

Virkninger ved bruk av naturalytelser og velferdsgoder i arbeidsforhold



Bacheloroppgave utført ved
Høgskolen Stord / Haugesund – økonomisk – administrativ utdanning

Kandidat nr. 8 og 25

Av: Camilla Olsen og Lise M. Langås

Dette arbeidet er gjennomført som ledd i bachelorprogrammet i økonomi og administrasjon ved Høgskolen Stord/Haugesund og er godkjent som sådan. Godkjennelsen innebærer ikke at HSH innestår for metodene som er anvendt, resultatene som er fremkommet og konklusjoner og vurderinger i arbeidet.

Haugesund 2013

Bacheloroppgavens tittel: Virkninger ved bruk av naturalytelser og velferdsgoder i arbeidsforhold

Student: *Camilla Olsen*

Student: *Lise M. Langås*

(Sign)

(Sign)

Navn på veileder: *Halvor Sandvold*

Gradering: *Offentlig*

Førord

Vi er to studenter som går siste året på vår bachelor i økonomi og administrasjon våren 2013, vi har begge valgt retningen regnskap de to siste semestrene. Denne oppgaven er en del av bachelorprogrammet i økonomi ved HSH. Vi har valgt å rette oppgaven vår mot hvilke konsekvenser naturalytelser og velferdsgoder får for arbeidstakere og arbeidsgivere når disse tilbys i arbeidsforhold. Hovedfokuset i oppgaven er rettet mot personlige skatteyttere bosatt i Norge og hvordan naturalytelser og velferdstiltak påvirker dem skattemessig. Oppgaven er også vinklet mot arbeidsgiverne og hvilke virkninger bedriften deres får ved å tilby disse ytelsene som en del av sin personalpolitikk.

Vi vil gjerne benytte anledningen til å takke vår veileder Halvor Sandvold, bedriftene som har stilt opp i undersøkelsen vår og bidratt med nødvendig materiale til oppgaven og andre personer ved Høgskolen Stord/Haugesund som har vært til hjelp underveis i arbeidet med oppgaven.

Sammendrag

Denne oppgaven er skrevet med bakgrunn i fagene Skatterett for personlig skatteyter og Skatterett for næringsdrivende, med hovedvekt på Skatterett for personlig skatteyter. Fokuset ligger på naturalytelser og velferdstiltak rettet mot arbeidstaker, men oppgaven legger også vekt på hvordan arbeidsgiver påvirkes av bruken av naturalytelser og velferdsgoder

Oppgaven starter med å gi en forklaring til valg av oppgave og problemstilling og hvordan vi har valgt å gå frem for å løse den. I forbindelse med valg av oppgave fant vi ingen oppgaver eller artikler som har tatt for seg lignende oppgaver, vi har derfor ikke brukt noen andre oppgaver som hjelp eller utgangspunkt. Som følge av dette ble det desto viktigere for oss å finne en god problemstilling og ta fatt på denne. Oppgaven er derfor blitt gitt en stor og grundig teoridel og en gjennomtenkt undersøkelse. Deretter presenteres funnene fra undersøkelsen der det mest sentrale blir gjennomgått i analysen og drøfting. Det meste av arbeidet ligger i kapittel tre, fire og fem som tar for seg det vi når har nevnt.

I det siste kapittelet om konklusjonen har vi forsøkt å vise den røde tråden og flette hele oppgaven sammen i en oppklarende avslutning med forventede, uforventede og overraskende funn.

Vi vil nevne at forkortelsene:

- Sktl. henviser til Lov om skatt av formue og inntekt (Skatteloven) av 26.03.1999
- FSFIN henviser til Forskrift til skatteloven av Finansdepartementet
- FSSD henviser til Forskrift fastsatt av Skattedirektoratet til utfylling og gjennomføring av Skatteloven.

Innholdsfortegnelse

Forord	i
Sammendrag	ii
1. Innledning	7
1.1 Bakgrunn for valg av oppgave	7
1.2 Presentasjon av problemstilling	7
1.3 Avgrensning	8
2. Metode	9
2.1 Den kvalitative metode.....	9
2.2 Den kvantitative metode	9
2.3 Valg av metode.....	10
2.4 Spørreundersøkelsen.....	10
2.4.1 Intervjuutvalg og gjennomføring.....	10
2.5 Kildekritikk.....	11
2.5.1 Innsamling av data - intervjukildene	11
2.5.2 De øvrige kildene.....	13
3. Teori	14
3.1 Naturalytelser	14
3.2 Velferdstiltak	22
4. Undersøkelsen og empiriske funn	24
4.1 Presentasjon av undersøkelsen.....	24
4.2 Empiriske funn	24
4.2.1 Empiriske funn fra naturalytelser	24
4.2.2 Empiriske funn fra velferdsgoder	25
4.3 Oppsummering og sentrale funn	26
4.3.1 Sentrale funn naturalytelser	26
4.3.2 Sentrale funn velferdstiltak.....	38
5. Analyse og drøfting	30
5.1 Analyse av de innsamlede data	30
5.1.1 Analyse av naturalytelser.....	31
5.1.2 Analyse av velferdstiltak	35
5.2 Drøfting av naturalytelser og velferdsgoder	37
5.2.1 Bruken av naturalytelser og velferdsgoder	37
5.2.2 Skattemessige konsekvenser for de ansatte	41
5.2.3 Naturalytelsers og velferdsgoders betydning for personalpolitikken.....	42

6. Konklusjon.....	43
Litteraturliste	46
Vedlegg	48

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av oppgave

Ved valg av emne og problemstilling for oppgaven la vi vekt på vår felles interesse for fagene Skatterett for personlig skatteyter og Skatterett for næringsdrivende. Begge har valgt regnskap som retning for tredje året, og det falt oss derfor naturlig å velge emne innenfor dette området. Skatt er noe som omfatter de fleste, og det finnes utallige valg av problemstillinger innenfor dette emnet. I det femte semester hadde vi faget Skatterett for personlige skatteytere, hvor naturalytelser, utgiftsgodtgjørelser og velferdsgoder utgjorde en sentral del av pensum. Som arbeidstaker er det ikke alltid du er klar over hvilke skattemessige konsekvenser goder i arbeidsforhold vil få, noe som vekket vår interesse for valg av oppgave. Vi ønsker å se nærmere på hvilke goder som faktisk benyttes i bedrifter og hvordan disse påvirker arbeidstaker skattemessig, samt hvordan arbeidsgiver påvirkes ved å tilby naturalytelser og velferdsgoder. Vi har begge en stor interesse for regnskap og revisjon og valg av oppgave falt oss naturlig.

1.2 Presentasjon av problemstilling

Skatt er et omfattende tema, med mange kompliserte lover og regler som kan gjøre det vanskelig for den enkelte skatteyter å forstå hvordan skatten faktisk beregnes. De fleste bedrifter i dag benytter ytelse utover kontant lønn. Tidligere ble ikke disse ytelsene skattlagt på lik linje med kontanter og utgjorde derfor en betydelig fordel for lønnstaker. I dag ser vi at reglene rundt f.eks. naturalytelser og Velferdsgoder skjerpes, og at stadig mer skal innberettes som lønn. Oppgavens problemstilling tar sikte på å undersøke i hvilket omfang bedrifter på Haugalandet benytter slike former for goder, og hvilke skattemessige konsekvenser dette får.

“I hvor stor grad benyttes naturalytelser og velferdsgoder i bedrifter på Haugalandet. Hvilke skattemessige konsekvenser får disse tilbudene for den ansatte, og hvor stor betydning har de som en del av arbeidsgivers personalpolitikk”

Med bakgrunn i teori fra lærebøkene, juridisk empiri og lover og regler går vi nærmere inn på problemstillingene rundt goder i arbeidsforhold. Målet for oppgaven er å få en forståelse for hvordan de skattepliktige godene påvirker arbeidstaker, og hvordan arbeidsgiver benytter disse

godene i sin personalpolitikk. Vi ønsker å se om det er en sammenheng mellom bruken blant bedriftene, og om samfunnsøkonomiske forhold påvirker bruken. På grunnlag av dette ønsker vi å komme frem til en tilfredsstillende konklusjon.

1.3 Avgrensning

På bakgrunn av oppgavens omfang, har vi valgt å foreta noen avgrensninger. Under drøfting av problemstilling ønsket vi i utgangspunkt å se på både naturalytelse, velferdsgoder og utgiftsgodtgjørelser. Vi så under de første intervjuene at det ville være svært tidkrevende og vanskelig å få nok data rundt emnet utgiftsgodtgjørelser. Og på grunnlag av tilgjengelig tid har vi derfor valgt å la utgiftsgodtgjørelser utebli fra problemstillingen. Det var på grunn av liten informasjon og liten relevans til oppgaven at vi valgte å se bort i fra utgiftsgodtgjørelser å vektlegge naturalytelser og velferdstiltak istedenfor, da disse er mer omfattende og mer relevante, noe som også kom fram av undersøkelsen.

Videre har vi i hovedsak valgt å fokusere på store og mellomstore bedrifter, dette for å få et mer representativt utvalg. Arbeidet med å få tak i bedrifter til oppgaven var vanskelig og på grunnlag av dette måtte vi ta med et par bedrifter som er litt mindre enn vi opprinnelig hadde tenkt.

Det ville også vært for tidkrevende å ta for seg bedrifter fra hele Norge, og vi har derfor valgt å ta for oss bedrifter på Haugalandet. Vi ønsket nær kontakt med våre informanter, og intervjuene ble holdt på informantenes kontor. Det falt oss derfor naturlig å avgrense oppgaven til dette området.

2. Metode

Metode kommer i følge Johannesen, Christoffersen og Tufte (2011 s. 33) av det greske ordet *methodos* og betyr å følge en bestemt vei mot et bestemt mål. Samfunnsvitenskapelig metode dreier seg om hvordan man skal gå frem for å hente ut informasjon, og hvordan denne informasjonen skal analyseres og tolkes. Metodelæren skiller mellom den kvantitative og Kvalitative metode som vi skal gå nærmere inn på i punkt 2.1 og 2.2.

2.1 Den kvalitative metode

Den kvalitative metode foregår ofte gjennom intervju og observasjon, hvor man er opptatt av å samle informasjon som kan analyseres og tolkes om til data. Kvale og Brinkman (2009) karakteriserer det kvalitative forskningsintervjuet som “*en samtale med struktur og et formål*” (Johannesen et al 2011). Man benytter gjerne denne metoden for forskning om det er lite informasjon på et område, eller om man vil gå mer i dybden på et fenomen. Et kvalitativt intervju foregår i stor grad som en samtale mellom intervjuer og informant, og samtalen har som oftest som formål å forstå eller beskrive noe. Dette vil si at du under intervjuer har mer personlig kontakt med informant, og dermed i større grad har mulighet til å styre samtalen og få mer utfyllende svar. Den Kvalitative metode er i stor grad fleksibel, og gir deg muligheten til å følge opp svar, samtidig som du får informants synsvinkel på problemstilling. Dette kan være til stor hjelp under et forskningsprosjekt og gi deg mulighet til å endre på problemstilling underveis.

2.2 Den kvantitative metode

Under den *kvantitative metode* er man ifølge Johannesen et al (2011) “*opptatt av å telle opp fenomener*”. Metoden har ofte et fåtall spørsmål med begrensede svaralternativer. Under denne metoden har man ofte et stort utvalg informanter basert på spesifikke krav, som til sammen utgjør et representativt utvalg. Her er man ofte interessert i å finne fellestrekk som kan generaliseres og utgjør et mønster. Den kvantitative metode er ofte en mindre ressurs- og tidkrevende metode. Dataene samles inn etter hvert og er i større grad et ferdigprodukt som kan analyseres og tolkes. Dette er det som i hovedsak skiller den kvalitative og kvantitative metode, hvor i den kvalitative metode man først må samle inn informasjonen som skal gjøres om til data, for å så kunne analysere og tolke resultatene.

2.3 Valg av metode

Under utarbeidelsen av oppgaven så vi på hvordan vi på best mulig måte kunne få svar på vår problemstilling. I utgangspunkt formet vi undersøkelsen etter den kvantitative metode, altså som et spørreskjema med spørsmål og svaralternativ. Men under arbeidet så vi at vi ville få bedre og mer utfyllende informasjon ved å legge opp undersøkelsen som et kvalitativt intervju. Vi fikk ved bruk av denne metoden mulighet til å stille oppfølgende spørsmål og fikk dermed en større forståelse for bedriftenes synsvinkel. Dette hjalp oss med å sile ut hvilke spørsmål som var relevante, og hvilke som burde kuttes. Samtidig unngikk vi tapt informasjon og at våre antakelser påvirket bedriftenes svar. Intervjuet var lagt opp slik at vi på forhånd hadde fastlagt både spørsmål og tema, men svarene kunne variere fra bedrift til bedrift, som et semistrukturert intervju. Det kvalitative intervju var den metoden som viste seg å være mest hensiktsmessig for vår oppgave og det vi ønsket å få svar på. Den kvantitative metode ville gitt for lite utfyllende informasjon og gjøre det vanskelig å få et godt samarbeid med bedriftene. I tillegg består utvalget vårt av ti bedrifter, noe som ikke utgjør et representativt utvalg i forhold til den kvantitative metode. Dermed har vi på grunnlag av vår problemstilling og hvilken informasjon vi trengte for å utforme oppgaven, valgt å hovedsakelig benytte oss av den kvalitative metoden.

2.4 Spørreundersøkelsen

Vi la opp undersøkelsen etter emner slik at intervjuet ville bli lett og oversiktlig både for oss og for informant. Undersøkelsen tar i hovedsak utgangspunkt i å avdekke hvilke goder i form av naturalytelser, utgiftsgodtgjørelser og velferdsgoder bedriftene benytter seg av, samt de skattemessige konsekvensene knyttet rundt dette. Vi la opp første del av intervjuet som en innledning med spørsmål knyttet til den enkelte bedrift, for å finne størrelse, økonomisk stilling og deres synspunkt på oppgaven. Videre var det lagt opp tre hoveddeler; naturalytelser, utgiftsgodtgjørelser og velferdsgoder. Her ble det lagt vekt på spørsmål knyttet til hvert enkelt emne, for å kunne avdekke eventuelle problemstillinger.

2.4.1 intervjuutvalg og gjennomføring

Da vi skulle velge ut informanter ønsket å bruke store og mellomstore bedrifter på Haugalandet. Vi ønsket å finne bedrifter i forskjellige bransjer for å se om vi kunne se markant forskjell mellom de ulike bransjetyperne. Ved kjennskap og via internett fant vi flere bedrifter vi ønsket å opprette kontakt med.

Første kontakt med bedriftene ble opprettet via mail. I mailen presenterte vi oppgaven og dens problemstilling, samt hvilke emner vi ønsket informasjon om. Responsen fra bedriftene var variabel, men for det meste positiv. Vi hadde litt problemer med å få med oss nok bedrifter, men klarte til slutt å få ti bedrifter til å stille til intervju. Vi fikk avtalt tid og sted, og spørsmål til undersøkelsen ble forhåndssendt slik at informant kunne gjøre nødvendige forberedelser. Intervjuene ble gjennomført på informantenes kontor, og samtlige var svært behjelpelige og svarte stort sett på alle spørsmål. Vi benyttet oss av båndopptaker for å unngå tapt informasjon, og bruk av unødvendig tid på å notere. Dette gjorde at det var lettere å føre samtale med informant uten distraksjoner. På grunnlag av dette fikk vi mye ekstrainformasjon som var essensiell for oppgaven.

Utvalget av bedrifter til undersøkelsen vår bestod av:

- Regnskapskontor
- Treningssenter
- Bilforhandler
- Industri leverandør
- Gass leverandør
- Gass operatør
- Kraft leverandør
- Elektrobedrift
- Media bedrift
- Tjenestebedrift til bygg og industri

2.5 Kildekritikk

Ved innsamling av data og bruk av eksterne kilder, må det tas hensyn til og vurderes skjønnsmessig hvor gode disse er. Kildekritikk kan man derfor si at er nært knyttet til pålitelighet eller såkalt reliabilitet, spesielt ved innsamling av data er dette viktig. Vi skal derfor først ta for oss kildekritikk til innsamling av data i punkt 2.5.1 før vi tar for oss kildekritikken til de øvrige kildene i punkt 2.5.2

2.5.1 Innsamling av data - intervjukildene

I læreboken *forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* av Christoffersen, Johannessen og Tuft (2011) skrives det følgende om pålitelighet knyttet til data:

“Reliabilitet knytter seg til nøyaktigheten av undersøkelsens data, hvilke data som kan brukes, den måten de samles inn på og hvordan de bearbeides”.

Vi har allerede i del 2 om metode lagt frem hvordan vi har valgt å samle inn data og på hvilket grunnlag vi valgte dette, vi gjengir derfor ikke dette noe nærmere her. Vi skal derimot vurdere hvor pålitelige de innsamlede dataene fra undersøkelsen vår er.

I utgangspunktet kan det tenkes at bedrifter ønsker å være noe tilbakeholden med informasjon de velger å dele med studenter til bruk i oppgaver, særlig dersom oppgavene er rettet mot offentlig publikasjon og full åpenhet. Da kan man stille seg spørsmål ved hvor gode dataene egentlig er, og om den informasjonen man er blitt gitt er pålitelig nok.

Vi ønsket å sikre oss så gode og pålitelige data som mulig. For å få dette til informerte vi bedriftene om at de i oppgaven vil bli gitt full konfidensialitet på tross av at oppgaven vil være offentlig. Vi valgte å anonymisere de enkelte bedriftene i undersøkelsen og oppgaven, samt informasjon vi har innsamlet har blitt omformulert eller fjernet dersom dette kunne knyttes opp til den enkelte bedrift. Dette er noe intervjuobjektene ble informert om før vi satte i gang med intervjuene. Vi spurte bedriftene om de var interessert i tilbakemelding på oppgaven vår i etterkant av innlevering og resultat. Vi spurte da om de ønsket en sammenligning av seg selv med de øvrige bedriftene, som vil være anonymisert, noe det kom frem til at samtlige bedrifter ønsket, jfr. punkt 4 i undersøkelsen.

Det at bedriftene ikke kan bli “gjenkjent” bør være en god grunn til at bedriftene skal føle det trygt å dele den informasjonen vi fant nødvendig å innhente fra dem. Videre var vi ikke ute etter å hente inn noe informasjon som kan anses som “hemmelig”, at det derfor er mulighet for at de “pynter” på informasjonen. Vi fikk også snakket med de i økonomiavdelingen, som jo er de som sitter med kunnskapen og informasjonen om de emnene som var bakgrunn for vår undersøkelse. Dette gir inntrykk av at de har gitt oss den riktige og nødvendige informasjonen.

Vi mener derfor de innsamlede dataene har grunnlag for å være nokså pålitelige på bakgrunn av hvordan vi informerte bedriftene om anonymiseringen og konfidensialitet, ønske om tilbakemelding og sammenligning med de øvrige deltakerne, samt at vi fikk intervjuet de som sitter med kunnskapen over den nødvendige informasjonen. Vi vil dermed konkludere med at disse kildene bør være pålitelige.

2.5.2 De øvrige kildene

De andre kildene vi har brukt i oppgaven er ulike lærebøker innenfor relevant fagområder til oppgaven, skatteetatens egne nettsider og aktuelt lovverk som *Skattelovsamlingen 2011-12*. Det kan helt klart stilles spørsmål til hvor pålitelige disse kildene er, men det må vurderes hva de konkrete kildene er, i avgjørelsene om hvor pålitelige informasjonen de gir oss er, til bruk i oppgaven og undersøkelsen.

Vi har gått inn på hva de øvrige kildene er. Det er disse som er gjenstand for vurderingen av reliabiliteten. Etter vår mening må det kunnes sies at informasjonen hentet fra lærebøker bør kunne anses som ganske pålitelig, etter alt å dømme er det fagfolk som har skrevet og innhentet informasjonen til bruk i bøkene, for ikke å nevne at de blir gjenstand for korrektur og godkjent av forlag.

Når det gjelder lovsamlinger, må disse anses som svært pålitelige. Det er disse som er kilde for gjennomføring og sikring av norsk lov og rett. Lovsamlingen blir utviklet, drøftet og lovfestet gjennom storting, som er den lovgivende makt i Norge.

Når det gjelder skatteetatens egne hjemmesider, må også disse sies å være svært pålitelige. Dette på bakgrunn av at det er den største kilden og hjelpemiddelet til skatterettslige spørsmål ved siden av skattelovsamlingen. Det er nok den beste kilden til utfylling og hjelp ved spørsmål til skattelovsamlingen og skatteetaten er et organ som står med stor kunnskap rundt emnet skatt. Informasjonen på hjemmesiden deres bør derfor være like pålitelig som den informasjonen som er tilgjengelig direkte gjennom etaten via telefon eller møte.

Vår konklusjon om kildene er at disse må kunne anses som pålitelige og at fakta fra disse er til å stole på.

3. Teori

I teoridelen vil vi ta for oss de temaene som er relevante i forhold til vår problemstilling. Disse temaene er som nevnt tidligere; naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser. Vi tar først for oss teorien om naturalytelser, før vi går nærmere inn på teorien rundt velferdsgoder. Teoridelen tar for seg definisjoner av de to temaene, forklarer nærmere når fordelene/ytelsene er skattepliktig, og når disse er fritatt for skatt.

3.1 Naturalytelser

Hva er naturalytelser?

Naturalytelser er i følge sktl. § 5-12 «enhver økonomisk fordel som ytes i annet enn kontanter, sjekker og lignende betalingsmidler». Naturalytelsene kan dermed karakteriseres som en fordel vunnet ved arbeid da det er naturlig at slike ytelser gis i forbindelse med et arbeidsforhold.

Økonomiske fordeler som oppnås ved å motta naturalytelser vil regnes som inntekt etter sktl. §§ 5-1 og 5-10 - «fordel vunnet ved arbeid».

Naturalytelsenes verdi fastsettes etter sktl. § 5-3 dersom det ikke foreligger egne bestemmelser for hvordan verdien av dem skal fastsettes, jfr. sktl. § 5-12.2. Det foreligger egne bestemmelser for flere av naturalytelsene i sktl. §§ 5-12 og 5-13, samt tilhørende forskrifter som gir utfylling og informasjon til gjennomføring av bestemmelsene i skatteloven.

Vi har bestemt oss for å se nærmere på følgende naturalytelser:

- arbeidsgiverfinansiert firmabil
- arbeidsgiverfinansiert elektronisk kommunikasjon
- helt eller delvis fri bolig
- fri kost og losji
- rimelig lån
- arbeidstøy
- treningsavtale
- arbeidsgiverfinansiert utdanning

Vi skal nå forklare disse naturalytelsene nærmere; hvorvidt disse er skattefrie, når er de skattepliktige og overganger fra skattefritak til skatteplikt, da dette har innvirkning for skatteyterne som mottar

disse ytelsene.

Arbeidsgiverfinansiert firmabil

Dersom arbeidstakeren bruker arbeidsgivers bil i forbindelse med privatkjøring i tillegg til tjenestekjøring, vil dette regnes som en skattepliktig fordel for arbeidstakeren. Den økonomiske fordelten arbeidstakeren oppnår vil regnes som skattepliktig inntekt, jfr. sktl. §§ 5-1 og 5-10. Det foreligger særlige bestemmelser for privat kjøring med arbeidsgivers bil, disse står beskrevet i sktl. § 5-13 og FSFIN § 5-13. I forskriftene står det nærmere forklart om gjennomføring av og utfylling til sktl. § 5-13.1, jfr. sktl § 5-13.2.

Når arbeidstakers økonomiske fordel skal fastsettes må det tas hensyn til hvordan denne skal beregnes, bl.a. må det tas utgangspunkt i bilens listepris som ny, bilens alder, antall km yrkeskjøring i året og om bilen drives med elektrisk kraft, jfr. sktl. § 5-13, FSFIN §§ 5-13-3 t.o.m. 5-13-8 og FSSD § 5-13-1.

En Bloc formel for beregning av økonomisk fordel:

$$(270\ 600 * 0,30) + ((\text{bilens listepris} - 270\ 600) * 0,20) = \text{økonomisk fordel}$$

Bilens listepris vil bli påvirket dersom bilen er eldre enn 3 år, yrkeskjøringen overstiger 40 000 km og dersom bilen drives av elektrisk kraft. Dersom bilen overstiger 40 000 km i yrkeskjøring skal bilens listeprisen reduseres til 75 % av listepris som ny, jfr. FSFIN § 5-13-5. Når en bil drives av elektrisk kraft skal listeprisen reduseres til 50 % av listepris som ny, jfr. FSFIN § 5-13-5. Er bilen eldre enn 3 år, skal bilens listepris etter FSFIN § 5-13-5 tredje punktum, reduseres med 25 %.

Eksempel på beregning av økonomisk fordel for arbeidstaker:

For å forklare beregningen av fordelten skal vi ta utgangspunkt i følgende eksempel:

«Peder Ås jobber i Jensen og Sønn rørleggerfirma, han kjører arbeidsgiverfinansiert firmabil og bruker denne også privat. Bilen drives av bensin og kostet kr 450 000 som ny, inkl. mva. Bilen fikk også montert ekstrautstyr for kr 50 000. Bilen er 4 år gammel og har 45 000 km i yrkeskjøring i inntektsåret»

Vi ser da følgende:

Listepris som ny = kr 500 000 (450 000 + 50 000)

Bilen har kjørt mer enn 40 000 km

Bilen drives ikke av elektrisk kraft

Bilen er eldre enn 3 år

Bilens listepris blir:

$(500\,000 * 0,75 * 0,75) = \underline{281\,250}$

Den økonomiske fordelene blir:

$(270\,600 * 0,30) + ((281\,250 - 270\,600) * 0,20) = \underline{83\,310}$.

Beløpet på kr 83 310 er det som karakteriseres som arbeidstakerens økonomiske fordel ved å bruke arbeidsgivers bil til privat kjøring. Denne fordelene blir lagt til i arbeidstakerens lønn og skattepliktig som sådan etter sktl. §§ 5-1 og 5-10.

Dersom arbeidstakeren kun bruker arbeidsgivers bil i forbindelse med yrkeskjøring/tjenestekjøring, det vil si ingen privat kjøring med bilen, vil ikke dette regnes som en økonomisk fordel, jfr. sktl. § 5-12, og dermed vil det heller ikke foreligge noen skatteplikt for arbeidstakeren. Det er ikke arbeidsgiver som skal bevise at arbeidstakeren ikke bruker firmabilen til privatkjøring, bevisbyrden ligger på arbeidstaker. (Fallan, 2012)

Arbeidsgiverfinansiert elektronisk kommunikasjon

Det er ganske vanlig for bedrifter å tilby arbeidsgiverfinansiert kommunikasjonsutstyr til ansatte, hvor dette anses som nødvendig utstyr i forbindelse med arbeidet. Elektronisk kommunikasjons utstyr kan være mobiltelefon, fasttelefon, IP-telefoni, bredbånd o.l. (Fallan, 2012).

Når arbeidstaker benytter arbeidsgivers mobil, bredbånd, datautstyr og lignende til privat bruk, regnes dette som en skattepliktig økonomisk fordel, jfr. sktl. §§ 5-1 og 5-10. Bestemmelsene rundt fordelsberegningen og skatteplikten ved privat bruk av arbeidsgivers elektroniske utstyr er oppgitt i sktl. § 5-12.5 og forskrift til lovgivningen, jfr. FSFIN §§ 5-12-20 til og med 5-12-24. I følge Fallan (2012) gjelder disse bestemmelsene de «som har tilgang og behovet for slike tjenester fra arbeidsgiveren sin», jfr. også FSFIN § 5-12-20.

For beregning av arbeidstakers økonomiske fordel, skal sjablongreglene fastsatt i FSFIN § 5-12-21 benyttes, jfr. sktl. § 5-12.5. Relativt kort forklart sier forskriftene om fastsettelse av fordel følgende;

Dersom arbeidstaker mottar én elektronisk kommunikasjonstjeneste fra arbeidsgiver og denne brukes privat, skal den skattemessige fordelen som overstiger kr 1 000 legges til grunn for fordel; inntil et beløp på kr 4 000.

Dersom arbeidstaker mottar to eller flere elektroniske kommunikasjonstjenester fra arbeidsgiver og disse brukes privat, skal den skattemessige fordelen som overstiger kr 1 000 legges til grunn for fordel; inntil et beløp på kr 6 000.

Hvis arbeidstaker dekker noen kostnader selv knyttet til bruken med de elektroniske kommunikasjonstjenestene/-utstyret, vil disse kunne trekkes fra den beregnede fordelen, altså den skattepliktige fordelen reduseres.

Eksempel – arbeidstaker mottar en elektronisk kommunikasjonstjeneste fra arbeidsgiver som brukes privat:

«Arbeidstaker mottar en mobil fra arbeidsgiver som brukes privat. Kostnaden for mobiltelefonen er på kr 3 500 i inntektsåret.»

Arbeidstakerens skattepliktige fordel blir dermed på kr 2 500 (kr 3 500 – kr 1 000) da kostnaden overstiger kr 1 000, men under kr 4 000. Dersom kostnaden for denne mobiltelefonen er på kr 5 200 i inntektsåret, vil derimot den skattepliktige fordelen fastsettes til kr 4 000, som er beløpsgrensen satt i forskrift, jfr. FSFIN § 5-12-21.»

Eksempel – arbeidstaker mottar to elektroniske kommunikasjonstjenester fra arbeidsgiver som brukes privat:

«Arbeidstaker mottar mobil og bredbånd fra arbeidsgiver som brukes privat. Kostnaden for disse tjenestene er på kr 4 600 i inntektsåret.»

Arbeidstakerens skattepliktige fordel blir dermed fastsatt til kr 3 600 (kr 4 600 – kr 1 000) da kostnaden overstiger kr 1 000, men under kr 6 000. Dersom kostnaden for disse tjenestene beløper seg til kr 8 400, vil arbeidstakerens skattepliktige fordel fastsettes til kr 6 000, som er beløpsgrensen satt i forskrift, jfr. FSFIN § 5-12-21.»

Så lenge arbeidstaker kun bruker det elektroniske utstyret i forbindelse med arbeidet og i tjeneste, det vil si ingen privat bruk av utstyret, vil ikke dette utløse en skattepliktig fordel for arbeidstakeren etter sktl. §§ 5-1 og 5-10. Et eksempel på at arbeidstaker overholder dette er at han legger igjen arbeidsgivers mobiltelefon, data, etc. når han går for dagen, slik at den private bruken reduseres til et minimum eller er ikke-eksisterende.

Helt eller delvis fri bolig

Det forekommer at bedrifter kan ha ansatte som mottar fri eller delvis fri bolig, fordelene her vil bli fastsatt etter en individuell vurdering fra ligningsmyndighetene (Fallan, 2012). Noen arbeidstakere blir sendt på arbeidsoppdrag til utlandet og blir dermed mottakere av helt eller delvis fri bolig i forbindelse med jobben.

Reglene for verdsettelse av fordel finner vi i forskrift til sktl. § 5-12.7, nærmere bestemt FSFIN §§ 5-12-30 til og med 5-12-35. I utgangspunktet kan fordelene verdsettes etter FSFIN § 5-12-31 «individuell verdsettelse» eller FSFIN § 5-12-32 «sjablongmessig verdsettelse». Videre skal det i forbindelse med verdsettelse av fordelene tas hensyn til om det har vært skifte av bolig i perioden, jfr. FSFIN § 5-12-33, om flere bor i boligen for da skal fordelene beregnes forholdsmessig, jfr. FSFIN § 5-12-34 og om boligen eventuelt ikke er selvstendig, jfr. FSFIN § 5-12-35. Etter valg av verdsettelsesmetode for fordelene, må det tas hensyn til bestemmelsene i valgt måte og eventuelt forhold beskrevet i FSFIN §§ 5-12-33 og 5-12-34.

Ved helt eller delvis fri bolig ved tjeneste i utlandet, kan fastsettelsen ved fordelene skje ved individuell verdsettelse eller sjablongmessig verdsettelse, jfr. FSFIN §§ 5-12-31 og 5-12-32. Ved å slå opp i sktl. § 5-12.7 vil man kunne se at det foreligger forskrifter til utfylling og avgrensing til skatteplikten når økonomisk fordel ved fri eller delvis fri bolig i utlandet skal verdsettes.

Helt eller delvis fri kost og losji

Dersom arbeidstaker får helt eller delvis fri kost og losji i forbindelse med arbeidssituasjonen, vil arbeidstaker oppnå en økonomisk fordel som vil bli skattepliktig som lønn etter sktl. §§ 5-1 og 5-10. Etter sktl. § 5-12.3 skal fordelene fastsettes til verdien «som er fastsatt for beregning av forskuddstrekk etter skattebetalingsloven § 5-8-2». Satsene for beregning av fordelene finner vi i SV-

11 forskrift nr. 1131 § 1-2-17. Satsene for 2012 er de samme som i 2011, jfr. Fallan (2012) og SV-11 § 1-2-17. I beregning av fordel skal det tas hensyn til antallet dager skatteyster mottar ytelsen, for helt eller delvis fri kost og losji.

Rimelig lån

Dersom arbeidstaker mottar rimelig lån fra arbeidsgiveren, vil arbeidstakeren bli skattepliktig for fordelten ved dette lånet etter bestemmelsene i sktl. § 5-12.4; så sant lånet ikke oppfyller kravene i samme paragraf om at fordelten ved lånet ikke skal regnes som skattepliktig inntekt. Når lånet skal regnes som skattepliktig fordel og regnes som inntekt etter sktl. §§ 5-1 og 5-10, må fordelten fastsettes.

Fordelen regnes som differansen mellom en normrentesats, som følger av FSFIN § 5-12-5 og SV-12 nr. 1158 om “normrente for beskatning av rimelige lån hos arbeidsgiver..”, og lånets faktiske rentesats. Dette kan forklares på følgende tenkt eksempel:

Eksempel på beregning av fordel:

«Per Pedersen mottar i 2012 et lån fra arbeidsgiver på kr 250 000 og betaler en rente på 1%. Normrentesatsen for 2012 er på 2,75 %. Lånet skal tilbakebetales i løpet av 3 år».

Skattepliktig fordel for Per blir da:

$$(250\,000 \cdot 0,0275) - (250\,000 \cdot 0,01) = 4\,375.$$

Dette beløpet innberettes så som skattepliktig lønn for Per etter sktl. §§ 5-12.4, jfr. 5-1 og 5-10.

Arbeidstøy

Reglene om arbeidstøy kan vi finne i sktl. § 5-15.2, jfr. FSFIN § 5-15-6.3. Av disse bestemmelsene følger det at arbeidstøy og uniform som disponeres av arbeidstakere på bekostning av arbeidsgiver ikke er å regne som skattepliktig inntekt. Det innebærer at arbeidstøy som er nødvendig og til bruk i arbeidet må kunne ansees å omfatte dette skattefritaket. Arbeidstøy utover det som står bestemt i forskriftene bør kunne vurderes til å være skattepliktig fordel for arbeidstakere. En beregning av skattepliktig fordel er derfor ingen selvfølge og vil være vanskelig, det må vurderes etter skjønn og nøye etter hva bestemmelsene i forskriftene omfatter. I utgangspunktet kan man derfor si at fordelten arbeidstakeren oppnår ved å motta uniform og arbeidsklær er skattefrie.

Eksempel på skattefrie og skattepliktige bruk av arbeidstøy:

«Peder Ås jobber som mekaniker på Bilauto AS og mottar i den forbindelse arbeidstøy til en verdi av kr 5 300 årlig i forbindelse med jobben, dette inkluderer alt som er nødvendig av arbeidstøy – arbeidsuniform, vernesko etc.»

«Åse Pederesen jobber i en klesforretning, her får hun 40 % rabatt på hele butikken, i tillegg får hun årlig kr 5 000 av arbeidsgiveren sin til å handle seg klær for som hun kan bruke på jobben, det er ingen krav om at hun må bruke klærne de selger i butikken på jobb eller at de ikke kan brukes privat.»

I forbindelse med disse to eksemplene, vil Peder sitt arbeidstøy ikke regnes som skattepliktig fordel etter bestemmelsene i sktl. § 5-15.2 og FSFIN § 5-15-6.3. Støtten Åse får vil derimot ikke falle inn under skattefritak etter de samme bestemmelsene og de kr 5 000 hun mottar til kjøp av klær vil bli skattepliktig som lønn.

Treningsavtale

I følge Lignings ABC-2012/13 nr. 4.28 om “treningsordninger mv.” fremgår det at treningsavtaler som betales av arbeidsgiver for de ansatte i hovedsak er skattepliktig som inntekt etter sktl. §§ 5-1 og 5-10. Dette innebærer at det beløp som dekkes av arbeidsgiveren til trening vil være fullt ut skattepliktig uansett om arbeidsgiveren bare sponser den ansatte litt eller betaler treningen fullt ut. Det finnes derimot unntak der treningsordninger vil være fritatt for skatt for de ansatte.

For at ansattes fordel ved arbeidsgiverfinansiert trening skal være fritatt for skatt skal treningen, gjengitt etter skatteetatens Lignings-ABC 2012/13 (u.å.) om naturalytelser nr. 4.28 være;

“treningsordninger mv. som på profesjonelt grunnlag har til hensikt å forebygge skader og sykdom samt å forebygge belastningslidelser blant de ansatte i bedriften og som gjennomføres i samarbeid med fysioterapeuter el.l. kunne gjennomføres uten fordelsbeskatning for de ansatte. For at slike ordninger ikke skal innebære skattepliktig fordel for de ansatte, er det en forutsetning at det er en reell sammenheng mellom arbeidssituasjonen og treningsopplegget mv. Videre er det en forutsetning at treningsordningen mv. ikke omfatter mer og flere treningsformer enn det som er nødvendig for å forebygge arbeidsfremkalte skadet og sykdom hos den ansatte...”

Treningsordning kan også være unntatt fra skatteplikt dersom treningen anses som velferdstiltak, dette innebærer at treningen gjennomføres som et fellesopplegg for de ansatte i form av private fellestimer på treningssenter og i bedriftens lokaler eller bedriften har treningsrom i eget lokale, jfr. skatteetaten.no Lignings-ABC 2012/13 om velferdstiltak nr. 2.12 om “Helsestudio, treningssentre mv.”

Eksempel på trening som skattepliktig naturalytelse:

«Mona Ås arbeider hos Regnskapsbedriften AS. Som ansatt i denne bedriften mottar Mona kr 2 500 i året til sponning av treningsavtale. Ytelsen til trening omfattes ikke av de reglene som gjelder for skattefritak etter Lignings ABC nr. 4.28 og 2.12 hvor trening kan regnes som velferdstiltak.»

Mona blir fullt ut skattepliktig for de kr 2 500 hun mottar fra arbeidsgiver som støtte til trening, jfr. sktl. §§ 5-1, 5-10 og Lignings-ABC 2012/13 nr. 4.28.

Arbeidsgiverfinansiert utdanning

Når det gjelder arbeidsgiverfinansiert utdanning følger fordelene av en slik ytelse av sktl. § 5-15.2 og tilhørende forskrift FSFIN § 5-15 del B. Av FSFIN § 5-15-10 ser en at del B gjelder bestemmelser om skattefritak av fordelene der arbeidstaker mottar en ytelse fra arbeidsgiver i form av utdanning i forbindelse med arbeidsoppholdet. Det kommer fram av FSFIN del B at utdanning i arbeidsforhold regnes som en skattefri ytelse dersom vilkårene for skattefritak oppfylles etter §§ 5-15-12 til og med 5-15-14. De skattefrie ytelsene omfattes av FSFIN § 5-15-11.

I utgangspunktet kan en derfor konkludere med at utdanning i arbeidsforhold er en skattefri ytelse / fordel når vilkårene i FSFIN § 5-15 del B er oppfylt, inntil 1,5G per år. I følge Fallan (2012, s.170) er en forutsetning for skattefritak at;

“utdanningen gir kompetanse som kan benyttes i nåværende eller framtidig arbeid hos nåværende arbeidsgiver eller til å søke arbeid hos ny arbeidsgiver.”

Skatteplikt oppstår først når utdanningen ikke kan omfattes av bestemmelse for skattefritak i denne forskriften.

3.2 Velferdstiltak

Hva er velferdstiltak og hva omfatter disse?

Et velferdstiltak er en ytelse ansatte i en bedrift kan motta fra bedriften. Slike ytelser kan eksempelvis være julebord, sommerfest, bruk av bedriftshytte, ytelse til velferdsklubb, "blåturer" og rimelig kantinemat i bedriftens egen kantine. Etter Skatteetatens Lignings-ABC 2012/13 beskrives velferdstiltak som følger; "tiltak som har til hensikt å øke trivselen og samhørigheten på arbeidsplassen og tilknytning til den, ofte i form av fellesarrangement".

Velferdstiltak kan være skattepliktig og skattefri for mottakerne av dem. Om velferdstiltak vil bli å regne som skattefri fordel kommer an på følgende, jfr. skatteetatens Lignings-ABC 2012/13 om velferdstiltak, sktl. § 5-15.2 og FSFIN § 5-15-6.1;

- Det kan anses som velferdstiltak etter beskrivelsen i Lignings-ABC 2012/13 nevnt over
- Det er for alle eller i det minste en betydelig gruppe av bedriftens ansatte
- Det består av en naturalytelse
- Det er rimelig

I Lignings-ABC fremgår det at velferdstiltak som består av flere ytelser må vurderes hver for seg med hensyn til punktene over, før det foretas en helhetlig vurdering om velferdstiltakene samlet er å anse som rimelig, jfr. sktl. § 5-15.2 og FSFIN § 5-15-6.1

For skattefritak av velferdstiltak er det oppgitt at denne må være rimelig. Hva som anses som rimelig kommer an på følgende vurderinger, jfr. Lignings-ABC 2012/13 om velferdstiltak;

- Om det er vanlig i arbeidslivet
- Om summen av velferdstiltakene som mottas er av mindre økonomisk verdi for den enkelte arbeidstaker
- Det enkelte velferdstiltaks verdi, hvor bruttoverdi uten noen reduksjoner legges til grunn for vurderingen

Sktl. § 5-15.2 og FSFIN § 5-15-6 viser til at de velferdsgoder som kan anses som rimelige, som er for alle bedriftens ansatte eller en betydelig del av dem, ikke er å regne som skattepliktig inntekt. Det vil si at det er velferdstiltakene som ikke oppfyller vilkårene i Lignings-ABC, skatteloven og

forskriftene for skattefritak, som vil bli skattepliktige inntekt etter sktl. §§ 5-1 og 5-10 for mottakerne.

Vi har tidligere nevnt at treningsordninger kan omfattes av skattefritak når treningen er å anse som rimelig velferdstiltak, jfr. sktl. § 5-15.2 og FSFIN § 5-15-6.1. Treningen som velferdstiltak er som nevnt da fellesopplegg for alle ansatte (som ønsker) med private timer på treningsstudio eller i bedriftens egne lokaler, eller trening i bedriftens egne private treningsstudio.

Mange bedrifter benytter seg også av velferdsclubber, som arrangerer ulike sammenkomster og tiltak for bedriften, samt kjøper inn nødvendig utstyr som skal være til bruk for bedriftens ansatte. Slike velferdsclubber drives ofte av de ansatte selv i regi av bedriften og får subsidiert økonomiske midler fra bedriften som skal brukes til velferdstiltak for de ansatte. Slike arrangementer eller utstyr kan være fotballkamper, "blåturer", julebord, fotballer, treningsutstyr etc. Dette vil også falle innenfor skattefritak etter sktl. § 5-15.2, FSFIN § 5-15-6.1 og Lignings-ABC når bestemmelsene følges.

Vi har ikke tatt for oss noen bestemte velferdstiltak, da dette er noe som kan variere svært mye fra bedrift til bedrift og fra bransje til bransje. Vi kommer heller til å si noe rundt den informasjonen vi henter inn fra undersøkelsen vår angående velferdstiltak i kapittel 4 om empiriske data og kapittel 5 om analyse og drøfting.

4 Undersøkelsen og empiriske funn

I dette kapitlet vil vi først presentere undersøkelsen vår sammen med spørsmålene vi stilte bedriftene i forbindelse med intervjuene. Deretter kommer vi til å ta for oss de empiriske funnene fra naturalytelser og velferdsgoder hver for seg. Til slutt vil vi til å si noe om de funnene vi finner mest sentrale i forhold til vår problemstilling.

4.1 Presentasjon av undersøkelsen

Undersøkelsen ble delt opp i en innledningsdel og tre hoveddeler. Innledningsdelen var ment for å få en myk start på intervjuet og en oversikt over bedriftenes størrelse, samt deres økonomiske posisjon. Spørsmålene i hoveddelene tok for seg emnene i gitt rekkefølge; naturalytelser, utgiftsgodtgjørelser og velferdstiltak. Vi har tidligere nevnt at vi valgte å se bort i fra utgiftsgodtgjørelser, vi vil derfor ikke si noe nærmere om utgiftsgodtgjørelser i dette kapitlet. Spørsmålene vi viser til i kapittel 4.1 står i vedlegg I.

Spørsmålene ble lagt opp slik at vi fikk en oversikt over hvilke naturalytelser og velferdsgoder som benyttes av bedriftene og hvem som får tilbud om å motta dem. Videre ønsket vi å se om økonomiske svingninger vil påvirke bruken. Vi hadde som mål å finne ut hvorvidt arbeidstakere blir informert om de skattemessige konsekvensene av å motta naturalytelser og hvordan bedrifter forholder seg til bruk av statens satser på dette området. Vi ville se om bedriftene har rutiner for å unngå feilinnberetning og hvorvidt de har opplevd å få tilbakemelding fra skattemyndighetene.

4.2 Empiriske funn

I denne delen av oppgaven vil vi legge frem de empiriske funnene som fremkommer av undersøkelsen. Vi kommer først til å ta for oss de empiriske funnene rundt naturalytelsene i punkt 4.2.1, deretter de empiriske funnene rundt velferdsgoder i punkt 4.2.2.

4.2.1 Empiriske funn fra naturalytelser

Vi har valgt å presentere de empiriske dataene fra spørsmålene om naturalytelser i to tabeller. For å få dette til måtte vi omformulere noen av spørsmålene fra vedlegg I etter svarene vi fikk i forbindelse med undersøkelsen, vi henviser til vedlegg II. Dette ble gjort for å kunne utarbeide to

oversiktlige tabeller til bruk i analysen. Tabell 1 tar for seg de øvrige spørsmålene, mens tabell 2 tar for seg oversikten over hvilke naturalytelser som benyttes av de ulike bedriftene. Tabellene har nærmere forklaring under seg i «informasjon til tabell».

Tabell 1 - «Svar på spørsmål om naturalytelser».

Bedriftene	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
Spørsmål 1	<i>Se tabell 2</i>									
Spørsmål 2	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Ja	Nei	Nei	Nei	Ja
Spørsmål 3	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Spørsmål 4	Ja	Ja	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei	Ja
Spørsmål 5	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
Spørsmål 6	Ja	Ja	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei	Nei	Ja	Ja
Spørsmål 7	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Spørsmål 8	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Spørsmål 9	Nei	Nei	Nei	Nei	Ja	Nei	Nei	Nei	Nei	Ja
Spørsmål 10	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
Spørsmål 11	Nei	Ja	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
Spørsmål 12	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Spørsmål 13	Nei	Nei	Nei	Ja	Nei	Nei	Nei	Nei	Ja	Nei
Spørsmål 14	Nei	Ja	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Ja
Spørsmål 15	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Informasjon til tabell: tabellen er utformet slik at den gir en god oversikt over hva de ulike bedriftene har svart på spørsmålene. I den øverste raden står bedriftene oppført, mens spørsmålene står oppført i første kolonne. Disse spørsmålene henviser til vedlegg I «omformulerte spørsmål til bruk i tabell 1», som jo tar utgangspunkt i spørsmålene vedrørende naturalytelser.

Tabell 2 - «Forekomsten av naturalytelser».

Naturalytelser / Bedriftene	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
Arbeidsgiver finansiert firmabil	x		x	x	x	x			x	x
Helt eller delvis fri bolig										
Arbeidsgiver finansiert elektronisk kommunikasjon	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Fri kost og losji										x
Rimelig lån		x						x		
Arbeidstøy	x	x	x	x	x		x		x	x
Treningsavtale	x	x		x		x		x	x	
Arbeidsgiver finansiert utdanning									x	

Informasjon til tabellen: tabellen gir en oversikt over hvilke naturalytelser de ulike bedriftene har. Av den øverste raden fremgår bedriftene og fra første kolonne fremgår de ulike naturalytelsene vi spurte om i undersøkelsen.

4.2.2 Empiriske funn fra velferdsgoder

Vi har valgt å presentere de empiriske dataene fra spørsmål om velferdsgoder i to tabeller. For at dette skulle være mulig, var vi nødt til å omformulere noen av spørsmålene om velferdstiltak etter svarene vi fikk inn i forbindelse med intervjuene, se vedlegg II. Den første tabellen tar for seg de øvrige spørsmålene, mens tabell 2 gir en oversikt over hvilke velferdsgoder de ulike bedriftene har. Tabellene blir forklart med «informasjon til tabell» som står oppført under tabellene. Disse vil

brukes i forbindelse med analysen.

Tabell 3 - «Svar på spørsmål om velferdstiltak»

Bedrift	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
Spørsmål 1	<i>Se tabell 4</i>									
Spørsmål 2	Alle	Alle	Alle	Alle	Alle	Alle	Alle	Alle	Alle	Alle
Spørsmål 3	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nei	Ja	Ja	Ja
Spørsmål 4	Ja	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Ja
Spørsmål 5	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Spørsmål 6	Ja	Ja	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Ja	Ja	Nei
Spørsmål 7	Ja	Ja	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
Spørsmål 8	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
Spørsmål 9	Ja	Ja	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei	Nei	Nei	Nei
Spørsmål 10	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Nei	Nei	Nei	Ja	Nei
Spørsmål 11	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
Spørsmål 12	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Informasjon til tabellen: tabellen skal gi en oversikt over hva de ulike bedriftene har svart på spørsmålene om velferdstiltak.

Tabell 4 - «Forekomsten av velferdsgoder»

Bedriftene / Velferdstiltak	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
Bedriftshytte	x	x	x	x		x	x			
Julebord	x	x	x	x			x	x		x
Sommerfest	x	x	x	x	x		x		x	x
Bedriftsidrettslag	x	x	x			x		x	x	
Velferdsklubb	x		x	x		x		x	x	
Båt	x									
Samlinger/kurs		x		x	x		x	x	x	x
Ansatt kvelder	x	x			x				x	
Andre arrangement		x				x	x		x	x
Kantine				x				x	x	x

Informasjon til tabellen: Bedriftene står oppført med ett kryss for hver av de velferdsgodene de har.

4.3 Oppsummering og sentrale funn

I denne delen av oppgaven vil vi ta for oss de resultatene som fremgikk av tabellene for naturalytelser og velferdsgoder. Vi har valgt å summere opp disse resultatene i prosentform i tabell 5, 6, 7 og 8. Ved noen av spørsmålene i undersøkelsen gav bedriftene oss ytterligere informasjon. Denne informasjonen står oppført under de nevnte tabellene som «øvrige kommentarer».

4.3.1 Sentrale funn naturalytelser

Tabellen i dette punktet tar for seg resultatene fra de empiriske funnene rundt naturalytelser. Tabell 5 viser andel ja/nei, mens tabell 6 viser hvor ofte naturalytelsene forekommer i prosent.

Vedrørende tabell 5 er det noen av spørsmålene som er mer interessante enn andre. Vi har derfor valgt å se nærmere på spørsmål: 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 14 og 15 i analysen.

Tabell 5 - «Resultat oversikt spørsmål om naturalytelser»

Spørsmålene	Andel «Ja»	Andel «Nei»
Spørsmål 2	20 %	80 %
Spørsmål 3	100 %	0 %
Spørsmål 4	60 %	40 %
Spørsmål 5	0 %	100 %
Spørsmål 6	60 %	40 %
Spørsmål 7	100 %	0 %
Spørsmål 8	100 %	0 %
Spørsmål 9	20 %	80 %
Spørsmål 10	0 %	100 %
Spørsmål 11	10 %	90 %
Spørsmål 12	100 %	0 %
Spørsmål 13	20 %	80 %
Spørsmål 14	20 %	80 %
Spørsmål 15	100 %	0 %

Informasjon til tabell: Spørsmålene refererer til spørsmålene i vedlegg I.

Øvrige kommentarer er gitt under.

Øvrige kommentarer til tabell 5:

- De bedriftene som opplevde problemer i tilknytning til spørsmål 6, oppga at disse hang sammen med bruk av tjenestebiler til privatkjøring.
- De to bedriftene som hadde fått tilbakemelding fra skattemyndigheten om feilinnberetning i tilknytning til spørsmål 14, oppga at dette hadde sammenheng med treningsordninger og arbeidstøy.
- I tilknytning til spørsmål 15 oppga bedriftene at de bl.a. benyttet automatisk oppdaterte programvarer, kursing av personal, revisor gjennomgang og egne firma til å ta seg av innberetning o.l. for å unngå at det skal innberettes noe feil opplysninger.

Tabell 6 - «Andel naturalytelser»

Naturalytelsene	Andel som har naturalytelsen
Arbeidsgiver finansiert firmabil	70 %
Helt eller delvis fri bolig	0 %
Arbeidsgiver finansiert elektronisk kommunikasjon	100 %
Fri kost og losji	10 %
Rimelig lån	20 %
Arbeidstøy	80 %
Treningsavtale	60 %
Arbeidsgiver finansiert utdanning	10 %

Informasjon til tabell: tabellen gir en oversikt over andelen av bedrifter som har oppgitt å ha hver enkelt av de nevnte naturalytelser.

Øvrige kommentarer til tabellen er gitt under.

Øvrige kommentarer til tabell 6:

- I tilknytning til spørsmål 1 om arbeidsgiverfinansiert firmabil, oppga samtlige bedrifter å ha tjenestebiler. Noen har bare tjenestebiler, mens andre også har arbeidsgiver finansiert firmabil. De som oppga å ha arbeidsgiverfinansierte firmabiler oppga at disse stort sett var forbeholdt ledere og ledergruppene.
- I tilknytning til arbeidsgiverfinansiert elektronisk kommunikasjon sa flere av at de sponset ansatte med kr 2-3000 til kjøp av telefon. Av elektronisk kommunikasjonsutstyr ble det nevnt mobiltelefon, telefonabonnement, bredbånd, nettbrett og data. Videre ble det oppgitt at denne type naturalytelse kun ble gitt til de ansatte og i de bedriftsområdene dette var nødvendig.
- I tilknytning til spørsmål om arbeidstøy oppga samtlige av bedriftene som tilbyr dette at det kun var nødvendig arbeidstøy til bruk i tjeneste.
- I tilknytning til spørsmålet om treningsavtale, ble det kommentert at all sponning ble innberettet som skattepliktig fordel for de ansatte.

4.3.2 Sentrale funn velferdstiltak

Tabellene i dette punktet tar for seg resultatene fra de empiriske funnene rundt velferdsgoder. Tabell 7 viser andel ja/nei, mens tabell 8 viser prosentandel av hvert velferdsgode. Vedrørende tabell 7 er det noen av spørsmålene som er mer interessante enn andre. Vi har derfor valgt å se nærmere på spørsmål: 2, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11 og 12 i analysen.

Tabell 7 - «Resultatoversikt spørsmål om velferdstiltak»

Spørsmålene	Andel «Ja»	Andel «Nei»
Spørsmål 2	Alle bedrifter oppgir at velferdsgodene er for alle.	
Spørsmål 3	90 %	10 %
Spørsmål 4	20 %	80 %
Spørsmål 5	100 %	0 %
Spørsmål 6	40 %	60 %
Spørsmål 7	20 %	80 %
Spørsmål 8	0 %	100 %
Spørsmål 9	40 %	60 %
Spørsmål 10	60 %	40 %
Spørsmål 11	0 %	100 %
Spørsmål 12	100 %	0 %

Informasjon til tabell: Spørsmålene referer til spørsmålene i vedlegg I. Øvrige kommentarer til tabellen er gitt under.

Øvrige kommentarer til tabell 7:

- I tilknytning til spørsmål 4, ble det kommentert at problemstillinger knyttet til velferdstiltak var knyttet til vedlikehold av hytter o.l.
- I tilknytning til spørsmål 5 ble det nevnt at bedriftene opplevde positive effekter som økt motivasjon, økt arbeidsglede, bedre prestasjoner, positive tilbakemeldinger fra de ansatte og gode resultater på trivselsmålinger.
- I tilknytning til spørsmål 6 ble det nevnt av de bedriftene som opplevde etterspørsel etter flere velferdstiltak, knyttet dette seg til ønske om treningsavtale.
- I tilknytning til spørsmål 7 oppga de fleste bedriftene at kostnaden ved velferdsgodene ikke kunne sies å være stor med tanke på hvor mye bedriften har igjen for å tilby godene.
- I tilknytning til spørsmål 9 oppga bedriftene at endring i velferdsgodene er avhengig om svingningene i økonomien er positive eller negative. Med andre ord positive svingninger betydde mer velferdsgoder, mens negative svingninger betydde mindre velferdsgoder.
- I tilknytning til spørsmål 12 nevnte samtlige bedrifter at de har samme rutiner for å unngå feilinnberetninger som for innberetninger av naturalytelser. De følger lovverket om velferdstiltak slik at de er sikre på at disse tilbudene ikke blir skattepliktige for de ansatte.

Tabell 8 - «Andel velferdsgoder»

Velferdsgodene	Andel som har velferdsgodene
Bedriftshytte	60 %
Julebord	60 %
Sommerfest	80 %
Bedriftsidrettslag	50 %
Velferdsklubb	50 %
Båt	10 %
Samling/kurs	50 %
Ansatt kvelder	40 %
Andre arrangement	50 %
Kantine	30 %

Informasjon til tabell: tabellen gir en oversikt over andelen av bedriftene som har oppgitt å ha hver enkelt av nevnte velferdsgoder, Det var ingen øvrige kommentarer til denne tabellen.

5. Analyse og drøfting

I denne delen av oppgaven vil vi først analysere dataene som er samlet inn i forbindelse med undersøkelsen i punkt 5.1. Deretter vil vi drøfte resultatene i punkt 5.2. Oppsummering og sammenligning av resultatene med hypotesene vi hadde før arbeidet med oppgaven startet, vil bli gjort i kapittel 6 om konklusjon

5.1 Analyse av de innsamlede data

Tabellene og den øvrige informasjon vi fikk fra bedriftene i kapittel 4 vil være utgangspunkt for analysen. Her ble det også presentert hvilke spørsmål og ytelser som vil gjennomgås i dette kapitlet.

I analysen må vi legge problemstillingen vår til grunn:

“I hvor stor grad benyttes naturalytelser og velferdsgoder i bedrifter på Haugalandet. Hvilke skattemessige konsekvenser får disse tilbudene for den ansatte, og hvor stor betydning har de som en del av arbeidsgivers personalpolitikk”

I forbindelse med analysen har vi utarbeidet noen nye tabeller, deriblant tabell 9, som gir en oversikt over bedriftenes størrelse, økonomi og framtidssikter.

Tabell 9:

Bedriftene	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
Antall ansatte	51-100	1-50	200+	51-100	1-50	51-100	51-100	200+	101-150	200+
God økonomi	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Positive fremtidsutsikter	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Informasjon til tabellen: tabellen er basert på informasjonen vi fikk fra bedriftene i forbindelse med intervjuenes innledningsdel. Vedrørende antall ansatte har vi valgt å føre antallet i intervaller på 50. Det vil si fra 1-50, 51-100, 101-150, 151-200 og 200+. For mange norske bedrifter er finanskrisen fra 2008 et tilbakelagt kapittel og norsk økonomi går godt, mulig dette kan være grunn i at de samtlige av de undersøkte bedriftene oppgir god økonomi og positive framtidssikter.

5.1.1 Analyse av naturalytelser

Med utgangspunkt i bruken av de ulike naturalytelsene i tabell 2 har vi utarbeidet en oversikt over i hvilken grad de ulike naturalytelsene blir brukt i rekkefølgen fra mest vanlig til minst vanlig i tabell 10 og hvor mange naturalytelser bedriftene har i synkende rekkefølge i tabell 11.

Tabell 10 - «Vanligste naturalytelser i synkende rekkefølge»

Naturalytelse	Andel bedrifter som har ytelsen
Arb.giver finansiert el.komm.	100%
Arbeidstøy	80%
Arb.giver finansiert firmabil	70%
Treningsavtale	60%
Rimelig lån	20%
Fri kost og losji	10%
Arb.giver finansiert utdanning	10%
Helt eller delvis fri bolig	0%

Tabell 11 - «Antall naturalytelser i synkende rekkefølge»

Bedrift	Antall naturalytelser
X9	5
X10	4
X1	4
X2	4
X4	4
X3	3
X5	3
X6	3
X8	3
X7	2

Gjennomsnittlig antall naturalytelser er 3,5.

Disse tabellene vil være et av utgangspunktene for den videre drøftingen og de vil danne grunnlag for flere av elementene vi skal se på i forbindelse med analysen.

Tabell 12 - «Oppsummering naturalytelser

Bedriftene etter fallende størrelse	Antall naturalytelser	Firmabil	Fri bolig	Elek. komm.	Kost og losji	Lån	Tøy	Trening	Utdanning
X3	3	x		x			x		
X8	3	-		x		x		x	
X10	4	x		x	x		x		
X9	5	x		x			x	x	x
X1	4	x		x			x	x	
X4	4	x		x			x	x	
X6	3	x		x				x	
X7	2	-		x			x		
X2	4	-		x		x	x	x	
X5	3	x		x			x		
		70%	0%	100%	10%	20%	80%	60%	10%

Informasjon til tabell: Tabellen gir en oppsummerende oversikt over de tabellene vi har gått gjennom og de data vi har samlet inn om naturalytelser. Den gir en oversikt over bedriftene fra størst til minst basert på antall ansatte. Tabellen skal gi en oversikt over hvilke naturalytelser som forekommer hyppigst og gi en sammenheng mellom bedriftenes størrelse og hvilke naturalytelser de har. Streken angitt under firmabil er kun for å indikere at disse bedriftene ikke har firmabil ordning, men har tilgjengelig tjenestebiler, det vil si at alle bedriftene har en eller form for biler tilgjengelig for de ansatte.

Vi kan fra de innsamlede data se at naturalytelser blir benyttet i stor grad av bedrifter på Haugalandet. Vi har observert at det er en forskjell mellom hvilke og i hvilken grad de ulike naturalytelsene benyttes. I analysen har vi lagt til grunn informasjonen fra tabellene og øvrig informasjon fra empirisk data. Ut i fra dette ser vi at de ytelsene som forekommer hyppigst er;

- arbeidsgiverfinansiert firmabil og tjenestebiler
- arbeidsgiverfinansiert elektronisk kommunikasjon
- arbeidstøy
- treningsavtale

Når vi skal analysere spørsmålene rundt naturalytelser i forhold til problemstillingen, har vi valgt å avgrense dette til de fire naturalytelsene som forekommer hyppigst. Vi skal nå ta for oss disse én og én;

Arbeidsgiverfinansiert firmabil og tjenestebiler

Vi ser at arbeidsgivers finansiert firmabil benyttes av hele 70 % av de undersøkte bedriftene. Denne ytelsen er skattepliktig for mottakerne. De skattemessige konsekvenser er beskrevet tidligere i teoridelen. Tjenestebiler som samtlige bedrifter har, vil ikke gi noen skattemessig konsekvens for brukerne i den grad de kun benyttes i tjeneste.

Flere av de undersøkte bedriftene oppgir bruken av firmabil- og tjenestebilordninger som en del av rekrutteringsprosessen og som nødvendig for driften. Bruk av firmabil har betydning for bedriftenes personalpolitikk, ettersom bruk av arbeidsgivers firmabiler og tjenestebiler, vil redusere arbeidstakernes bilkostnader betraktelig i de sammenhenger bruk av bil er nødvendig. Dette er noe arbeidsgiver kan spille på i forbindelse med en ansettelsesprosess eller i forhandling med ansatte.

Arbeidsgiver finansiert elektronisk kommunikasjon

Elektronisk kommunikasjon blir brukt av samtlige undersøkte bedrifter og er den vanligste naturalytelsen å tilby. Det ser ut til at det blir mer og mer vanlig for bedrifter å tilby slike ytelser til de ansatte. Noen bedrifter har kun telefon og bedriftsabonnement, mens andre har både telefoni, bredbånd og forskjellig datautstyr. Av undersøkelsen fremgår det at elektronisk kommunikasjonsutstyr kun gis i de arbeidssituasjonene hvor dette er nødvendig. Det blir også oppgitt at bruk utover det som er inkludert, blir trukket fra i lønn eller lagt til som skattepliktig lønn. De skattemessige konsekvensene for arbeidstakere har vi redegjort for i teorien.

På bakgrunn av den informasjonen vi har fått, er det mye som tyder på at slike ytelser i en viss grad vil bli brukt som en del av arbeidsgivers personalpolitikk. Slike tjenester kan ha stor betydning for de ansatte ettersom vi lever i en "elektronisk verden", og mye arbeid, kommunikasjon og interaksjon foregår i forbindelse med bruk av telefoni og data. Elektronisk kommunikasjon brukes mer og mer både i privat- og arbeidslivet, det er derfor sannsynlig at elektronisk kommunikasjon utgjør en del av arbeidsgivers personalpolitikk.

Arbeidstøy

Når det gjelder arbeidstøy, ser vi at 80 % av de undersøkte bedriftene tilbyr dette. Det fremgår av undersøkelsen at dette er klær som brukes i tjeneste og etter reglene i skatteloven går dette under definisjonen «uniform». Dette utgjør derfor en skattefri fordel for de ansatte. Kostanden med arbeidstøyet er nødvendig for bedriftene. Vi har også valgt å ta med personalrabatt i dette punktet, da det i dette tilfellet dreier seg om rabatt på klær. Det kommer frem av undersøkelsen at 2 av bedriftene tilbyr denne formen for rabatt, som i utgangspunktet anses som en skattepliktig fordel. I dette tilfellet ser vi at rabattene blir gitt på en slik måte at fordelene faller inn under skattefritaket og vil dermed ikke føre til noen skattemessig konsekvens for de ansatte.

Arbeidstøy til bruk i tjeneste ser vi at i stor grad blir tatt som en selvfølge blant ansatte og at fordelene ikke brukes aktivt i bedriftenes personalpolitikk. Når det gjelder rabatt på klær til ansatte, er nok dette en fordel som i større grad benyttes i personalpolitikken og ansettelsesprosesser. Om arbeidstøy og rabatter brukes aktivt i personalpolitikken eller ikke, må sees i sammenheng med hva ansatte forventer og hva som er vanlig praksis blant bedriftene.

Treningsavtale

Trening er i vinden som aldri før og flere bedrifter tilbyr trening som en naturalytelse. 60 % av de undersøkte bedriftene sponser sine ansatte med trening. Trening vil etter dagens skatteregler medføre en skattemessig konsekvens når treningen ikke foregår som ledd i et velferdstiltak, jfr. teoridelen.

Trening ser ut til å utgjøre en stor del av arbeidsgivers personalpolitikk etter informasjonen vi fikk i forbindelse med undersøkelsen. Trening er ikke like nært knyttet til jobben, som f.eks. elektronisk kommunikasjon og firmabil, men bedriftene ser mye positivt med å sponse sine ansatte med trening. Bedriftene oppgir at treningen er med på å motivere, forebygge skader og fremme god helse, noe som kommer alle til nytte.

Generelt om naturalytelser

Det fremgår tydelig av undersøkelsen hvilke naturalytelser som er vanligst å benytte, men også hvilke som er viktigst. Vi har observert at svingninger i økonomien ikke vil påvirke bruken av naturalytelser i særlig grad. Vi fikk også et inntrykk av at arbeidstakerne stort sett er positive til å motta naturalytelser. På noen arbeidsplasser viste det seg imidlertid at det var ulike oppfatninger knyttet til innføring av kjørebok ved bruk av tjenestebil.

5.1.2 Analyse av velferdsgoder

Med utgangspunkt i tabell 4, kan vi lage en oversikt som viser i hvilken grad de ulike tiltakene blir brukt i rekkefølgen fra mest til minst vanlig. Tabell 13 og 14 gir en oversikt over hvor ofte de ulike velferdstiltakene forekommer og hvor mange bedriftene har etter synkende rekkefølge.

Tabell 13 - «Vanligste velferdstiltak i synkende rekkefølge»

Velferdsgode	Andel bedrifter som har godet
Sommerfest	80 %
Julebord	70 %
Bedriftshytte	60 %
Bedriftsidrettslag	60 %
Velferdsklubb	60 %
Samlinger/kurs	60 %
Ansattkvelder	50 %
Andre arrangement	50 %
Kantine	40 %
Båt	10 %

Tabell 14 - «Antall velferdstiltak i synkende rekkefølge»

Bedrift	Antall velferdsgoder
X1	7
X2	7
X9	7
X4	6
X8	6
X10	5
X3	5
X7	5
X6	4
X5	3

Gjennomsnittlig antall velferdstiltak: 5,4

Oversikten over antall velferdstiltak de ulike bedriftene har og hvilke som forekommer hyppigst, vil være til hjelp videre i analysen.

Tabell 15 - «Oppsummering velferdstiltak»

Bedriftene etter fallende størrelse	Antall velferds-tiltak	Bedrifts hytte	Jule bord	Sommerfest	Bedr. Idretts-lag	Velf.-klubb	Båt	Kurs/saml.	Ansatt kvelder	Andre arrang.	Kantine
X3	5	x	x	x	x	x					
X8	5		x		x	x		x			x
X10	5		x	x				x		x	x
X9	7			x	x	x		x	x	x	x
X1	7	x	x	x	x	x	x		x		
X4	6	x	x	x		x		x			x
X6	4	x			x	x				x	
X7	5	x	x	x				x		x	
X2	7	x	x	x	x			x	x	x	
X5	3			x				x	x		
		60%	70%	80%	60%	60%	10%	70%	40%	50%	40%

Informasjon til tabell Tabellen gir en oppsummerende oversikt over de tabellene vi har gått gjennom og de data vi har samlet inn om velferdsgoder. Den gir en oversikt over bedriftene fra størst til minst basert på antall ansatte. Tabellen skal også gi en oversikt over hvilke velferdsgoder som forekommer hyppigst og gi en sammenheng mellom bedriftenes størrelse og hvilke velferdstiltak de har.

Først og fremst kan vi ut i fra dataene se at velferdsgoder brukes med stort omfang i bedrifter på Haugalandet. Vi ser også at det er forskjell blant hvor mange velferdsgoder de ulike bedriftene benytter. Vi ser at godene som forekommer hyppigst og som vi vil ta for oss videre er:

- bedriftshytte
- julebord/sommerfest
- idrettslag/velferdsklubb
- samlinger/kurs
- kantine

Velferdsgoder innebærer ingen skatteplikt for arbeidstakerne i den grad de oppfyller kravene for skattefritak som tidligere er redegjort for i kapittel 3. I enkelte tilfeller kan det være aktuelt for arbeidsgiver å ta en egenandel for å dekke noen av kostnadene i forbindelse med f.eks. bedriftskantine, for at godet skal kunne regnes som et skattefritt velferdstiltak.

Det er ikke lett å se om det er sammenheng mellom bedriftenes størrelse og antall velferdstiltak. Fra undersøkelsen fremgår det tydelig at velferdstiltakene er forbeholdt alle ansatte og er en viktig del av bedriftenes personalpolitikk. Samtlige undersøkte bedrifter er positive til bruken av velferdsgodene. Det er tydelig at bedriftene mener at kostnaden med å tilby velferdsgoder er verdt det de får tilbake fra de ansatte i form av økt motivasjon og arbeidsglede, bedre resultater,

arbeidsmiljø o.l.

Fra de empiriske dataene fremgår det at gjennomsnittlig antall velferdstiltak er på 5,4. De velferdsgodene som går igjen mest er sommerfest, julebord, kurs/samlinger, bedriftshytte, velferdsklubb/bedriftsidrettslag. Vi observerer at størrelse eller bransje ikke har noe å si for hvor mange eller hvilke velferdstiltak en bedrift tilbyr. Vi får opplyst at arbeidstakerne har en viss påvirkning på velferdsgodene gjennom velferdsklubben. Det er her de ansatte kan gi uttrykk for hvilke velferdstiltak som bør prioriteres.

Fra de empiriske dataene har vi fått vite at endringer i økonomien kan ha innvirkning på bruken av velferdsgodene. Disse endringene må imidlertid være signifikant positive eller negative før velferdsgodene økes eller reduseres. Samtidig ble det opplyst at velferdstiltak er noe av det første bedriften vil kutte ned på om det skulle være nødvendig med kutt i bedriftenes utgifter, da disse ikke er vesentlige for å "holde hjulene" i gang.

5.2 Drøfting av naturalytelser og velferdsgoder

Problemstillingen «*I hvor stor grad benyttes naturalytelser og velferdsgoder i bedrifter på Haugalandet. Hvilke skattemessige konsekvenser får disse tilbudene for den ansatte, og hvor stor betydning har de som en del av arbeidsgivers personalpolitikk*» lå til grunn for vår studie.

I dette kapittelet skal vi diskutere de mest relevante funnene i forbindelse med datainnsamlingen og analysearbeidet med utgangspunkt i problemstilling og teorien. Problemstillingen vår tar for seg tre områder, vi kommet til å drøfte disse områdene en etter en; bruken av naturalytelser og velferdsgoder, skattemessige konsekvenser for ansatte og naturalytelser og velferdsgoders betydning for personalpolitikken.

Det største fokuset vil ligge på bruken av naturalytelser og velferdsgoder, derfor kommer vi til å ta for oss både en hovedpåstand og to delpåstander. Videre vil vi se på en påstand rundt de skattemessige konsekvensene for de ansatte, og til slutt en påstand rundt bedriftenes personalpolitikk.

5.2.1 Bruken av naturalytelser og velferdsgoder

I forbindelse med problemstillingen vår, ønsket vi å finne ut hvilke naturalytelser og velferdsgoder som ble mest benyttet av bedriftene og om dette kunne knyttes mot deres størrelse og økonomiske situasjon. For å kunne dette, ble bedriftene spurt hvilken betydning svingninger i økonomien vil ha

for bruken av disse ytelsene. Kort sagt vil bransje og bedriftens størrelse og økonomi være aspekter som vi vil ta for oss i drøftingen.

Hovedpåstand:

- "Naturalytelser og velferdsgoder utgjør ofte en stor kostnad for bedriftene, en kostnad de ikke kan klare seg uten"

Denne påstanden retter seg både mot naturalytelser og velferdsgoder og vi skal derfor argumentere for og i mot hver av i henhold til hovedpåstanden om hvorvidt de er en kostnad de kan klare seg uten eller ei. Først skal vi ta for oss påstanden rettet mot naturalytelser, deretter mot velferdsgoder.

Naturalytelser:

Det som taler for at naturalytelser er en kostnad bedrifter ikke kan klare seg uten, er at bedrifter som tilbyr flere naturalytelser enn sine konkurrenter vil kunne stille sterkere i kampen om kvalifisert arbeidskraft. I tillegg er det ofte forventet av søkere og ansatte at bedrifter har visse ytelser, hvor de bedrifter som ikke tilbyr dette, ikke vil fremstå som like attraktive på arbeidsmarkedet. Videre må det sies at naturalytelser ofte er en nødvendig kostnad for mange bedriftene, da de er avhengig av å bruke dem i forbindelse med gjennomføring av arbeidet og er en videre selvfølge for deres virkeområde. Naturalytelser kan også lette arbeidssituasjonen for de ansatte, særlig i tilfeller hvor ansatte må ta med seg «arbeidet hjem» og naturalytelsene er nødvendige for å gjennomføre arbeidet. Enkelte naturalytelser kan være vanskelig for bedriften å klare seg uten, men om bedriften skulle finne det nødvendig å redusere kostnadene kan rimeligere alternativer være en løsning.

Det som taler i mot påstanden er at de ansatte kan bruke egen telefon, bil, data og lignende og få fradrag for bruk etter reglene om fradrag i skattelovens kapittel 6. At for eksempel ledelsesgruppen får arbeidsgiverfinansiert firmabiler, trenger ikke å være en nødvendig kostnad for at driften skal gå rundt. Videre er det nok mange bedrifter som benytter noen naturalytelser de i mer eller mindre grad kunne klart seg uten. Eksempelvis kan bedrifter hente ferdig utdannet arbeidskraft istedenfor å tilby arbeidsgiverfinansiert utdanning.

Velferdsgoder:

Det kan være mye som taler for at bruk av velferdsgoder er en kostnad bedriftene ikke kan klare seg

uten, da velferdsgoder bidrar til bedre samhold, økt prestasjon og trivsel. Velferdsgodene kan bidra til økt motivasjon i bedriften og dermed økt arbeidsglede og bedre resultater. Velferdsgoder har et viktig sosialt aspekt, ved at arbeidet også kan relateres til det utenom-faglige og dermed kan bidra til en mer fargerik arbeidshverdag. Bedrifter kan ved å ha et godt velferdstilbud få positiv omtale som kan gi dem et positivt rykte som arbeidsplass

Det er også flere faktorer som taler i mot påstanden denne påstanden. Velferdsgoder er ikke noe som har direkte sammenheng med driften og er, satt på spissen, en «overflødig» kostnad, som ikke er nødvendig for at hjulene skal gå rundt. Velferdsgoder er en kostnad man i større grad kan kutte ned på, ved at man enkelt og greit velger å tilby de ansatte færre velferdsgoder. Det kan også være enkelt for bedriften å benytte rimeligere velferdsgoder. Alt i alt kan det vel argumenteres for at velferdsgoder er en kostnad bedriftene *kan* klare seg uten.

Andre påstander om bruken av naturalytelser og velferdsgoder:

Delpåstand 1:

- «Bedriftenes størrelse vil ikke virke inn på hvilke og hvor mange ulike naturalytelser den tilbyr. Derimot vil Bransje ha betydning for tilbudet.

Denne påstanden retter seg mot hvordan størrelse og bransje har innvirkning på bruken av naturalytelser. Bedrifter av ulik størrelse opererer i ulike bransjer, og vil dermed ha ulike driftsmessige behov. Hvilke naturalytelse som benyttes vil variere fra bedrift til bedrift avhengig av bransje og ikke så mye av størrelse.

Dette kan begrunnes med at bedrifter som opererer i ulike bransjer vil ha ulike behov for hvilke naturalytelser som er nødvendige for driften. En it-bedrift vil gjerne ha et større behov for dekket elektronisk kommunikasjon til samtlige ansatte, enn hva et bilverksted vil ha, uavhengig av størrelse på bedriften. Videre vil kanskje bilverkstedet i større grad ha behov for arbeidsklær til bruk i tjeneste, noe som ikke er like relevant for en it- bedrift.

Når det gjelder størrelsen på bedriften kan, dette ha større betydning for omfanget av de ulike

naturalytelsene som benyttes. Flere ansatte betyr gjerne at flere har behov for å motta ytelsen, og dermed utgjør dette en større kostnad for bedriften. Men påstanden om at størrelsen på en bedrift ikke har innvirkning på hvilke naturalytelsener som benyttes kan også motargumenteres. En bedrifts størrelse kan ha sammenheng med god økonomi, og det er da mulighet for at bedriften tillater seg å benytte flere former for naturalytelsener, eller velger å innføre flere etter hvert som bedriften vokser. Et godt eksempel på dette kan være arbeidsgiver finansiert utdanning. For en liten bedrift kan det være en stor økonomisk belastning å trekke ut en arbeidstaker for å videreutdanne seg, men for en større bedrift med flere ansatte trenger ikke dette påvirke driften i like stor grad.

Delpåstand 2:

- «Mindre bedrifter kan tilby velferdsgoder i større omfang enn større bedrifter»

Denne påstanden tilsier at mindre bedrifter i større grad har mulighet til å tilby velferdsgoder enn hva større bedrifter har. Dette kan begrunnes med at mindre bedrifter med færre ansatte har betraktelig lavere kostnader ved å for eksempel arrangere firmaturer enn større bedrifter. Samtidig vil det ofte være enklere for en liten å dra på firmatur, enn hva det vil være for en større bedrift som har mange ansatte. Større bedrifter kan også ha geografiske forskjeller som fører til at noen velferdsgoder ikke er mulige å gjennomføre eller som gjerne må begrenses som følge av dette.

Det som taler mot denne påstanden er at større bedrifter ofte kan ha bedre økonomiske forutsetninger, noe som kan føre til at bedriften har et bra velferdstilbud. Større bedrifter med god økonomi vil kunne ha en positiv innvirkning på velferdstilbudet og dermed føre til flere goder fremfor mindre. Samtidig vil ofte større bedrifter være godt etablerte, og vil dermed kunne ha opparbeidet seg et godt velferdstilbud etter hvert som bedriften har vokst. Dette kan være tilbud som for eksempel velferdsklubb, idrettslag og arrangement som representerer en tradisjon for de ansatte.

5.2.2 Skattemessige konsekvenser for de ansatte

Vi hadde et ønske om å gjøre det klart og tydelig hvordan naturalytelser påvirker arbeidstakeres lønn og beskatning. Vi utarbeidet spørsmålene til bruk i undersøkelsen av bedriftene med dette i tankene. Vår oppfatning var at mange arbeidstakere ikke var informert om hvordan det å motta naturalytelser kan få skattemessige konsekvenser for lønn. Vi valgte derfor å stille bedriftene spørsmål til rundt dette. Vi fikk svar på dette gjennom våre intervju og konsekvensene for disse ble redegjort for i teorien. Denne påstanden vil rettes mot naturalytelser ettersom velferdstiltak ofte gjennomføres etter reglene for skattefritak og dermed ikke vil medføre skattepliktige fordeler for de ansatte.

Hovedpåstand:

- «reglene for hva som regnes som skattepliktig inntekt er vanskelig å forstå for den enkelte arbeidstaker»

Påstanden sier kort og greit at skattereglene for hva som er å regne som skattepliktig inntekt ikke alltid er like lett å forstå for arbeidstakere. Bakgrunn for påstanden er at naturalytelser noen ganger vil medføre skatteplikt og andre tilfeller er de skattefrie. Reglene kan noen ganger være vanskelig å forstå og vi vil derfor argumentere for og i mot denne påstanden. Lovteksten vi referer til her er skattelovsamlingen 2012-13.

For mange kan lovteksten oppfattes som komplisert og vanskelig å tolke, et argument som taler for påstanden. Videre kan det argumenteres for at oppsettene for beregning av fordel kan være vanskelig å finne frem til i lov og forskrift. Mange er nok ikke klar over at reglene i skatteloven kan være kompliserte og velger derfor og ikke undersøke disse noe nærmere.

Det som taler mot påstanden er at mange bedrifter opplyser de ansatte om de skattemessige konsekvensene av å motta naturalytelser. Med dagens tilgang til internett, er det lett å finne gode kilder til hva det å motta naturalytelser innebærer, eksempelvis gjør Skatteetatens hjemmesider det enklere for Ola Nordmann å forstå reglene om skattepliktig inntekt. Videre er skatt et tema som det er stort fokus på, temaet diskuteres hyppig i det offentlige rom og retter oppmerksomhet mot aktuelle skatterettslige problemstillinger.

5.2.3 Naturalytelsers og velferdsgoders betydning for personalpolitikk

Med bakgrunn i problemstillingen ønsket vi å finne ut i hvilken grad naturalytelser og velferdsgoder har noe å si i forbindelse med arbeidsgiverens / bedriftens personalpolitikk. Dette er et stort tema, men vi har valgt å begrense det mot bruk av naturalytelser og velferdsgoder.

Hovedpåstand:

- «velferdsgoder er et viktigere personalpolitisk verktøy enn naturalytelser»

Påstanden gir et inntrykk av at velferdsgoder er en viktigere del av personalpolitikken enn det naturalytelser er. Arbeidsgiver oppnår mer ved å benytte velferdstiltak som et personalpolitisk verktøy enn naturalytelser, som mange ser på mer som en selvfølge et personalpolitisk verktøy.

Det finnes flere faktorer som kan argumentere for påstanden. Velferdsgoder virker mer inn på det sosiale nivået enn naturalytelser gjør og kan som sådan påvirke de ansatte i større grad med tanke på motivasjon, samhold, trivsel og prestasjoner. Bedrifter med et godt velferdstilbud kan skape en attraktiv arbeidsplass og bidra til at personalet ønsker å fortsette i sin stilling der, samtidig skapet et ønske blant arbeidssøkere om å jobbe der. Ansatte har ulike preferanser og noen vektlegger velferdstiltak mer enn velferdsgodene, i tillegg er naturalytelsene nødvendig for driften i mange arbeidsområder og vil ha liten eller ingen personal politiskvirkning slik som velferdstiltak kan.

Det er også momenter som taler mot påstanden, blant annet vektlegges naturalytelser i dag i større og større grad ved siden av lønn av arbeidstaker i forbindelse med en søknads- og ansettelsesprosess. Velferdsgoder kan også virke mot sin hensikt ved at arbeidstakere får for stort fokus på dem eller at kostnaden blir så stor at den går utover andre ytelser som er nødvendige for driften. Ansatte har nok ulike preferanser på dette området også, hvor noen vektlegger naturalytelser tyngre enn velferdsgoder som personalpolitisk verktøy.

6. Konklusjon

I vår bacheloroppgave ønsket vi å finne ut i hvilken grad naturalytelser og velferdstiltak benyttes av bedrifter på Haugalandet. Videre ønsket vi å drøfte de skattemessige konsekvensene for mottakerne av disse godene, samt se på hvilke virkninger de har for arbeidsgiverens personalpolitikk.

For å få svar på vår problemstilling, gjennomførte vi en intervjuundersøkelse blant forskjellige bedrifter på Haugalandet. Vi stilte en rekke spørsmål slik at vi kunne få den nødvendige informasjon for å jobbe videre med vår problemstilling. Deretter satte vi oss grundig inn i teori, lover og forskrifter i tilknytning til naturalytelser og velferdsgoder. Dette er emner som vi jobbet mye med i fagene Skatterett for personlig skatteyter og Skatterett for næringsdrivende. Vi hadde som mål å få avklart hvordan naturalytelser og velferdstiltak kan påvirke arbeidstaker, men også hvordan bedrifter håndterer bruken av dem.

I vår konklusjon vil vi ta utgangspunkt hypoteser og forventninger vi hadde i forkant av arbeidet med oppgaven. Dette vil vi se i sammenheng med de empiriske data, analysen og drøftingen. Vi vil se nærmere på sentrale funn og overraskende funn. Vi vil også forsøke å komme med en oppklaring på de områder hvor det forelå for lite data til å kunne komme med en konklusjon.

I startfasen hadde vi flere forventninger til hva vi ville få svar på i forbindelse med undersøkelsen. Vi diskuterte noen hypoteser med hverandre, som vi tok utgangspunkt i ved utarbeidelsen av spørreundersøkelsen. Vi skal nå ta for oss de mest sentrale funn i oppgaven.

Sentrale funn:

Fra de empiriske data kan vi ikke se noen klar sammenheng mellom bedriftenes størrelse og hvor mange velferdsgoder som tilbys, en sammenheng vi heller ikke kan se på tvers av bransjene. Når vi legger utvalget og det geografiske området for undersøkelsen til grunn, kan vi se at dette vil kunne påvirke resultatene. Tid og kapasitet har gjort at vi måtte avgrense utvalget til 10 bedrifter lokalisert på Haugalandet, noe som kan tenkes å være et lite utvalg. Med et større utvalg, ville vi sannsynligvis kunne se mer sentrale og interessante sammenhenger. På grunn av lite utvalg kan vi ikke komme med noen klar konklusjon på hvilken betydning størrelse og bransje har for tilbudet av disse godene i arbeidsforhold. Dette åpner derimot for videre forskning på området.

Vi valgte også å se på bedriftenes forhold til bruken av naturalytelser og velferdsgoder. Under drøftingsarbeidet påsto vi at naturalytelser og velferdsgoder ofte utgjør en stor kostnad, en kostnad bedriften ikke kan klare seg uten. Vi la frem flere argumenter som talte for og i mot denne påstanden. Når vi nå ser på de empiriske data og analysen, viste det seg at påstanden stemmer ganske godt overens med informasjonen vi fikk fra bedriftene. Vi fikk informasjon om at mange av bedriftene anser kostnadene som store, men også nødvendige for driften. Naturalytelser er knyttet opp mot driftsmessige behov, mens velferdstiltak knytter seg til motivasjon, trivsel og fellesskapet på arbeidsplassen. Fordelene ved å ha slike tilbud veier så sterkt at de fleste bedriftene sa det skulle mye til før de foretok kostnadsreduksjoner på disse områdene. Selv med et lite utvalg, ser vi at tendenser her er så pass tydelige til at vi vil konkludere med at påstanden stemmer.

Vi fremsatte også en påstand om at velferdsgoder spiller en større personalpolitisk rolle enn naturalytelser. Vi la frem grunner for og i mot den og kom frem til flest argumenter for. Påstanden kan forsvares gjennom informasjonen bedriftene oppga om at velferdstiltakene brukes mer aktivt i rekrutterings- og ansettelsesprosesser. I kapittel 5 skrev vi at de ansatte legger stor vekt på tilbudet av naturalytelser og velferdsgoder ved siden av lønn. Det som taler noe i mot påstanden er at arbeidstakere har ulike preferanser for hva som veier tyngst av velferdsgoder og naturalytelser. Bedriftene vi har undersøkt bruker velferdsgodene sine mer aktivt enn naturalytelsene i personalpolitikken. Vi ser tendenser som heller for påstanden, men vi kan ikke likevel ikke komme med en klar konklusjon og ser at området åpner for videre forskning.

Vi hadde også en hypotese om at en del arbeidstakere ikke blir informert om hvordan naturalytelser påvirker lønn og beskatning, dette var noe vi ønsket å få informasjon om gjennom undersøkelse. I teorien tok vi for oss de naturalytelsene vi mener er de vanligste for bedrifter å benytte og gikk tydelig gjennom forhold ved disse. I forbindelse med undersøkelsen ble noen av forventningene våre innfridd, mens det var noen funn som overrasket oss. Det viste seg at det var svært uvanlig å tilby andre naturalytelser enn de tradisjonelle naturalytelsene som firmabil, arbeidstøy, trening og elektronisk kommunikasjon.. Vi kan konkludere med at våre forventninger på dette området stemte godt. Det som overrasket oss var imidlertid at samtlige bedrifter oppga å ha rutiner for å informere sine ansatte om hvilke konsekvenser det å motta naturalytelser innebærer.

Avslutningsvis skal vi se på påstanden i punkt 5.2.2 om skattemessige konsekvenser for de ansatte. Vi valgte her å se på påstanden om at reglene for skattepliktig inntekt er vanskelig å forstå med tanke på naturalytelser. Det var flere argumenter både for og i mot denne påstanden. Dataene fra undersøkelsen viser derimot at samtlige bedrifter opplyser sine ansatte om de skattemessige

konsekvensene ved å motta naturalytelser. Vi ser da at vår oppfatning om at mange arbeidstakere ikke kjenner reglene godt nok, ikke skyldes mangel på informasjon fra arbeidsgiver. Vi hadde mistanker om at det ikke alltid var gode rutiner for å opplyse ansatte om dette, men det fremkom fra samtlige bedrifter, at dette ble gjennomgått i ansettelsesprosessen. I dette tilfelle kan vi konkludere med at det ikke er arbeidsgivere som har skyld i vår oppfatning på dette området.

Alt i alt fikk vi svar på mye av det vi ønsket og oppdaget i samme prosess flere områder som åpner for videre forskning.

Litteraturliste

Bøker:

Fallan, L. (2012). *Innføring i skatterett 2012-2013*. For økonomisk-administrative høyskolestudier. (30. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.

Gjems-Onstad, O. (2012). *Skattelovsamlingen 2011-12*. (22 utg.). Oslo: Gyldendal juridisk.

Johannesen, A., Kristoffersen, L., Tufte, P, A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk administrative fag*. (3. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.

Rognsaa, A. (2008) Prosjektoppgaven, krav til utforming. (2. utg. 2. opplag.). Oslo: Universitetsforlaget.

Artikler:

Nilsen, P.H. (01.01.2001). *Frynsegoder – Skattereglene gir mange muligheter*.

Hentet vår 2013 fra: <http://www.magma.no/frynsegoder-skattereglene-gir-mange-muligheter>

Nettsider:

Finansdepartementet. (u.å.). *Fra sparing til egenkapital*. Hentet våren 2013 fra:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/dok/nouer/1995/nou-1995-16/5/2/1.html?id=336716>

Skatteetaten (u.å.). *Lignings-ABC 2012/13*. Hentet våren 2013 fra:

www.skatteetaten.no/no/radgiver/rettskilder/handboker/lignings-abc/

Skatteetaten. (2012, 13. Mars) *Naturalytelser*. Hentet våren 2013 fra:

<http://www.skatteetaten.no/no/Radgiver/Skatt-person/-Lonn-og-pensjon/Naturalytelser/>

Skatteetaten. (2012, 11. Desember). *Gaver og tilstelninger gjennom arbeidsgiver i juletiden – Hva kan mottas skattefritt*. Hentet våren 2013 fra:

<http://www.skatteetaten.no/no/Radgiver/Rettskilder/Uttalelser/Prinsipputtalelser/Gaver-og-tilstelninger-gjennom-arbeidsgiver-i-juletiden--hva-kan-mottas-skattefritt/>

Skatteetaten. (2013, 5. Mars). *Naturalytelser i arbeidsforhold*. Hentet våren 2013 fra:

<http://www.skatteetaten.no/no/Radgiver/Rettskilder/Handboker/Lignings-ABC/Kapitler/N/?mainchapter=41956#x41956>

Skatteetaten. (2013, 5. Mars). *Helsestudio, treningsentre mv*. Hentet våren 2013 fra:

<http://www.skatteetaten.no/no/Radgiver/Rettskilder/Handboker/Lignings-ABC/Kapitler/V/?mainchapter=45551&chapter=45576#x45576>

Skatteetaten. (2010, 6. April). *Velferdstiltak i arbeidsforhold mv*. Hentet våren 2013 fra:

<http://www.skatteetaten.no/no/Radgiver/Rettskilder/Uttalelser/Prinsipputtalelser/Velferdstiltak-i-arbeidsforhold---bedriftsidrett---treningstoyjoggeskosykletrimrom/>

Skatteetaten. (2011, 8. September). *Velferdstiltak – Bedriftshytte i konsernforhold*. Hentet våren 2013 fra:

<http://www.skatteetaten.no/no/Radgiver/Rettskilder/Uttalelser/Prinsipputtalelser/Velferdstiltak--bedriftshytte-i-konsernforhold/>

VEDLEGG I

Undersøkelse til bruk i intervju ved bacheloroppgave våren 2013

av: Camilla Olsen og Lise M. Langås

Innledningsspørsmål:

Spørsmål 1:

Hvor mange ansatte er det i deres bedrift?

Spørsmål 2:

Vil dere si at bedriften pr. i dag står sterkt økonomisk?

Spørsmål 3:

Har dere inntrykk av at dere går en lys fremtid i møte med tanke på økonomien og tilgjengelighet av arbeid i markedet?

Spørsmål 4:

Ønsker dere å motta en tilbakemelding på de generelle resultater vi får fra undersøkelsen i oppgaven vår, når bacheloroppgaven er ferdig?

Spørsmål 5:

Er dere positive til samarbeid med studenter når det gjelder studentoppgaver?

Del 1 - Naturalytelser:

Spørsmål 1:

Hvilke naturalytelser benytter dere av følgende:

- arbeidsgiverfinansiert firmabil
- helt eller delvis fri bolig
- arbeidsgiverfinansiert elektronisk kommunikasjon
- fri kost og losji
- rimelig lån
- arbeidstøy
- treningsavtale

- arbeidsgiverfinansiert utdanning

Spørsmål 2:

Benytter dere noen typer naturallytelser som vi ikke har nevnt?

Spørsmål 3:

Har alle ansatte tilbud om å motta naturallytelsene - eller er det forskjeller i hvem som mottar ulike typer ut i fra hva de jobber med?

Spørsmål 4:

Utgjør naturallytelsene en stor kostnad for bedriften?

Spørsmål 5:

Finnes det alternativer til bruk av naturallytelser, som eksempelvis høyere lønn?

Spørsmål 6:

Opplever dere som arbeidsgiver noen problemstillinger rundt bruken av naturallytelser?

Spørsmål 7:

Virker de ansatte positive til bruken av naturallytelser?

Spørsmål 8:

Har dere inntrykk av at de ansatte er klar over hvordan det å motta naturallytelser påvirker lønn og beskatning? (Eventuelt, har deres bedrift rutiner for å informere de ansatte om de skattemessige konsekvensene av å motta naturallytelser)

Spørsmål 9:

Etterspør de ansatte typer av naturallytelser som dere ikke benytter per i dag?

Spørsmål 10:

Har dere planer om å foreta endringer i bruken av naturallytelser? I så fall hvilke?

Spørsmål 11:

Vil større svingninger i bedriftens økonomi kunne føre til kutt eller økninger i bruken?

- Hva ville en nedgang i økonomien bety - konsekvenser
- Hva ville en oppgang i økonomien bety - konsekvenser

Spørsmål 12:

For naturalytelser som opprinnelig er skattefri innenfor satser fastsatt av departement, følger dere departementets satser eller tilbyr dere høyere satser slik at de ansatte får et tillegg i lønnen?

Spørsmål 13:

Brukes naturalytelser bevisst i “ kampen “ om den best kvalifiserte arbeidskraften?

Spørsmål 14:

Har dere opplevd å få tilbakemelding fra skattemyndighetene om feilinnberetninger eller bruk av feil skjema o.l.?

Spørsmål 15:

Har dere rutiner for å unngå feilinnberetning og bruk av feil skjema?

Del 2 - Utgiftsgodtgjørelser

Spørsmål 1:

Tilbyr dere utgiftsgodtgjørelser for private kostnader? I så fall hvilke? Eksempelvis barnehage, helseutgifter etc.

Spørsmål 2:

Tilbyr dere utgiftsgodtgjørelser for kostnader i forbindelse med tjeneste? I så fall hvilke? Eksempelvis tjenestereiser og kjøregodtgjørelse.

Spørsmål 3:

Hvilken innstilling har dere til bruk av utgiftsgodtgjørelser? (Positive vs. negative)

Spørsmål 4:

Utgjør utgiftsgodtgjørelser en stor kostnad for deres bedrift?

Del 3 - Velferdstiltak

Spørsmål 1:

Hvilke velferdstiltak har dere?

Spørsmål 2:

Er velferdstiltakene forbeholdt noen få eller de fleste i bedriftene?

Spørsmål 3:

Benyttes velferdstiltakene ofte?

Spørsmål 4:

Opplever dere noen problemstillinger rundt bruken av velferdstiltak?

Spørsmål 5:

Opplever dere som arbeidsgiver positive effekter ved bruken av velferdstiltak/ eventuelt positive tilbakemeldinger fra arbeidstaker?

Spørsmål 6:

Etterspør de ansatte velferdsgoder som bedriften pr. i dag ikke har?

Spørsmål 7:

Utgjør velferdstiltakene stor kostnad for deres bedrift

Spørsmål 8:

Har dere planer om å foreta noen endringer vedrørende velferdstiltak i bedriften? I så fall hvilke?

Spørsmål 9:

Vil større svingninger i bedriftens økonomi kunne føre til kutt eller økninger i bruken?

- Hva ville en nedgang i økonomien bety - konsekvenser?
- Hva ville en oppgang i økonomien bety - konsekvenser?

Spørsmål 10:

Brukes velferdsgoder bevisst i "kampen" om den beste arbeidskraften?

Spørsmål 11:

Har dere opplevd å få tilbakemelding fra skattemyndighetene om feilinnberetninger eller bruk av feil skjema o.l.?

Spørsmål 12:

Har dere rutiner for å unngå feilinnberetning og bruk av feil skjema?

VEDLEGG II

av: Camilla Olsen og Lise M. Langås

Vedlegg II gir en oversikt over spørsmålene fra del 1 og del 2 fra opprinnelig undersøkelse, som er blitt omformulert etter svarene vi fikk inn. Merk! Endringer ble kun gjort for de spørsmålene hvor dette var nødvendig, slik at svarene kunne omformuleres til et klart ja eller nei.

Del 1 - Naturalytelser:

Spørsmål 1:

Hvilke naturalytelser benytter dere av følgende:

- arbeidsgiverfinansiert firmabil
- helt eller delvis fri bolig
- arbeidsgiverfinansiert elektronisk kommunikasjon
- fri kost og losji
- rimelig lån
- arbeidstøy
- treningsavtale
- arbeidsgiverfinansiert utdanning

Spørsmål 2:

Benytter dere noen typer naturalytelser som vi ikke har nevnt?

Spørsmål 3:

Er det forskjeller i hvem som mottar ulike typer ut i fra hva de jobber med?

Spørsmål 4:

Utgjør naturalytelsene en stor kostnad for bedriften?

Spørsmål 5:

Finnes det alternativer til bruk av naturalytelser, som eksempelvis høyere lønn?

Spørsmål 6:

Opplever dere som arbeidsgiver noen problemstillinger rundt bruken av naturalytelser?

Spørsmål 7:

Virker de ansatte positive til bruken av naturalytelser?

Spørsmål 8:

Har dere inntrykk av at de ansatte er klar over hvordan det å motta naturalytelser påvirker lønn og beskatning?

Spørsmål 9:

Etterspør de ansatte typer av naturalytelser som dere ikke benytter per i dag?

Spørsmål 10:

Har dere planer om å foreta endringer i bruken av naturalytelser?

Spørsmål 11:

Vil større svingninger i bedriftens økonomi kunne føre til endringer i bruken?

Spørsmål 12:

Følger dere statens satser ved bruk av naturalytelser?

Spørsmål 13:

Brukes naturalytelser bevisst i “ kampen “ om den best kvalifiserte arbeidskraften?

Spørsmål 14:

Har dere opplevd å få tilbakemelding fra skattemyndighetene om feilinnberetninger eller bruk av feil skjema o.l.?

Spørsmål 15:

Har dere rutiner for å unngå feilinnberetning og bruk av feil skjema?

Del 3 - Velferdstiltak

Spørsmål 1:

Hvilke velferdstiltak har dere?

Spørsmål 2:

Er velferdstiltakene forbeholdt alle / de fleste i bedriften?

Spørsmål 3:

Benyttes / arrangeres velferdstiltakene ofte?

Spørsmål 4:

Opplever dere noen problemstillinger rundt bruken av velferdstiltak?

(Ansatte som føler de aldri får sjanse eller tid til å benytte dem, mye vedlikehold etc..)

Spørsmål 5:

Opplever dere som arbeidsgiver positive effekter og positive tilbakemeldinger fra arbeidstakerne ved bruk av velferdstiltak?

Spørsmål 6:

Etterspør de ansatte velferdsgoder som bedriften pr. i dag ikke har?

Spørsmål 7:

Utgjør velferdstiltakene stor kostnad for deres bedrift?

Spørsmål 8:

Har dere planer om å foreta noen endringer vedrørende velferdstiltak i bedriften?

Spørsmål 9:

Vil større svingninger i bedriftens økonomi kunne føre til endringer i bruken av velferdstiltak?

Spørsmål 10:

Brukes velferdsgoder bevisst i "kampen" om den beste arbeidskraften?

Spørsmål 11:

Har dere opplevd å få tilbakemelding fra skattemyndighetene om feilinnberetninger eller bruk av feil skjema o.l.?

Spørsmål 12:

Har dere rutiner for å unngå feilinnberetning og bruk av feil skjema?

VEDLEGG III

Invitasjonsmail til bedriftene

av: Camilla Olsen og Lise M. Langås

Haugesund 25.01.2013

Hei!

Vi er to studenter ved Høgskolen Stord/Haugesund som skal skrive bacheloroppgave våren 2013. Bacheloroppgaven skal omhandle bruken av naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser i bedrifter. Vi har valgt å fokusere på større bedrifter på Haugalandet og ønsker derfor å invitere deres bedrift, som én av seksten bedrifter, til å delta i en undersøkelse som vil foregå ved intervju.

Vi håper deres bedrift har mulighet til å delta i undersøkelsen. Den informasjon vi får gjennom undersøkelsen vil gi oss nødvendig materiale som vi kan benytte for å utarbeide data til oppgaven vår. Informasjonen dere deler med oss vil kun benyttes til å gjøre en helhetlig vurdering av bedrifter på Haugalandet, og vi vil ikke analysere hver enkelt bedrift og dens informasjon. Hver enkelt bedrifts informasjon vil bli holdt konfidensielt og vil ikke kunne knyttes til den enkelte bedrift i oppgaven.

Vi ønsker en bekreftelse snarest via mail slik at vi kan komme i gang med undersøkelsen. Kontakt oss gjerne per telefon eller mail dersom dere har spørsmål.

På forhånd takk!

Med hilsen

Lise M. Langås

Tlf: 91 69 70 42

E-mail: l.m.langaas@gmail.com / 133122@hsh.no

Camilla Olsen

Tlf: 45 27 82 97

E-mail: olsen.camilla.k@gmail.com / 131306@hsh.no