylls kraven så får löntagaren utbetalt särskild moderskapspenning och då får mamman inte utföra något arbete. Modern kan arbeta under sin moderskapsledighet, men endast söndagar och samtidigt få moderskapspenningen. (Folkpensionsanstalten, moderskapspenning)

3.4.2 Faderns ledighet

Faderskapsledigheten lagändrades 1.1.2013 och förlängdes till totalt 54 vardagar. Faderns ledighet kan tas ut genast efter barnets ankomst eller senast före bar-

net fyller två år. Pappan har möjlighet att använda 1-18 vardagar av faderskapsledigheten samtidigt som mamman är ledig och får moderskapspenningen eller föräldrapenningen. Men dessa tre veckor får högst fördelas i fyra ledighetsperioder. Resterande vardagar av pappaledigheten kan tas ut efter föräldrapenningsperioden i max två perioder. Arbetstagaren ska i god tid före meddela arbetsgivaren när faderskapsledigheten tas ut. Beroende på ledighetsperiodens längd, endera en eller två månader på förhand. (Folkpensionsanstalten, faderskapspenning)

Faderskapspenningen fås förutsatt att pappan vårdar barnet. Ersättningen sker enligt samma principer som ledigheten. Faderskapspenningen grundas på årsinkomsten som sedan divideras med talet 300. Summan multipliceras sedan enligt procent. De första 30 dagarna används den högre procenten, 75 %. Resterande dagarna gånger 70 % som föräldrapenningen. (Folkpensionsanstalten, faderskapspenning)

Beloppet av den arbetsinkomstbaserade föräldrapenningen och beloppet av faderskapspenningen under pappamånaden för de 30 första vardagarna	
Arbetsinkomst euro/år	Formler för beräkning av dagpenning euro/vardag
0–9 185	= minimi = 22,96
9 186–53 072	0,75 x årsarbetsinkomsten : 300
över 53 072	132,68 + 0,325 x (årsarbetsinkomsten - 53 072) : 300

Figur 4. Beräkningsgrund för faderskapspenning (Folkpensionsanstalten, faderskapspenning)

En ny lagförändring som trädde i kraft vid årsskiftet till 2013 är att föräldrarna måste bo tillsammans för att pappan skall ha rätt att få lyfta faderskapspenningen. Fadern måste också ha hört till finlands socialtrygghet i minst ett halvt år före barnets ankomst. (Folkpensionsanstalten, faderskapspenningen)

3.4.3 Föräldraledighet

Efter moderskapsledigheten följer 158 vardagar föräldraledighet. Bestämmelser angående föräldraledigheten är att endast en av föräldern kan utnyttja ledigheten. Även om det heter föräldraledighet men det beror på att föräldrarna får själv avgöra vem som tar ut ledigheten. Arbetstagarens föräldraledighet kan tas ut i minst

tolv vardagar i två perioder. Arbetstagarna kan avtala med arbetsgivaren om partiell föräldraledighet. Partiell föräldraledighet innebär att båda föräldrarna övergår till deltidarbete med lägre lön. Då kan föräldrarna sköta barnet veckovis eller halva dagen var. Går arbetstagaren ner i arbetstid till deltid måste det följas i minst två månader. (M. Saarinen, s. 415-416)

Föräldrapenningen kan ersättas till endera av parterna även om de inte bor tillsammans. Fem till tolv veckor efter födseln skall modern på en läkarundersökning, efter det har föräldrarna rätt till föräldrapennigen och den ersätts på samma sätt som ledigheten. (Folkpensionsanstalten, föräldrapenningen)

Vid beräkningen av arbetsinkomstbaserad föräldradagpenning används följande beräkningsformel år 2012	
Arbetsinkomst euro/år	Formler för beräkning av dagpenning euro/vardag
0–9 842	= minimi = 22,96
9 843–34 495	0,7 x årsarbetsinkomsten: 300
34 496–53 072	80,49 + 0,4 x (årsarbetsinkomsten - 34 495) : 300
över 53 072	105,26 + 0,25 x (årsarbetsinkomsten - 53 072) : 300

Figur 5. Beräkningsgrund för föräldrapenning(Folkpensionsanstalten, föräldrapenningen)

3.4.4 Vårdledighet

Efter föräldraledigheten kan arbetstagaren välja att vårda barnet hemma och övergå till vårdledighet. Vårdledigheten är reglerad i arbetsavtalslagen, arbetstagaren har rätt att vårda sitt barn. En av föräldern har rätt till vårdledighet tills barnet fyller tre år. Föräldern måste vara vårdledig i minst en månad i högst två perioder. Om inte annat har bestämts mellan arbetstagare och arbetsgivare. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala ersättning under vårdledigheten. (Arbetsavtalslagen: Folkpensionsanstalten, stöd får hemvård av barn)

Familjeförmånerna kommer att höjas år 2014 med 1,3 %. I familjeförmånerna ingår moderskapspenningen, faderskapspenningen, föräldrapenningen och hemvårdsstödet. (Folkpensionsanstalten, FPA-förmåner 2014)

Efter familjeledigheterna är arbetstagaren berättigad att återgå till sitt arbete enligt arbetsavtalslagen. Om arbetsgivaren inte kan erbjuda samma arbetsuppgifter är arbetsgivaren skyldig att hitta motsvarande arbetsuppgifter till arbetstagaren. (Saarinen 2007:426)

Familjeledigheterna för anställda inom handeln är arbetsgivaren skyldig att ersätta arbetstagaren om arbetsförhållandet varat länge än nio månader, samt om arbetstagaren tänker komma tillbaka i arbetet. Beloppet som ersätts av arbetsgivaren är skillnaden mellan ordinarie lön och moderskapspenningen i tre månader. Utöver moderskapspenningen och faderskapspenningen ersätter inte arbetsgivaren föräldraledigheter. (Handelns kollektivavtal)

Byggbranschens kollektivavtal betalar ut ersättning till personal som varit anställd minst sex månader före barnets födsel. Till modern betalas 56 dagar och till fadern sex dagar enligt sjukförsäkringslagen. På samma sätt som servicefacket, ersätts skillnaden mellan lönen och moderskapspenningen. Modern måste återgå till arbete före nästa födsel annars behöver inte arbetsgivaren ersätta moderskapsledigheten. (Kollektivavtalet för byggnadsbranschen)

Kraven enligt kollektivavtalet för moderskapsersättning för apoteksanställda är att arbetstagaren varit i tjänst minst nio månader före ledigheten. Arbetsgivaren kan betala ut lön i tre månader till modern och ansöka om ersättning. Eller välja att betala skillnaden mellan lön och moderskapspenningen. Om arbetstagaren inte skött om ansökan i tid och får mindre dagpenning minskar arbetsgivarens skyldigheter att ersätta arbetstagaren. (Kollektivavtalet för arbetstagare på apotek)

4 DEN EMPIRISKA UNDERSÖKNINGEN

Mitt lärdomsprov är uppdelat i två delar, den första delen är en teoridel och andra delen består av en undersökning. Jag har valt att genomföra undersökningen med en enkätundersökning. Syftet med min undersökning är att få fram företagarnas åsikter om de höga lönekostnaderna som arbetsgivare.

4.1 Undersökningsmetodik

Det finns två typer av undersökningsmetoder: kvalitativ och kvantitativ. En kvalitativ undersökning samlar in och analyserar data i form av ord, exempelvis från intervjuer. Den kvantitativa metoden behandlar siffror från en enkätundersökning. Vid en kvantitativ undersökning är det viktigt att enkäten täcker ämnet och svaren går att värdesätta i siffror. Resultatet från en kvantitativ undersökning kan göras på en mindre grupp och sedan tillämpas på en större grupp. (Eliasson 2013:21)

En enkät är ett strukturerat frågeformulär. Svaren på enkäten kan vara öppna eller slutna svar. Öppna svar innebär att respondenten själv kan formulera sina svar. Respondentens egna svar kan ge infallsvinklar som slutna svar inte ger möjligheten till. Komplikationer kan uppstå när man ska analysera svaren, hur de ska tolkas och kategoriseras i jämförelse till andra respondenternas svar. Frågor med slutna svar innebär att respondenten får välja mellan färdiga svarsalternativ, som stämmer bäst överrens enligt svarspersonens åsikt. I allmänhet är dessa frågor inte lika tidskrävande och svaren går enkelt att analysera i statistikprogram. För att kunna få ett tillförlitligt resultat är det viktigt att enkäten utformas så att rätt data tas fram. (Eliasson 2013:35-37)

Webbenkät är ett kostnadseffektivt sätt att utföra en undersökning. Enkäten ger även fördelen att respondenten kan själv avgöra när enkäten besvaras. Nackdelen med webbenkäter är avsaknaden av personlig kontakt. Vanligen får webbenkäter sämre svarsprocent vilket kan påverka validiteten. Webbenkäten kan sändas till företagets e-post, men det förutsätter att företaget använder dator regelbundet. (Trost & Hultåker 2007:127-128)

Enkäten för undersökningen gjorde jag i skolans undersökningsapplikation E-lomake. I E-lomake kan man skapa och publicera enkätundersökningar. Sedan kan data enkelt överföras till statistikprogrammet SPSS eller Excel. Enkäten gjorde jag på svenska och finska, den bestod av 25 frågor med färdiga svarsalternativ. Efter de flesta svarsalternativen fanns det möjlighet att motivera svaret. Jag valde att använda mig av endast färdiga svarsalternativ eftersom jag tror det är smidigare för respondenten att svara, men också för att jag tror det kan höja deltagarantalet. De åtta första frågorna var bakgrundsinformation om företagen och de resterande var undersökningsfrågorna som baserade sig på företagarens åsikter om ersättning och skyldigheter som arbetsgivare. Slutligen fick även respondenterna ange om de ville ta del av resultatet från undersökningen.

Enkätdata valde jag att överföra till Microsoft Office Excel för att sammanställa svaren i diagram. Jag valde Microsoft Office Excel i stället för SPSS eftersom jag anser att det blir bättre layout på diagrammen. För att skapa diagrammen använde jag mig av olika statistikfunktioner.

4.2 Sammanfattning av undersökningen

Undersökningen har utförts bland små och medelstora företag i Österbotten. Enligt EU:s definition på litet företag ska omsättningen vara under 10 miljoner euro och under 50 arbetstagare. (Sammanfattning av EU lagstiftning) Vid val av respondenter har jag använt mig av ett företagsregister som upprätthålls av Vasaregionens utveckling Ab, VASEK. VASEK är ett bolag som ägs av ett antal österbottniska kommuner. Verksamheten är till för att ge rådgivning till företagare men också marknadsföra och öka konkurrenskraften för Österbotten. Vasaregionens företagsregister valde jag att använda eftersom jag ansåg att skolans företagsdatabas hade föråldrade uppgifter.

Min geografiska urvalsmetod baseras enligt företagens verksamhetsort. I företagsregistret finns det uppgifter om cirka 8 000 företag från Vörå, Korsholm, Vasa, Malax, Korsnäs, Storkyro, Lillkyro och Laihela. Undersökningen begränsade jag till Vörå, Korsholm och Vasa. Vasa och Korsholm valde jag eftersom de är de två

största orterna och för att affärscentrum för Österbotten finns i Vasa. Jag valde även dessa tre kommuner eftersom båda inhemska språken förekommer.

Urvalskriterierna var att företagarna skulle finnas med i företagarregistret under någon av kommunerna. Jag har att inte rikta mig till någon specifik bransch. Därefter valde jag ut vart tjugonde företag ur listan under varje kommun. Om företaget inte uppfyllde mina kriterier granskade jag följande i ordning. Andra steget var att kontrollera via Patent- och registerstyrelsens gemensamma företagsdatasystem om företagen var registrerade arbetsgivare med hjälp av FO-numret. Samtidigt fick jag också aktuell information om företaget nyligen hade upphört. Sista kriteriet var att företaget skulle publicerade kontaktuppgifter så att jag kunde sända undersökningen via e-post till företaget.

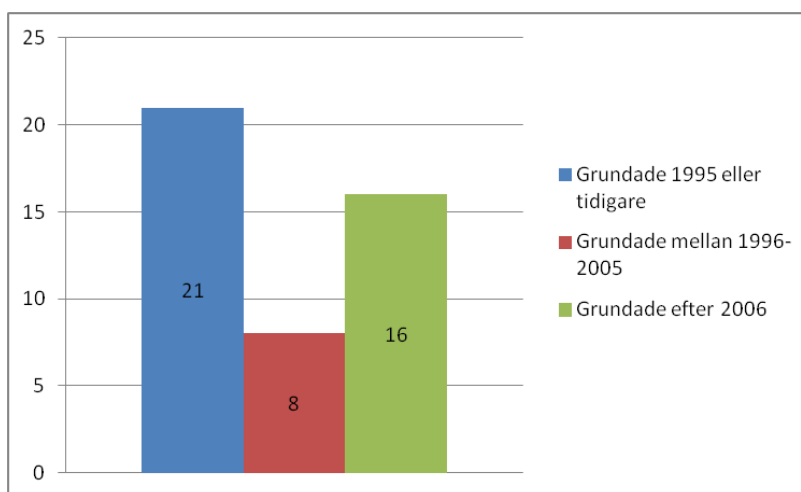
Jag sände ut enkätundersökningen den 15.1.2014 till 139 företag via e-post, i bilaga nummer ett finns meddelandet och bilaga tre finns enkäten som skickades ut. Det var fem stycken som genast kom i retur för att meddelandet inte gick att sända på grund av att mottagarens e-post inte längre var aktiv, så totalt fick 134 företagare enkäten. Påminnelse sändes den 20.1.2014 som finns som bilaga två, Enkäten var öppen i en vecka och jag fick 45 svar vilket gav en svarsprocent på 33,58 %. En av orsakerna till lågt deltagande motiverades av företagare med att det inte fanns lämpliga svarsalternativ för alla frågor, samtidigt som de var obligatoriska att ange svar på alla frågor för att kunna sända in blanketten. En annan motivering var att de inte hade några anställda i företaget även om de var registrerade i arbetsgivare.

När en kvantitativundersökning blivit utförd skall reliabiliteten och validiteten granskas. Reliabilitet innebär hur tillförlitlig undersökningen är, om undersökningen skulle skickas ut på nytt skall resultatet bli detsamma. Mina undersökningsfrågor är lätt att förstå för respondenten, det innebär hög reliabilitet. Validitet mäter om undersökningen uppfyller sitt syfte. (Trost & Hultåker 2007:64-65) Min validitet kunde förbättras genom att utvidga svarsalternativen, jag fick kritik från respondenterna att svarsalternativen inte var heltäckande. Resultatet kunde ha förbättras om jag ha använt mig av en kvalitativ undersökningsmetod istället. Syftet

var att få fram åsikter, det är svårt att värdesätta och förutsäga andras åsikter. Med intervjuer skulle jag ha fått en djupare inblick i företagens åsikter.

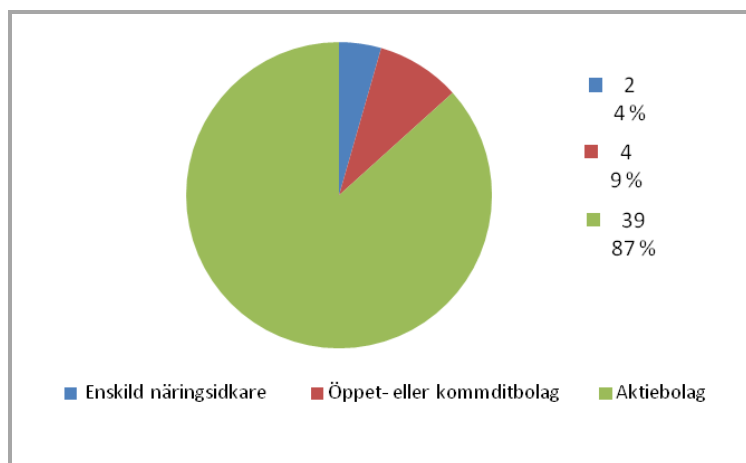
4.3 Resultatanalysering av undersökningen

Enkätsvaren kommer att presenteras med hjälp av diagram i samma ordning som enkäten är uppbyggd. Bakgrundsfrågorna kommer att summera vem som har besvarat enkäten.



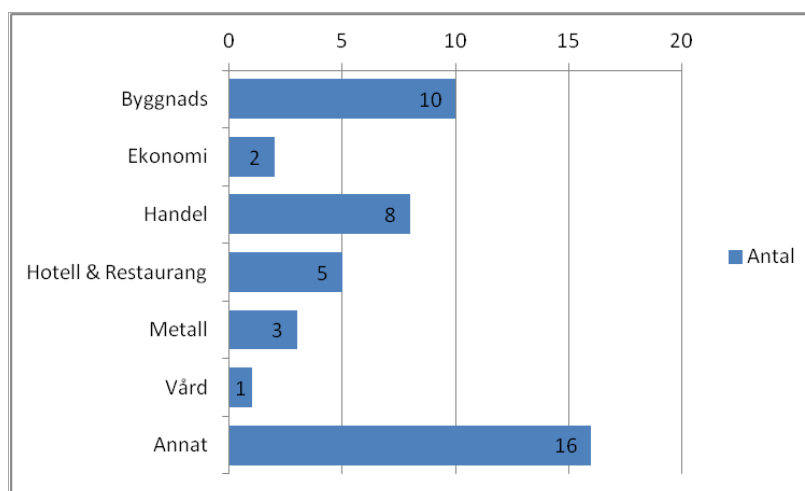
Figur 6. Fråga 1 Vilket år grundades ert företag?

Figur sex anger vilket år företaget har grundats, av de 45 svaren jag fick var det 21 företag, som hade grundats före år 1995, åtta respondenters företag grundades mellan 1996 och 2005 och 16 av företagen hade grundats efter 2006. Orsaken till att det flesta av svarande företag var är grundade tidigare än 1995 tror jag kan bero på generationsbyte. Även om det är äldre företag kan det vara nya engagerade ägare som driver företagen. Eller så är det så att den äldre generationen tar sig tid att bidra med sina åsikter medan de som driver nyare företag inte tar tid att delta.



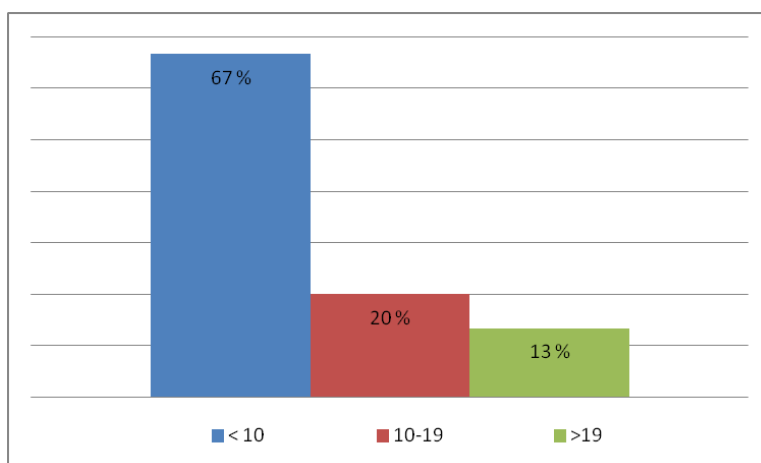
Figur 7. Fråga 2 Bolagsform?

Cirkeldiagrammet i figur sju anger respondenternas bolagsform som var fråga två. Aktiebolag hade en klar majoritet bland de svarande med hela 87 %. Fyra av företagen var registrerade som öppetbolag eller kommanditbolag och bara två av svarspersoner hade företaget registrerat som enskild näringsidkare. Fördelningen tror jag beror på att en enskild näringsidkare ansvarar för riskerna med hela sin privata egendom, medan i ett aktiebolag är det företaget som bär ansvaret. I och med att det är höga kostnader att vara arbetsgivare överför riskerna på bolaget om det skulle bli ekonomiska problem i bolaget därför är det säkrare att ombilda till aktiebolag om det finns anställda i företaget.



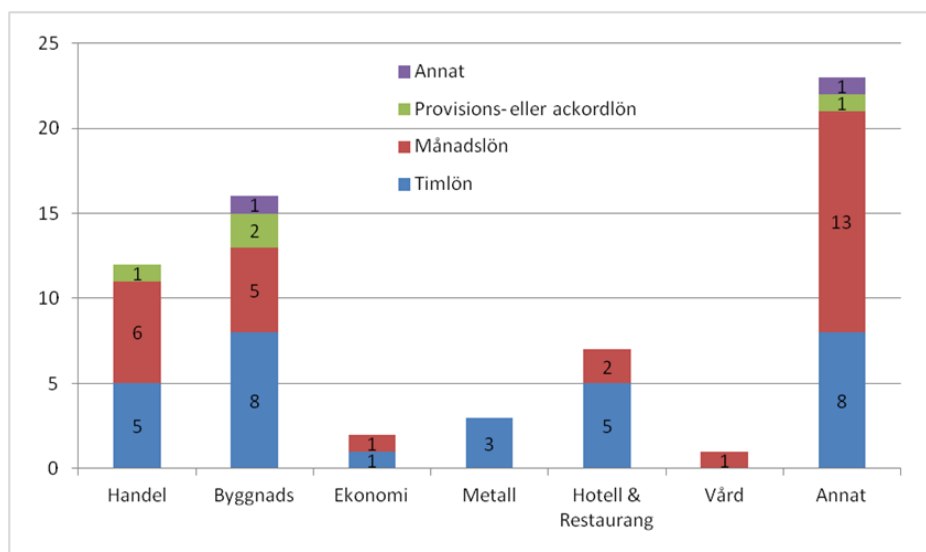
Figur. 8 Fråga 3 Verksamhetsbransch?

I fråga tre ville jag ta reda på inom vilken bransch företagen verkade i enligt figur åtta. Det fanns sju färdiga branscher att välja mellan och ett alternativ annat där svarande kunde fylla i bransch. Av alla svarsalternativ fick alternativet annat flest svar med 35,5 %, vilket gav stor variation i branscher. Företagen som angett annan bransch verkade inom; service och reparation av motorfordon, konsultverksamhet, industri, maskinentreprenad, media, transport, reklam, idrott, datorprogrammering, livsmedelstillverkning, café, plåtslageri, jordschaktningsbranschen, tvätterier, golvläggning, miljövänlig hygien-teknologi, bemanningsföretag och företagsrådgivning. Per enskild bransch fick byggnadsbranschen 10 svar, handel 8 svar och hotell och restaurang 5 svar och var de tre mest förekommande branscher.



Figur 9. Fråga 4 Antal anställda?

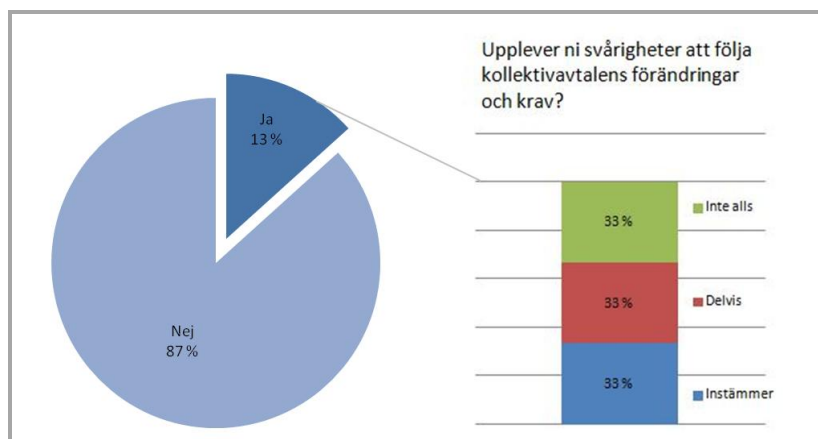
Fråga fyra löd, hur många anställda företagen hade enligt kön. Svarspersonen skulle fylla i med siffror hur många kvinnor och män som arbetade i företaget. I diagrammet i figur nio har jag sammanställt staplarna enligt totala antalet anställda. Resultatet av fråga fyra blev att 67 % är mikroföretag med mindre än 10 anställda i företaget. Andra kategorin utgör 20 % med 10-19 anställda. Tredje kategorin fick 13 % av svaren och de var företag som hade mer än 20 anställda. Frågan fick totalt 45 svar.



Figur 10. Fråga 5 Vilka löner betalas ut till anställda?

I femte frågan ville jag ta reda på vilka löner som betalas ut till anställda. Diagrammet i figur tio har jag kategoriserat lönerna enligt verksamhetsbransch. Respondenterna hade möjlighet att välja flera svarsalternativ i fråga fem. Vanligast inom alla branscher är månadslön och timlön. Inom handel, byggnads och konsulttjänster förekommer även provisions- och ackordlön. Exempelvis inom handel är det vanligt att anställda får lönetillägg i form av provisionslön baserat på uppnått resultat eller försäljningsmängd.

Även denna fråga hade ett svarsalternativ annat, som kunde väljas om man betalade andra löner än de färdiga svarsalternativ som angavs. Annat som betalades ut var bonuslöner. Bonuslöner förekom inom byggnads- och industribranschen.

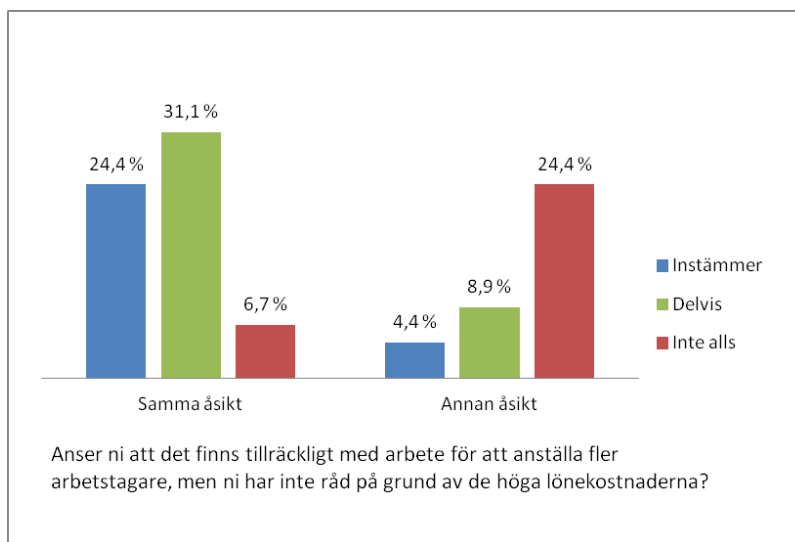


Figur 11. Fråga 6. Är er företagsverksamhet utlokaliserad i andra länder?

Figur elva presenteras resultaten från den sjätte och sista bakgrundsfrågan, i vilken det frågades om företaget är utlokaliserat i andra länder. Frågan har jag ställt eftersom jag vill ta reda på om företagen utlokaliserar sin verksamhet i länder med lägre arbetsgivarutgifter, produktionskostnader och skatter. Eftersom Finland hör till dem med högst lönekostnader och skattetrycket bara ökar och det leder till dyrare inköp. Sex företag hade för tillfället verksamhet i något annat land, jag bad även respondenterna att fylla i vilket land. Det förekom verksamhet i Kina, Sverige och Ryssland men även samarbete med Storbritannien och Tyskland inom branscherna handel och service. Orsaken till utlokaliseringen mot Kina är troligtvis på grund av billigare varor och produktionskostnader. Medan marknaden inom servicebranschen utvidgas till grannländerna Ryssland och Sverige. I Ryssland är skillnader i inkomstnivåerna väldigt olika mellan invånarna vilket leder till att dyrare tjänster säljer bättre där en bland medelinkomsttagare i Finland.

I diagrammet har jag analyserat fråga sex bland de som utlokaliserat i förhållande till svaren i fråga åtta om respondenterna anser att kollektivavtalens krav är svåra att fullfölja. Jag har valt att analysera frågorna i relation till varandra för att ta reda om företagen upplever finska kraven hårda att följa eftersom de kan jämföra med den utlokaliserade verksamheten i annat land. Alla svarsalternativ i fråga åtta, fick 33 % av svaren. En tredjedel instämmer helt med påståendet och en tredjedel anser att kraven delvis är svåra att följa medan en tredjedel upplever att kraven inte är svåra att följa.

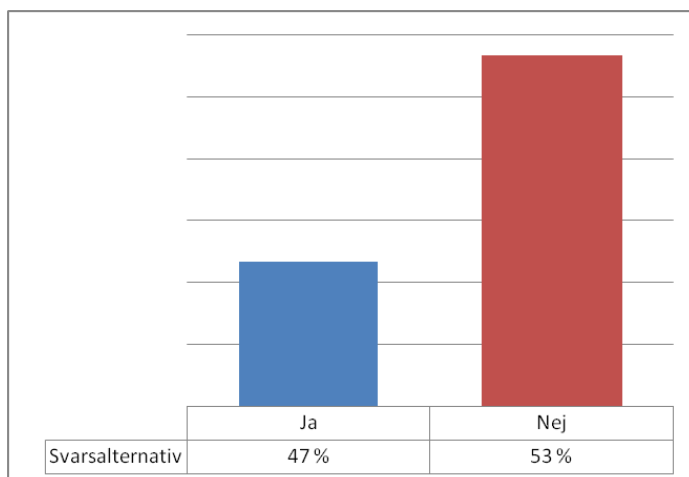
Mina slutsatser blev att man utlokaliserar verksamheten för att expandera till en större marknad eller för att reducera produktions- och materialkostnaderna. Att företag utlokaliserar för att minska produktionskostnader påverkar Finlands handel negativt, arbetsplatserna minskar och det i sin tur leder till att finländare inte har råd att konsumera inhemska varor och väljer då istället att söka efter billigare alternativ utomlands till exempel via näthandeln.



Figur 12. Fråga 7 Anser ni att det finns tillräckligt med arbete för att anställa fler arbetstagare, men ni har inte råd på grund av de höga lönekostnaderna? Fråga 8 Upplever ni svårigheter att följa kollektivavtalens förändringar och krav?

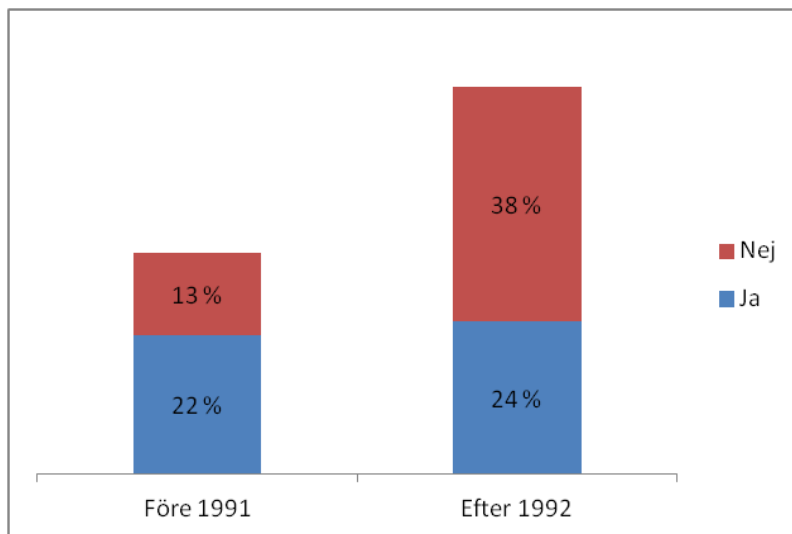
De två första undersökningsfrågorna i figur tolv har jag lagt i relation till varandra. Sjunde frågan finns på x-axeln, där frågan var om företagaren anser att de finns tillräckligt med arbete för att anställa fler arbetstagare men de har inte råd på grund av de höga lönekostnaderna. Y-axeln fråga åtta är om det upplever svårigheter att följa kollektivens krav, exempelvis årliga löneförhöjningar.

Det var mer än hälften 62 %, som svarade att de fanns möjlighet att anställa fler men att de inte hade råd. Medan 38 % var av annan åsikt, att de inte behöver mer arbetskraft. Av de som behövde mer personal ansåg hälften att kollektivavtalen helt eller delvis hade för höga krav. Medan de som inte behövde fler arbetstagare var 24 % och tyckte att det inte var svårt att följa kollektivavtalen. Till viss del är det fackförbunden som reducerar arbetsplatserna eftersom de ställer så höga krav.



Figur 13. Fråga 9 Får anställda ersättning för arbetstidsförkortning (Pekkas-dag)?

Efter det frågade jag om arbetsgivarna betalar ut arbetstidsförkortning till anställda. Svarade företaget Nej, skulle de även kommentera varför det inte betalades. Enligt diagrammet i figur 13 fick svarsalternativen Ja 47 % och något högre fick Nej med 53 %. Motiveringar som framkom varför de inte ersätter arbetstidsförkortningar var främst för att det redan ingår i arbetstiden. Arbetstagarnas arbetstid har förkortats med en halvtimme till sju och en halv timme per dag. Andra orsaken var för att det inte ingår i kollektivavtalet, exempelvis vårdbranschen. Tredje motiveringen till varför arbetstidsförkortning inte ersattes var för att reducera lönekostnaderna. Ett av företagen hade istället kompenserat arbetstidsförkortningen med fria arbetstider till anställda. Företagaren upplevde då att företagets resultat hade ökat.



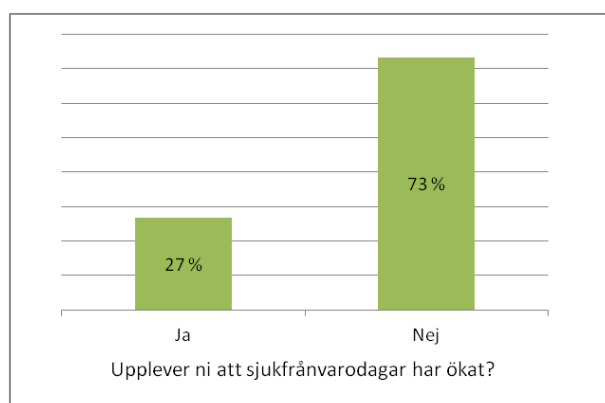
Figur 14. Fråga 10 Anser ni att lediga helgdagar t.ex. Trettondagen eller Kristi-himmelsfärd som infaller mitt i veckan borde flyttas till veckosluten för att få fler fulla arbetsveckor?

I fråga tio, i figur 14 undrade jag om företagen ville flytta röda helgdagar som infaller mitt i veckan till veckosluten. Det fanns även möjlighet att kommentera svaret. Frågan ställde jag eftersom det varit aktuellt inom servicebranschen. Orsaken till att flytta helgdagarna är för att minska söckenhelgersättningar och för att öka antalet veckor med full arbetstid. Av de företag som svarat att de verkar inom handel eller hotell och restaurang anser 46 % att söckenhelgerna skall flyttas och 54 % ville inte flytta röda helgdagar. Svaren har jag i diagrammet i figur 14 delat in i två kategorier, om företagen varit grundade år 1991 eller tidigare och den andra är företag som är grundade 1992 eller senare. Orsaken till att jag delat in svaret enligt årtal är för att före 1991 var helgdagarna flyttade till veckosluten men 1992 återgicks det tillbaka till helgdagar mitt i veckan.

Det var endast 44 företag som svarade på frågan vilket ger en felmarginal på 2 %. Totalt sett ville 52 % av företagen att helgdagarna inte skulle flyttas till veckosluten. Kommentarer för att behålla helgdagarna, var att både ägare och anställda behöver extra vilodagar för det kan öka motivationen. Helgdagarna är insatta med viss mening och det är tradition att fira dem på rätt dag. En annan kommentar som kunde gynna båda parterna är att ha kvar helgdagarna som lediga da-

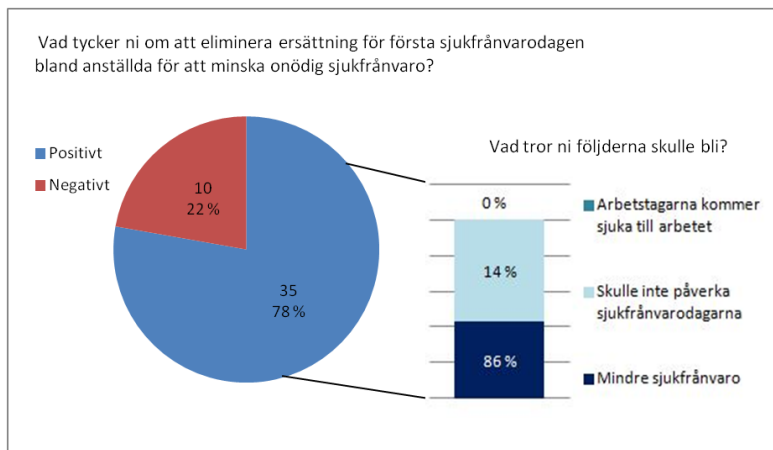
gar, men de ersätts inte. Arbetstagaren får ledigt och eventuellt fira traditionsenligt samtidigt som kostnaderna för icke arbetad tid skulle minska för arbetsgivaren

Om staplarna analyseras var för sig ville fler av företagen som grundats före 1991 återgå till att flytta söckenhelgerna till veckosluten, för de har redan varit med om att helgdagarna en gång blivit flyttade till veckosluten. Företag som grundats senare ville 38 % mot 24 %, behålla lediga dagar mitt i veckan. De som svarat att de borde flyttas har motiverat att de blir för dyrt att betala lediga dagar som inte bidrar något till verksamheten, exempelvis försäljningsbortfall. En företagare påpekar att en dags söckenhelgsersättning för sex anställda uppgår till 1100 €. Ett annat exempel är julhelgen år 2013, sex dagar skulle ersättas även om anställda inte arbetat en endaste dag av dem. Genom att minska ersättningarna tror även en av de svarande att det skulle bidra till bättre konkurrenskraft gentemot låglöneländerna.



Figur 15. Fråga 11 upplever ni att sjukfrånvarodagarna har ökat?

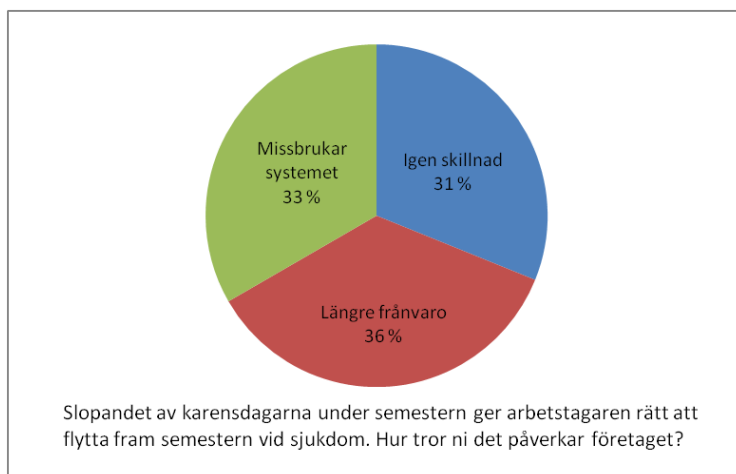
Majoriteten bland de svarande i figur 15 ansåg att sjukfrånvarodagarna inte ökat, vilket kan tolkas som mycket positivt, eftersom det förekommer mer fall av sjukdomar på grund av övervikt och för mycket stillasittande och även vanligare med psykisk ohälsa. Men enligt Järventus artikel på Yrittäjät syftar Järventus på att sjukfrånvaron ökat och avskaffande av ersättningar för ogjort arbete skulle minska sjukfrånvaron har ingen betydelse för enkätens respondenter eftersom de inte upplever att sjukfrånvaron ökat.



Figur 16. Fråga 12 Vad tycker ni om att eliminera ersättning för första sjukfrånvarodagen bland anställda för att minska onödig sjukfrånvaro? Följdfråga 13 Vad tror ni följderna skulle bli?

I figur 16 har jag i cirkeldiagrammet sammanställt fråga tolv, vilka synpunkter svarspersonen har om att eliminera ersättning för första sjukfrånvarodagen. Hela 78 % av svarspersonerna var positivt inställda på att eliminera ersättning för första sjukfrånvarodagen och endast 22 % emot förslaget.

Följdfråga 13 skulle respondenterna besvara om de svarat positivt i fråga tolv. Resultatet finns sammanställt i stapeldiagrammet i figur 16. Fråga 13 är vad företagen tror följderna skulle bli om sjuklön för första frånvarodagen skulle slopas. Resultatet för följderna 86 % ansåg att sjukfrånvaron skulle minska, medan 14 % trodde inte det skulle ha någon inverkan alls bland anställda. Ingen av företagen svarade att anställda skulle bli tvungna att komma sjuka till arbetet, helt enkelt för att arbetstagaren inte har råd att vara sjuklediga utan lön. Att eliminera ersättning för första sjukfrånvarodagen ansåg Fackföreningscentralen motsatsen att förslaget enbart skulle leda till att arbetarna kommer sjuka till arbetet

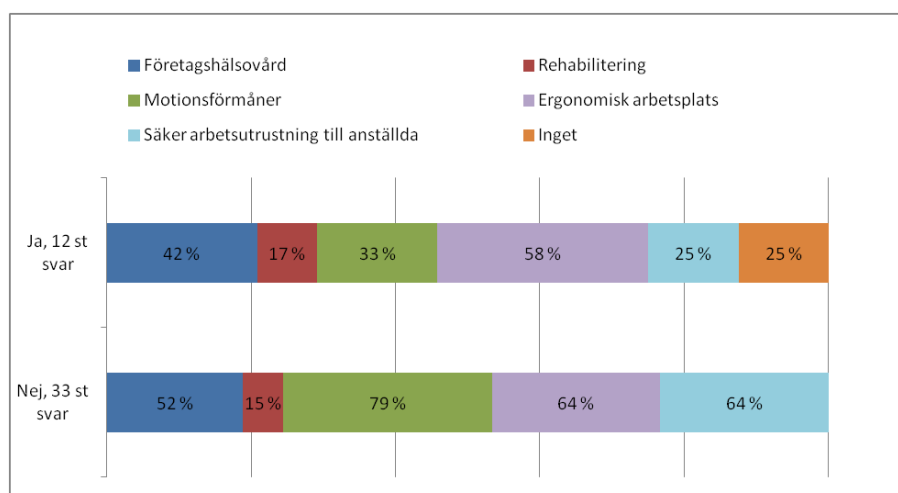


Figur 17. Fråga 14 Slopandet av karensdagarna under semestern ger arbetstagaren rätt att flytta fram semestern vid sjukdom. Hur tror ni det påverkar företaget?

Slopandet av karensdagarna är en ny lagförändring i semesterlagen som trädde i kraft första oktober 2013. Fjortonde frågan som finns i figur 17 ville jag ta reda på vad företagen tycker om slopandet av karensdagarna under semestern. Andra svarsalternativet, att lagförändringen kommer att leda till att arbetstagarnas frånvaro förlängs fick 36 % av svaren, 33 % tror att arbetstagarna kommer att börja utnyttja situationen och förlänga semestern med avsikt. Alternativet att inget kommer att förändras svarade 31% av svarspersonerna.

Alla svarsalternativ har blivit kommenterade. Första alternativet, ingen skillnad har motiverats med att förändringen är bra för på deras företag förekommer det inga onödiga sjukskrivningar. Om arbetstagaren blir sjuk under semestern anser även en arbetsgivare att det skall ersättas rättvist för alla dagar. De som svarat att frånvaron kommer att förlängas har motiverat sitt svar med att de tror att anställda kommer att sjukskriva sig för mindre saker för att förlänga ledigheten. Längre frånvaro kan då leda till att arbetsgivaren måste planera om arbetet och hitta nya vikarier. En annan företagare uttrycker orättvisan mellan arbetstagare och arbetsgivaren. Arbetstagaren är skyddad för det mesta och inget får förstöra deras semester medan företagaren får ta semester om det finns möjlighet. Tredje svaret att systemet kommer att missbrukas motiverades med att en del av personalen kommer att utnyttja detta, exempelvis genom att sjukskriva sig för sjuk rygg som

egentligen inte går att bevisas. Ett annat exempel som en av svarspersonerna har varit med om är att arbetstagaren varit sjukskriven men ändå varit på resa till utlandet. Bland dessa kommentarer framkom åsikter om att nya lagförändringen begränsar företagen med tanke på högre lönekostnader och den ökade internationella konkurrensen.

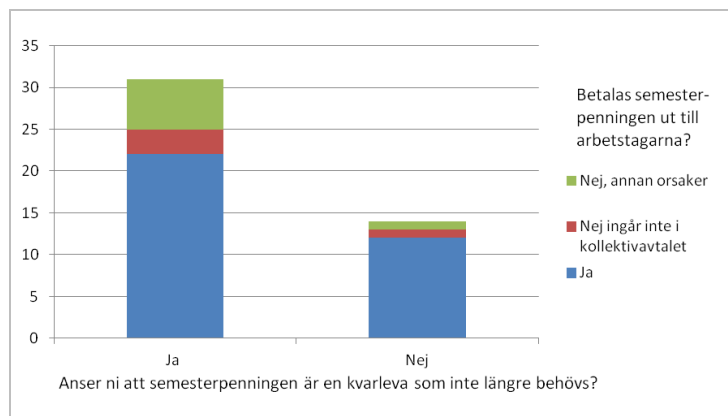


Figur 18. Fråga 11 upplever ni att sjukfrånvarodagarna har ökat? Fråga 15 Vilka av följande investeringar tror ni bidrar till minskad frånvaro?

Femtonde frågan, vilka investeringar tror ni bidrar till minskad frånvaro? I figur 18 har jag satt fråga femton i relation till svaren i fråga elva om de anser att sjukfrånvaron har ökat. Svaren skiljer sig till viss del mellan de som anser att sjukfrånvaro ökat och de som anser att det inte förändrats. Av de svarande anser tolv företagare att sjukfrånvaron ökat, 58 % av dem anser att man borde investera i att förbättra ergonomin på arbetsplatsen. Att investera i företagshälsovården ansåg 42 % skulle bidra till minskad sjukfrånvaro. Det som förvånade mig var att 25 % av de som upplever ökad sjukfrånvaro ansåg samtidigt att inget skulle satsa på för att försöka främja hälsan bland anställda. Säker arbetsutrustning skulle 25 % investera i och 17 % i rehabilitering.

I den andra kategorin, de som inte upplever ökad sjukfrånvaro tyckte 79 % det var viktigast att satsa på motionsförmåner. Säker arbetsutrustning och ergonomisk arbetsplats fick båda 64 % av svaren. Alternativ inget, besvarades inte av någon.

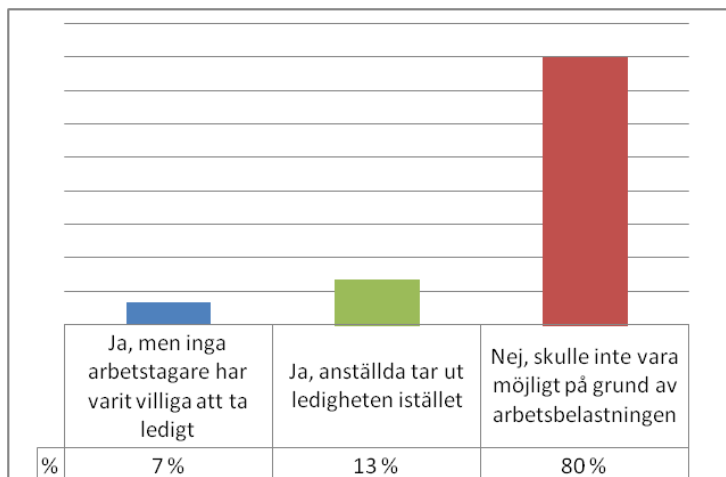
Diagrammet i figur 18 visar att de som anser att sjukfrånvaro inte ökat satsar på att arbetet och utrustningen skall vara säker och ergonomisk samtidigt som arbetsgivaren erbjuder anställda att utnyttja motionsförmåner som kan användas utanför arbetet. Med hälsosamma anställda förekommer mindre sjukfrånvaro i längden är det lönsammare i att investera i förbyggande faktorer för hälsa än att betala sjuklön till personalen.



Figur 19. Fråga 16 Betalas semesterpenningen (lomaltapaluuraha) ut till arbetstagarna? Semesterpenningen är 50 % procent av semesterlönen. Fråga 18 Anser ni att semesterpenningen (lomaltapaluuraha) är en kvarleva som inte längre behövs?

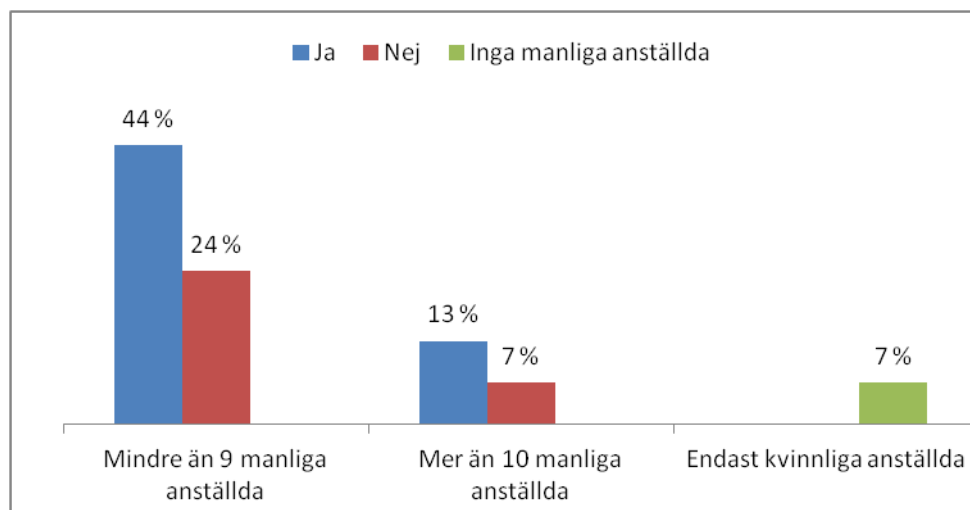
Semesterpenningen är en extra ersättning till löntagare i och med semestern. Staplarna i diagrammet i figur 19 är fråga 18 där företagen svarat på om de anser att semesterpenningen är en kvarleva som inte längre behövs. Av de som svarat anser 69 % att semesterpenningen inte längre behövs och resterande 31 % tycker att den i fortsättningen skall ersättas till anställda.

Eftersom semesterpenningen inte är lagstadgad men kan ingå i kollektivavtalen har jag ställt fråga 16 om de betalar semesterpenningen till anställda eller inte. Om de inte betalar och det inte ingår i kollektivavtalet skall företagen motivera varför. Majoriteten i båda kategorierna betalar semesterpenningen. Något fler svar har första svarsalternativet, nej semesterpenningen betalas inte till anställda av annan orsak. Orsaken till varför det inte betalas är på grund av att det är dyrt och för att man tidigare i företaget inte betalt ut semesterpenningen till anställda.



Figur 20. Fråga 17 Uppmuntrar ni anställda att byta semesterpenningen till ledighet för att reducera utgifter?

Figur 20 är fråga 17 om företagen uppmuntrar anställda att byta semesterpenningen till ledigt. Fördelningen av svaren var tydligt, 80 % av företagen vill inte att anställda skall byta semesterpenningen till ledigt på grund av att det inte är möjligt att klara av arbetsbelastningen om semestern förlängs. Däremot tror 7 % att anställda inte skulle vara villiga att byta ut semesterpenningen mot längre ledigt. Det var bara 13 % som uppmuntrat anställda att byta till ledigt för att reducera lönekostnaderna. Enligt figur 24 hade 26 % komplikationer att betala lönerna i tid så ungefär hälften av dem har vidtagit åtgärder för att kunna behålla personalen och samtidigt sänka utgifterna.



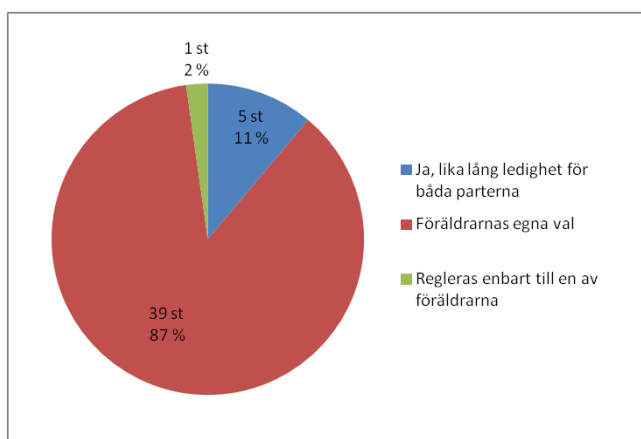
Figur 21. Fråga 19 Utnyttjar manliga anställda faderskapsledigheten på ert företag? Enligt antalet anställda.

I den nittonde frågan ville jag ta reda på om manliga anställda utnyttjar faderskapsledigheten. I figur 21 har jag kategoriserat svaren i diagrammet enligt antalet manliga anställda, de som har mindre än nio, mer än tio och endast kvinnliga arbetstagare. Endast 7 % av företagen hade inga män anställda. 68 % av svarspersonerna hade mindre än nio män anställda och 20 % hade mer än tio män anställda.

Två svar var felaktiga vilket gav en felmarginal på 4 %. Felet berodde på att svarspersonerna hade fyllt i att de hade både män och kvinnor anställda i företaget i bakgrundfråga fyra och sedan svarat i fråga 19 att de endast hade kvinnliga arbetstagare. Företagaren skulle fylla i antalet med siffror i två olika fält. Felmarginalen kan ha uppstått på grund av att de flesta frågorna var obligatoriska att fylla i och därför fyllt i ett istället för noll eller streck. Eller så beror det på att de fyllt i både ägare och anställda i bakgrundsfrågan men att de sedan i fråga 19 inte beaktat ägaren som anställd.

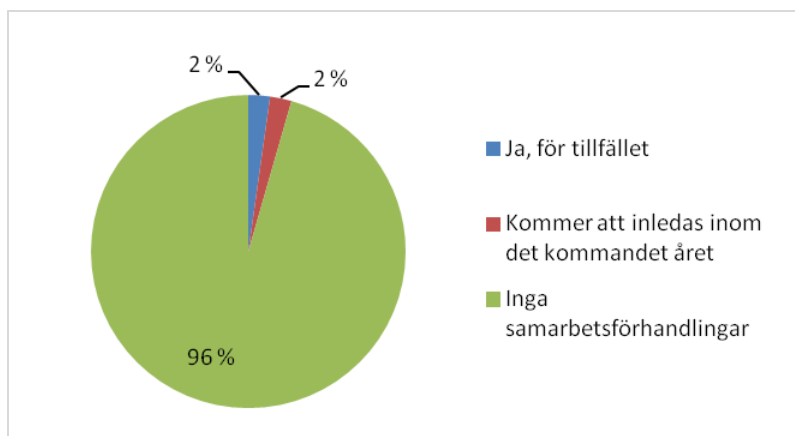
De flesta av männen utnyttjar faderskapsledigheten, men det förvånade ändå mig att 31 % väljer att inte ta ut faderskapsledigheten. Om man jämför kategorierna mellan de med mindre än nio och de med fler än tio anställda män är svarsprocenten väldigt lika. De 31 företag med mindre än nio anställda män var det 35 %

som tog inte ut faderskapsledigheten. De nio företag som hade mer än tio män anställda var det 33 % som inte utnyttjade faderskapsledigheten. Att det var fler män som avstod från faderskapsledigheten i mindre företag tror jag beror på att företag med få anställda inte hinner utföra det arbete som behöver bli gjort om anställda tar ut ledigheten. Det kan också bero på att i mindre företag är ekonomin sämre så företaget inte har råd att ta in vikarier och den anställda vill inte belasta arbetskollegorna med mer arbete för att ta ut eget ledigt.



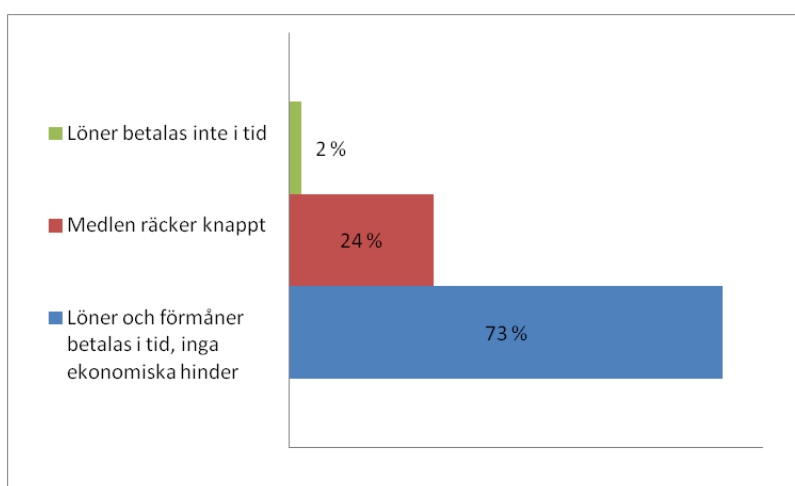
Figur 22. Fråga 20 Borde vårdledigheten regleras jämställt mellan könen?

Fråga 20 gällande om vårdledigheten borde regleras jämställt mellan könen och resultatet finns i figur 22. Det var 87 % av respondenterna som ansåg att vårdledigheten inte skulle regleras enligt lag utan att det skulle fortsätta enligt dagens principer så att föräldrarna själva får bestämma hur de fördelar vårdledigheten. Det som förvånade mig var att endast en svarade att det skulle regleras enbart till en av parten. Jag trodde det skulle förekomma fler företagare med den åsikten att vårdledigheten enbart skulle regleras till en av föräldern exempelvis i könsdominerade branscher. Resterande 11 % tycker det skall delas lika, eftersom vi strävar mot att könsneutralisera uppgifter som varit riktade enbart till ett av könen.



Figur 23. Fråga 21 Har ni aktuella samarbetsförhandlingar i företaget?

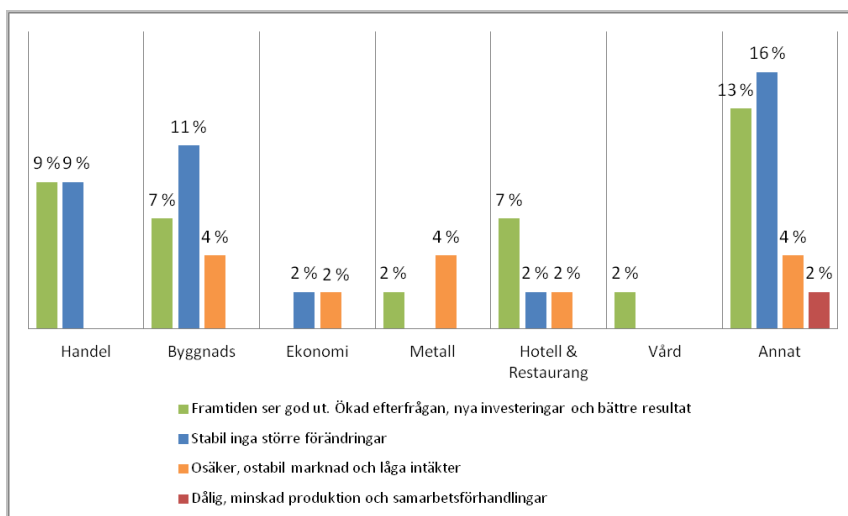
I och med de dystra framtidsutsikterna bland företagare ville jag ta reda på i fråga 21 om det är många företag som blivit tvungna att samarbetsförhandla för att kunna fortsätta driva sin verksamhet. Diagrammet i figur 23 visar att nästan ingen av svarspersonerna (96 %) var i behov av samarbetsförhandlingar. Det var endast två av företagen var i annan position och blivit drabbade av försämrad ekonomi. Ett hade för tillfället samarbetsförhandlingar på gång bland personalen. Det andra skulle troligtvis inledas inom det kommande året och enligt rapporter skall handeln öka detta år så situationen kan ju eventuellt förändras.



Figur 24 Fråga 22 Upplever ni svårigheter att betala ut lönerna?

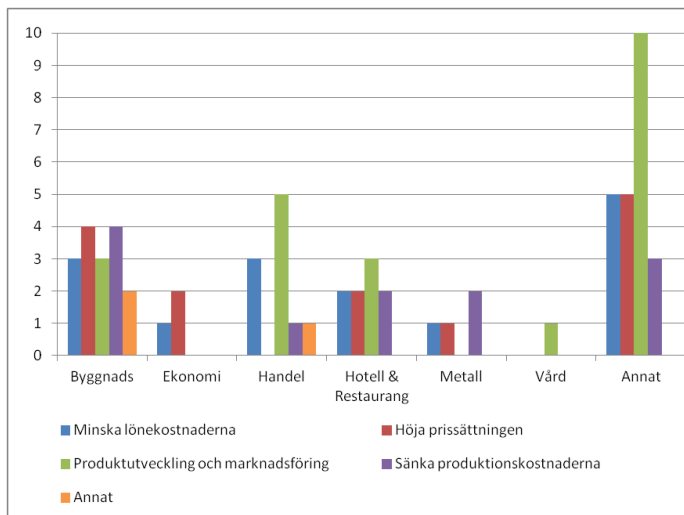
Fråga 22 finns i figur 24, där respondenten har fått svar på om de upplever svårigheter med att betala ut lönerna. Det var endast ett företag 2 %, som svarade att lö-

nerna inte betalades i tid till anställda. Det är troligtvis det företag som i fråga 22 hade samarbetsförhandlingar på gång för tillfället. Enligt intervjuer som Yle har gjort ville småföretagare behålla samma personal även om de är kärvare tider, det kan bero på att 24 % av företagen upplever att medlen räcker knappt. I sämre tider minskar försäljningsinkomster men lönekostnaderna består. Men det har inte drabbat alla företag för 73 % av svarspersonerna har inga svårigheter att betala lönerna och förmåner i tid.



Figur 25. Fråga 23 Hur ser framtiden ut för verksamheten?

Fråga 23, hur företagaren ser på framtiden har jag fördelat enligt bransch i diagrammet i figur 25. Företagen ser framtiden som stabil men att inte några stora förändringar kommer att ske från dagsläget. Bland annat inom handel, byggnads, metall, vård samt hotell och restaurang tror företagare att framtiden kommer att bli bättre än nu. Med ökad efterfrågan och bättre resultat. En viss osäkerhet finns fortfarande bland företagen i byggnads, ekonomi och metall. En av respondenterna har svarat att framtiden ser dålig ut, men företagaren har inte kommentera inom vilken bransch.

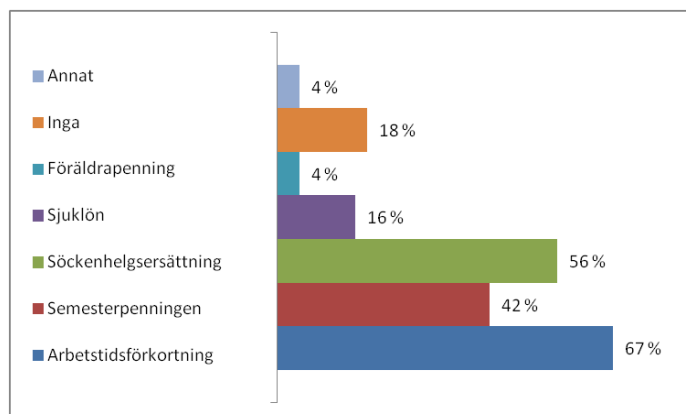


Figur 26. Fråga 24 Vad tycker ni bör förändras för att öka din verksamhets konkurrenskraft?

Figur 25 handlar om vad företagen anser att de borde förändra för att öka sin konkurrenskraft. Fråga 24 har kategoriserats branschspecifikt. Ungefär hälften 49 % av företagen anser att de borde satsa på att utveckla produkterna och öka marknadsföringen. Det anses också som viktigast inom vård, hotell och restaurang, handel och de som har sin verksamhet i annan bransch. Förutom inom ekonomi och metall branschen, de vill istället höja prissättningen och sänka produktionskostnaderna.

Alternativet att minska lönekostnaderna ville 33 % av företagen förändra, 31 % skulle justera prissättningen för att öka intäkterna och 27 % ville försöka sänka produktionskostnaderna.

Sju procent valde svarsalternativ annat. Inom byggbranschen motiverades bland annat att effektivitet i verksamheten borde förändras och en av dem ansåg att utländska arbetskraften borde reduceras eftersom de utför arbetet mycket billigare än finländska arbetstagare. Inom handel vill företagarna satsa mer på att ge god service till kunderna.



Figur 27. Fråga 25 Vilka lönekostnader anser ni borde slopas?

I avslutande fråga 25 fick svarspersonerna välja vilka lönekostnader som de vill inhibera som finns i figur 26. Företagen hade möjlighet att välja fler svarsalternativ. Arbetstidsförkortning fick 67 % av svaren och var det som flest företagare ville avskaffa det tror jag beror på för att i många kollektivavtal har arbetstiden förkortats istället för att ersätta arbetstidsförkortningen. Arbetsbelastningen påverkas kanske mindre om anställda arbetar kortare dagar istället för att ta ut en hel ledig dag. 56 % av svarspersonerna ansåg att söckenhelgersättningen skulle slopas, och 42 % ville eliminera semesterpenningen. Det var också 4 % som hade förslag på andra arbetskraftsersättningar som kunde avskaffas, exempelvis arbetspensionsförsäkringen för anställda. En respondent hade kommenterat att man skulle införa en dag karens vilket skulle innebära slopande av sjuklön vid första insjukningsdagen. Men det var också 18 % som ansåg att inga av dagens ersättningar skulle tas bort från anställda. Ett få tal ansåg att föräldrapenningen och sjuklön skulle elimineras.

En sammanfattning av mina resultat från undersökningen visar att Yrittäjä ry:s undersökning kunde tillämpas på Österbottniska företagen. Företagen i min undersökning ville också avskaffa samma ersättningar, arbetstidsförkortning, söckenhelgersättning och semesterpenningen. Det framkom många egna kommentarer av företagarna som tyder på att det finns grund för att lönekostnaderna borde förändras, för att säkra företagarnas framtid. En återkommande kommentar i svaren var oron för den ökade internationella konkurrens, flera påpekade att något måste göras för att kunna konkurrera på samma nivå som utländska företag.

Undersökningen valde jag att göra för att se om österbottniska företag har det lika svårt ekonomiskt som rapporter visat att det har varit under de senaste åren. Resultatet visade att nästan inget företag hade några samarbetsförhandlingar enbart två som såg dåligt på framtiden. De företag som hade sämre ekonomi visade det sig också att man försökt att minska på lönekostnaderna genom att erbjuda andra lösningar för anställda. Få av företagen 27 %, upplevde att sjukfrånvaron ökat. Men företagen ansåg att effektivitet kunde förbättras på arbetsplatsen.

Semesterpenningen ansågs som en ersättning som inte längre behövs, den infördes för att locka arbetstagarna tillbaka till arbetet efter semester men nuförtiden upplever inte arbetsgivarna något sådant bortfall. Arbetstidsförkortningen skulle elimineras främst för att de i många fall ingår istället i arbetstiden eller för att de inte tillämpas i alla kollektivavtal. Söckenhelg ersättningen ansåg företagen nog kunde fortsätta som lediga dagar mitt i veckan eftersom det är tradition att fira dem på rätt dag, men att det skulle vara oavlönade.

För år 2014 har rapporterna börjat se ljusare ut och handeln kommer att öka vilket också resultaten visade, företagen såg positivt på framtiden och de skulle satsa på att utveckla sina produkter och öka marknadsföringen.

5 SLUTDISKUSSION

I det här lärdomsprovet har jag valt att skriva om ett aktuellt ämne, som förekommit mycket i nyhetsmedierna. Det var en artikel i Vasabladet som väckte mitt intresse för ämnet. Artikeln redovisade en undersökning som föreningen Yrittäjät ry. hade genomfört och deras resultat visade att företagare vill slopa semesterpenningen och arbetstidsförkortningen.

Syftet med lärdomsprovet var att fördjupa mina kunskaper i löneräkning. Jag har valt att fokusera på ersättningar för icke arbetad tid till arbetstagaren. I teoridelen har jag använt mig av finska källor och finlandssvenska nyhetsartiklar. Det fanns gott om källor att använda. Den första delen av teorin har jag behandlat vilka skyldigheter man har som arbetsgivare och därefter redogjort ersättningar för icke arbetad tid och hur de ersätts enligt lagen och från tre olika kollektivavtal.

Min empiriska del valde jag att genomföra med en webbenkät, som är en kvantitativ undersökning. Undersökningen som var gjord av Yrittäjät var mycket enkel, därför ville jag ta reda på om resultatet kunde tillämpas på företagen i Österbotten. Min enkät utvecklade jag ytterligare med att beakta fler arbetskraftskostnader och även fråga om företagens ekonomiska situation samt hur de ser på framtiden. Att göra en webbenkät var svårare än vad jag hade tänkt mig men intressant och lärorikt. Det var tidskrävande och behövdes mycket planering före enkäten kunde skickas ut. Enkäten kunde jag ha förändrat genom att ändra svaren till öppna. Jag fick feedback på att frågorna inte hade svarsalternativ som stämde överrens med företagarens åsikter och därför lämnades enkäten obesvarad. Orsaken till att jag endast valde slutna svar för att jag trodde det skulle bidra till högre svarsprocent. Jag hade hoppats på fler svar men är nöjd med den resultatanalyseringen jag åstadkom.

Utgående från mitt resultat anser jag inte att företagarna har några desto större ekonomiska problem. Det förekommer viss oro bland företagarna hur de skall kunna konkurrera mot utländska företag. Lönekostnaderna kunde nog ses över, för det förekommer missnöje bland arbetsgivarna. Men istället för att ta bort er-

sättningar tycker jag att företagarna och fackförbunden kunde ömsesidigt hitta nya lösningar som kunde gynna både arbetsgivare och arbetstagare.

Förslag till fortsatt forskning är att granska de höga lönekostnaderna men att rikta in sig på hur man i framtiden kunde minska lönekostnaderna och öka konkurrenskraften för att behålla företagarna i Finland genom mera djupgående intervjuer med företagare. För utgående från min undersökning finns det många företagare med åsikter om förändringar angående arbetsgivarens skyldigheter att ersätta arbetstagare för icke arbetad tid. Ett annat förslag är att vinkla undersökningen från löntagarens sida.

KÄLLOR

Artikel

Yrittäjä Sanomat, Kimmo Koivikko, 7/2013

Böcker

Kollektivavtalet för byggnadsbranschen, N-Paino Oy, Lahtis 2012

Kollektivavtalet för arbetstagare på apotek 1.5.2012–31.5.2014, Servicefacket PAM rf och Apotekens Arbetsgivarförbund, Libris Oy, 2013

Handelns kollektivavtal och lönebilaga 1.4.2012–30.4.2014, Servicefacket PAM rf och Finsk Handel, Libris Oy, 2012

Löneräknarens Handbok, Österbottens Handelskammare, 2007

Palkka Työsuhteen ja palkanlaskennan perusteet, 1. painos, Anne Eskola ja Kustannusosakeyhtiö Otava Kirjanpaino Oy, Keuruu 2007

Palkkavuosi, 7. uudistettu painos, Outi Syvänperä, Leena Turunen, Edita Publishing Oy, Bookwell Oy Porvoo 2012.

Palkkatieto opas palkanlaskentaan, Liisa Aalto, Dark Oy, Vantaa 2003

Palkanlaskenta, 2. uudistettu painos, Juha Stenbacka, Terttu Söderström, Sanoma Pro Oy, Helsinki 2012

Työsuhteen Pelisäännöt, 5. uudistettu painos, Mauri Saarinen, Talentum Media, Helsinki 2007. Karisto Oy Hämeenlinna 2007

Enkäten i praktiken – En handbok i enkätmetodik, Andra upplagan, 1996, 2005. Göran Ejlertsson, Studentlitteratur, Lund

Enkätboken, Tredje upplagan, Jan Trost med Oscar Hultåker, Studentlitteratur 2007, Pozkal, Poland

Kvantitativ metod från början, Upplaga 3:1, Annika Eliasson och Studentlitteratur, Lund 2006, 2013, Elanders Poland, Poland 2013

Elektroniska publikationer

Semesterlagen, 2012

Hänvisat

01.11.2013

(https://www.tem.fi/files/18336/Vuosilomalaki_sv.pdf)

- Arbetsavtalslagen, 2013 Hänvisat 01.11.2013
(http://www.tem.fi/files/26155/Arbetsavtalslagen_03042013.pdf)
- Arbetstidslagen, 2005 Hänvisat 28.10.2013
(<http://www.tem.fi/files/18337/arbetstidslag040405.pdf>)
- Finlands Bank 11.6.2013 Hänvisat 02.10.2013
(http://www.suomenpankki.fi/sv/suomen_pankki/ajankohtaista/tiedotteet/Pages/tiedote17_2013.aspx)
- Åbo Underrättelse 14.9.2011 Hänvisat 02.10.2013
(<http://www.abounderrattelser.fi/news/2011/09/smaforetagen-ser-dystrare-pa-framtiden.html>)
- Forum för ekonomi och teknik 18.12.2012 Hänvisat 11.12.2013
(<http://www.forummag.fi/finland-maste-fa-ner-kostnadsnivan>)
- Skatteverket, företag som arbetsgivare 22.8.2013 Hänvisat 4.10.2013
(http://www.vero.fi/sv-FI/Foretags_och_samfundskunder/Oppet_bolag_och_kommanditbolag/Foretag_som_arbetsgivare)
- Yrittäjät, slopa ersättningar för icke arbetad tid 17.7.2013 Hänvisat 01.10.2013
(<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/a/?groupId=104696c9-6870-40b6-b6fd-3ae12ab4f3c4&announcementId=4789f394-c7cb-4fc8-a907-eebf7a3df1a>)
- Hufvudstadsbladet, söckenhelger 10.4.2012 Hänvisat 23.10.2013
(<http://hbl.fi/nyheter/2013-08-30/493431/sockenhelger-flyttas-kanske>)
- Hufvudstadsbladet, karensdag 4.9.2013 Hänvisat 01.11.2013
(<http://hbl.fi/nyheter/2012-04-07/karensdagen-en-dyr-het-potatis>)
- Yle, Småföretag vill behålla personalen 10.9.2013 Hänvisat 02.10.2013
(<http://svenska.yle.fi/artikel/2013/09/10/smaforetag-vill-behalla-personalen>)
- Folkpensionsanstalten, sjukdagpenningen 15.4.2013 Hänvisat 19.11.2013
(http://www.kela.fi/documents/12084/624405/sjukdagpenning_0713.pdf)
- Arbets- och näringsministeriet, familjeledighet 4.1.2010 Hänvisat 7.11.2013

(<https://www.tem.fi/files/27196/familjeledighet2010.pdf>)

Folkpensionsanstalten, moderskapspenning 15.4.2013 Hänvisat 7.11.2013

(http://www.kela.fi/documents/12084/624407/moderskapspenning_1013.pdf)

Folkpensionsanstalten, särskild moderskapspenning 15.4.2013 Hänvisat 7.11.2013

(http://www.kela.fi/documents/12084/624405/sarskild_moderskapspenning_0113.pdf)

Folkpensionsanstalten, faderskapspenning 15.4.2013 Hänvisat 7.11.2013

(http://www.kela.fi/documents/12084/624405/faderskapspenning_1013.pdf)

Folkpensionsanstalten, föräldrapenning 15.4.2013 Hänvisat 13.11.2013

(http://www.kela.fi/documents/12084/624405/foraldrapenning_1013.pdf)

Folkpensionsanstalten, stöd för hemvård av barn 15.4.2013 Hänvisat 13.11.2013

(http://www.kela.fi/documents/12084/624405/stod_for_hemvard_av_barn_0513.pdf)

Förändringar i FPA-förmåner 2014 19.12.2013 Hänvisat 23.1.2014

(http://www.kela.fi/web/sv/aktuellt-arbetsgivare/-/asset_publisher/M4OIQpG6nopA/content/forandringar-i-fpa-formanerna-ar-2014?redirect=http%3A%2F%2Fwww.kela.fi%2Fweb%2Fsv%2Faktuellt-arbetsgiva-re%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_Ph65pg9GMA4Y%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D3)

Sammanfattning av EU lagstiftning 8.8.2007 Hänvisat 23.1.2014

(http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/business_environment/n26026_sv.htm)

E-POST MEDDELANDET SOM SÄNDES UT TILL FÖRETAGEN

Information på svenska finns längre ner

Hei

Opiskelen Tradenomiksi Vaasan ammattikorkeakoulussa. Tutkimuksen mukaan haluan selvittää yrittäjien mielipiteet korkeasta palkanmaksusta. Lomakkeella on 25 kysymyksiä joilla on valmiit vastausvalinnat.

Linkistä pääset vastaamaan kyselyyn:

<https://e-lomake.puv.fi/elomake/lomakkeet/3758/lomake.html?rinnakkaislomake=Tyoantajanvevollisuudet>

Lomakevastukset käsitellään luottamuksellisesti ja tulokset julkistetaan minun oppinnäytetöissäni. Oletteko kiinnostuneet tuloksestani lisäätte sähköpostiosoitteenne lomakkeen viimeisellä tekstialueella.

Kiitos osallistumisesta, antamaan teidän mielipiteenne tutkimukseeni!

Hej

Jag studerar till Tradenom vid Vasa Yrkeshögskola. I undersökningen vill jag få fram företagarnas åsikter om de höga lönekostnaderna. Enkäten består av 25 frågor med färdiga svarsalternativ.

Via länken besvaras enkäten:

<https://e-lomake.puv.fi/elomake/lomakkeet/3758/lomake.html>

Enkätsvaren behandlas anonymt och resultatet kommer att redovisas i mitt lärdomsprov. Om ni är intresserade av resultatet skall ni fylla i er e-postadress i sista textfältet i enkäten.

Tack för att du bidrar med dina åsikter till min undersökning!

Ystävällisin terveisin / Med vänliga hälsningar
Janina Sandås

PÄMINNELSEN**Muistutus kyselyyn vastaamisesta!**

Niille jotka eivät ole vielä vastanneet, tutkimuksen avulla haluan selvittää yrittäjien mielipiteitä korkeista palkkakustannuksista.

Pyydän teitä vastaamaan viimeistään 22.1.2014 21:00 mennessä.

Linkistä pääset vastaamaan kyselyyn.

[https://e-](https://e-loma-)

[loma-](https://e-loma-)

[ke.puv.fi/elomake/lomakkeet/3758/lomake.html?rinnakkaislomake=Tyoantajanvelvollisuudet](https://e-loma-ke.puv.fi/elomake/lomakkeet/3758/lomake.html?rinnakkaislomake=Tyoantajanvelvollisuudet)

Kiitos kyselyyn vastanneille!

Påminnelse om enkäten!

Till er som ännu inte svarat på enkäten, i undersökningen vill jag få fram företagarnas åsikter om de höga lönekostnaderna.

Enkäten kan besvaras fram till onsdagen den 22.1.2014 21:00.

Via länken besvaras enkäten.

<https://e-lomake.puv.fi/elomake/lomakkeet/3758/lomake.html>

Tack till alla som svarat på enkäten!

Terveisin /Hälsningar

Janina Sandås

ENKÄTBLANKETTEN

I undersökningen vill jag få fram företagarnas åsikter om de höga lönekostnaderna.

Arbetsgivarens skyldigheter

Blankett är tidsinställd: offentlighet inleds 14.1.2014 21.00 och upphör 22.1.2014 21.00

Enkäten är en del av mitt lärdomsprov

Bakgrundsfrågor

1. Vilket år grundades bolaget?

2. Företagsform

- Enskild näringsidkare
- Öppet- eller kommanditbolag
- Aktiebolag

3. Bransch?

Annat, vilken?

4. Antal anställda enligt kön?

Kvinnor Män

Antal

5. Hurudana löner betalas till arbetstagarna?

- Timlön
- Månadslön
- Provisions- eller ackordlön
- Annat

Annat, vad?

6. Är er företagsverksamhet utlokaliserad i andra länder?

Ja

Nej

Vilket land/ länder?

Undersökningsfrågor

7. Anser ni att det finns tillräckligt med arbete för att anställa fler arbetstagare, men ni har inte råd på grund av de höga lönekostnaderna?

Samma åsikt

Annan åsikt

8. Upplever ni svårigheter att följa kollektivavtalens förändringar och krav? Exempelvis de årliga löneförhöjningarna.

Instämmer

Delvis

Inte alls

9. Får anställda ersättning för arbetstidsförkortning (Pekkas-dag)?

Ja

Nej, orsak?

10. Anser ni att lediga helgdagar t.ex. Trettondagen eller Kristihimmelsfärd som infaller mitt i veckan borde flyttas till veckosluten för att få fler fulla arbetsveckor?

Samma

Annan

Motivera ert svar!

åsikt

åsikt

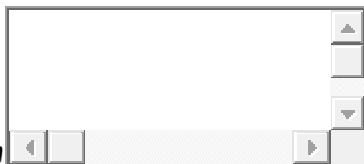
11. Upplever ni att sjukfrånvarodagar har ökat?

Ja

Nej

12. Vad tycker ni om att eliminera ersättning för första sjukfrånvarodagen bland anställda för att minska onödig sjukfrånvaro?

- Ja, besvara fråga 13
- Nej, besvara fråga 14



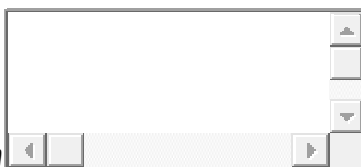
Motivera ert svar!

13. Vad tror ni följderna skulle bli?

- Mindre sjukfrånvaro
- Skulle inte påverka sjukfrånvarodagarna, arbetstagarna är hemma vid sjukdom
- Arbetstagarna kommer sjuka till arbetet

14. Slopandet av karensdagarna under semestern ger arbetstagaren rätt att flytta fram semestern vid sjukdom. Hur tror ni det påverkar företaget?

- Ingen skillnad
- Längre frånvaro
- Missbrukar systemet



Motivera ditt svar!

15. Vilka av följande investeringar tror ni bidrar till minskad sjukfrånvaro? Flera alternativ kan väljas

- Företagshälsovård
- Rehabilitering
- Motionsförmåner
- Ergonomisk arbetsplats
- Säker arbetsutrustning till anställda

Inget

16. Betalas semesterpenningen (lomaltapaluuraha) ut till arbetstagarna? Semesterpenningen är 50 % procent av semesterlönen.

Ja

Nej, ingår inte i kollektivavtalet

Nej, annan orsak?

Annan orsak?

17. Uppmuntrar ni anställda att byta semesterpenningen till ledighet för att reducera utgifter?

Ja, men inga arbetstagare har varit villiga att ta ledigt

Ja, anställda tar ut ledigheten istället

Nej, skulle inte vara möjligt på grund av arbetsbelastningen

18. Anser ni att semesterpenningen (lomaltapaluuraha) är en kvarleva som inte längre behövs?

Ja Nej

19. Utnyttjar manliga anställda faderskapsledigheten på ert företag?

Ja

Nej

Inga manliga anställda

20. Borde vårdledigheten regleras jämställt mellan könen?

Ja, lika lång ledighet för båda parterna

Föräldrarnas egna val

Regleras enbart till en

21. Har ni aktuella samarbetsförhandlingar i företaget?

- Ja, för tillfället
- Kommer att inledas inom det kommande året
- Inga samarbetsförhandlingar

Om vi svarade Ja, vad? [?](#)

22. Upplever ni svårigheter att betala ut lönerna?

- Löner och förmåner betalas i tid, inga ekonomiska hinder
- Medlen räcker knappt
- Löner betalas inte i tid

23. Hur ser framtiden ut för verksamheten?

24. Vad tycker ni bör förändras för att öka din verksamhets konkurrenskraft? [?](#)

- Minska lönekostnaderna
- Höja prissättningen
- Produktutveckling och marknadsföring
- Sänka produktionskostnaderna
- Annat

Annat, vad?

25. Vilka lönekostnader anser ni borde slopas? Flera alternativ kan väljas

- Arbetstidsförkortning
- Semesterpenningen
- Söckenhelgersättning
- Sjuklön
- Föräldrapenning
- Inga
- Annat

Annat, vad?

Avslutning

Om ni är intresserade av resultatet fyll i er e-post

adress:

Skicka

Tack för er medverkan!

Tutkimuksen avulla haluan selvittää yrittäjien mielipiteitä korkeista palkkakustannuksista.

Työnantajan velvollisuudet

Blankett är tidsinställd: offentlighet inleds 14.1.2014 21.00 och upphör 22.1.2014 21.00

Kysely on osa opinnäytetyötäni.

Taustakysymykset

1. Minä vuonna yrityksenne on perustettu?

2. Yritysmuoto

Yksityinen elinkeinonharjoittaja

Avoin tai Kommandiittiyhtiö

Osakeyhtiö

3. Toimiala

Muu, mikä?

4. Henkilöstöjakauma sukupuolien mukaan?

Naiset Miehet

Kappale

5. Minkälaiset palkkalajit maksatte työntekijälle?

Tuntipalkka

Kuukausipalkka

Provisio- tai urakkapalkka

Muu

Muu, mitä?

6. Toimiiko yrityksenne muissa maissa?

Kyllä

Ei

Missä maassa?

Tutkimuskysymykset

7. Onko teillä tarvetta useammille työntekijöille, mutta teillä ei ole varaa korkeiden palkkojen vuoksi?

Sama mieltä

Eri mieltä

8. Koetteko vaikeuksia toteuttaa ammattiliiton vaatimuksia? Esimerkiksi vuosittaiset palkkakorotukset

Sama mieltä

Osittain samaa mieltä

Ei ollenkaan

9. Saavatko teidän työntekijänne korvausta työajanlyhenemisestä (Pekkaspäivät)?

Kyllä

Ei, syy?

10. Oletteko sitä mieltä että arkipyhäpäiviä esimerkiksi Loppiainen tai Helatorstai pitäisi siirtää viikonlopulle ja lisätä siten yhtenäisten työviikkojen määrää?

Sama Eri Perustele vastauksenne!

mieltä mieltä

11. Koetteko te että sairauspoissaolopäivät ovat lisääntyneet?

Kyllä

Ei

12. Mitä mieltä olette siitä että poistetaan korvaus ensimmäisestä sairauspoissaolopäivästä jolla vähennettäisiin turhaa sairauslomaa?

- Kyllä, siirtykää kysymykseen 13
- Ei, siirtykää kysymykseen 14

Perustele valintanne!

13. Mitkä teidän mielestänne olisi seuraukset siitä?

- Vähemmän sairauspoissaoloja
- Ei vaikuttaisi poissaoloon, työntekijät ovat kotona silti sairaustapauksissa
- Työntekijät tulevat sairainta töihin

14. Sairauskarenssipäivien poistuminen lomalla antaa työntekijälle mahdollisuuden siirtää lomaa sairaustapauksissa. Miten se vaikuttaa?

- Ei muutoksia
- Pitempi poissaolo
- Järjestelmän väärinkäyttö

Perustele vastauksenne!

15. Mitkä seuraavista investoinneista voivat edistää sairauspoissaolojen vähentämistä? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- Työterveyshuolto
- Kuntoutus
- Liikuntaedut
- Ergonominen työpaikka
- Turvallinen työvaruste työntekijöille
- Ei kumpaakaan

16. Maksatteko lomaltapaluurahaa työntekijälle? Lomaltapaluurahan on 50 % vuosilomapalkasta.

- Kyllä
- Ei, eivät sisälly työehtosopimukseen
- Ei, muu syy

Muu syy?

17. Kannustatteko työntekijöiden mahdollisuus vaihtaa lomarahat vapaaksi vähentämään kustannukset?

- Kyllä, mutta työntekijät eivät halunneet ottaa vapaat
- Kyllä, työntekijät ottavat mieluummin lomaa
- Ei ole mahdollista työtaakan vuoksi

18. Oletteko sitä mieltä että, lomaltapaluuraha on vanha jäännös jota ei enää tarvitse?

Kyllä Ei

19. Käyttävätkö miehet isyysvapaansa teidän yrityksessänne?

- Kyllä
- Ei
- Ei miespuoli työntekijöitä ollenkaan

20. Pitäisikö hoitovapaa jakaantua tasapuolisesti sukupuolien välillä?

- Kyllä, yhtä pitkä vapaa molemmille
- Vanhempien oma valinta
- Säädetään yhdelle

21. Ovatko teillä yhteistyöneuvottelut yrityksessä?

- Kyllä tällä hetkellä

- Yhteistyöneuvottelut alkavat tulevana vuonna
- Ei yhteistyöneuvotteluja

Jos vastasitte Kyllä, mikä ?

22. Koetteko te vaikeuksia palkan maksamisessa?

- Palkat ja edut maksetaan ajoissa, ei maksuhäiriöitä
- Taloudelliset resurssit vähissä
- Palkkoja ei makseta ajoissa

23. Miltä yrityksenne tulevaisuus näyttää?

24. Mitkä muutoksia voidaan tehdä lisäämään yrityksenne kilpailukykyä? ?

- Alentaa palkanmaksuja
- Hintojen korottamiseen
- Tuotekehitys ja markkinointi
- Alhaisemmat tuotantomaksut
- Muu

Muu, mitä?

25. Mitkä palkkakustannukset teidän mielestänne voisivat loppua? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- pekkaspäiväkorvaus
- Lomaltapaluuraha
- Arkipyhäkorvaus
- Sairausajanpalkka
- Perhevapaakorvauksia
- Ei kumpaakaan

Muu

Muu, mikä

Päätätä

Mikäli tulokset kiinnostavat teitä lisätää sähköpostiosoitteen-

ne:



Lähetä

Kiitos osallistumisestasi!