

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalous

Taloushallinto

2016

Suvi Hänninen

UUDEN TYÖNTEKIJÄN PALKKAUS SÄHKÖALAN MIKROYRITYKSESSÄ

– Case: Sähköhuolto Kosonen Oy

Suvi Hänninen

UUDEN TYÖNTEKIJÄN PALKKAUS SÄHKÖALAN MIKROYRITYKSESSÄ

- Case: Sähköhuolto Kosonen Oy

Opinnäytetyön tavoitteena on esittää laskelmat Sähköhuolto Kosonen Oy:lle siitä, kuinka paljon uuden työntekijän palkkaaminen tulisi kustantamaan sähköalan pienessä perheyriyksessä. Työntekijän palkkauksen osalta perehdytään erityisesti tarkastelemaan eroja eri työkokemuksen omaavien työntekijöiden välillä. Erot muodostavat sähköasennusalan työehtosopimuksesta löytyvät palkkaryhmät, joka säätelevät peruspalkat työntekijän kokemuksen ja ammattitaidon mukaan. Opinnäytetyössä verrataan ammattikoulusta suoraan valmistunutta ja jo kauemmin työelämässä ollutta työntekijää. Palkkauksen tutkittaessa vertaillaan myös kuukausipalkan ja tuntipalkan eroja ja kannattavuutta työnantajalle. Rahallisten laskemien lisäksi tutkitaan myös muita työntekijän palkkaukseen vaikuttavia tekijöitä, kuten perehdytyksen tarvetta.

Opinnäytetyön teoria muodostuu työntekijän palkkaukseen vaikuttavista tekijöistä. Verohallinnon säädökset matkakorvauksista sekä asiaan vaikuttavat ajantasaiset lait esitellään olennaisilta osiltaan opinnäytetyön tuloksien pohjana. Opinnäytetyön aiheeseen liittyen olennaisin käsiteltävä laki on työsopimuslaki, mutta työssä sivutaan myös muita vaikuttavia lakeja, kuten vuosilomalakia ja työturvallisuuslakia. Sähköalan palkkausta ja siihen olennaisesti liittyviä seikkoja koskevat säädökset löytyvät Sähköhuolto Kosonen Oy:n soveltamasta sähköasennusalan työehtosopimuksesta.

Työssä on suoritettu laskelmat suoraan ammattikoulusta valmistuneen sekä kokeneemman työntekijän palkkauksen kuluista. Laskelmiin on huomioitu sosiaalikulut ja keskimääräiset Sähköhuolto Kososen maksamat matkakorvaukset. Työssä sivutaan myös työnantajan maksamia pakollisia vakuutuksia sekä työntekijän tarvitsemia työtarvikkeita. Konkreettisten laskelmien lisäksi on pohdittu muita palkkaukseen vaikuttavia tekijöitä, kuten työhön opastuksen tarvetta eri työkokemuksen omaavilta työntekijöiltä sekä työntekijän persoonan vaikutusta työntekijän palkkaukseen.

Lopputulokseksi on esitetty laskelmat työntekijän aiheuttamista palkkakuluista niin kuukausi- kuin vuositasollakin. Opinnäytetyön toimeksiantajalle on esitetty myös mahdollista liikevaihdon kasvuvaatimusten tutkimista työntekijän palkkauksen jälkeen, kun uusi työntekijä on palkattu ja uuden työvoiman todelliset kulut ovat selvillä.

ASIASANAT:

Palkkaus, sähköala, palkkaryhmät, mikroyritys, työhön opastus, matkakorvaukset

Suvi Hänninen

HIRING OF A NEW EMPLOYEE IN A SMALL ELECTRIC COMPANY

- Case: Sähköhuolto Kosonen Oy

The aim of this bachelor's thesis is to calculate what would be the costs of hiring a new employee in a small family company on electric sector, Sähköhuolto Kosonen Oy. The main focus is to compare salaries of employees with a different kind of working experience. The differences are formed by the collective labor agreement on the electric sector. The agreement sets the basic wages considering the experience and expertise of the employee. In this thesis the two employee groups compared are recent trade school graduate and an employee with few years experience of working life. When studying the differences of wages in these employee groups, hourly wage and monthly wage are also compared. In addition to the financial calculations the aim is to study also other factors that have an effect on hiring a new employee such as the need for training.

The theory of the thesis is based on factors effecting on a new employment. The tax administration's regulations on travel allowances and the laws concerning employment are presented insofar as they are essential. The most crucial act of the thesis is Employment Contracts Act but also Annual Holidays Act and Occupational Safety and Health Act are studied. The regulations of the electric sector are presented in the sector's collective labor agreement, which Sähköhuolto Kosonen Oy applies on its employees.

The calculations of the salaries paid to the two different types of employees, the recent trade school graduate and the more experienced employee, are presented in the thesis. In the calculations the social expenses and the average travel allowances are taken into consideration. The mandatory insurances for the employee and the working tools the employee needs are also observed. In addition to the calculations other factors of new employment are studied such as the need of introduction and training and the personality's impact on hiring a new employee.

In the conclusion the calculations of the new employees expenses are presented as well as in monthly costs and in yearly expenses. After the new employment it's possible to study the turnover needed to the company to keep its operations profitable as the actual costs of the new employee are known. This further research topic is presented to the employer company of the thesis.

KEYWORDS:

Employment, hiring, electric sector, salary groups, small business, training, travel allowances

SISÄLTÖ

| | |
|---|-----------|
| 1 JOHDANTO | 6 |
| 2 PALKKAHALLINTO | 8 |
| 2.1 Työntekijän palkkaus | 8 |
| 2.2 Palkanmaksu | 9 |
| 2.3 Sosiaalimaksut ja vakuutukset | 10 |
| 2.4 Matkakorvaukset | 11 |
| 2.5 Lomat | 13 |
| 3 SÄHKÖASENNUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS | 15 |
| 3.1 Työntekijän palkkaus | 15 |
| 3.2 Työpalkat | 15 |
| 3.3 Matkakorvaukset | 22 |
| 3.4 Lomat | 23 |
| 4 TYÖNTEKIJÄN PALKKAUS JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT | 25 |
| 4.1 Palkkaus | 25 |
| 4.2 Sosiaalimaksut ja matkakorvaukset | 27 |
| 4.3 Perehdytys ja työhön opastus | 29 |
| 4.4 Työhön vaadittavat tarvikkeet | 32 |
| 5 JOHTOPÄÄTÖKSET | 33 |
| LÄHTEET | 36 |

LIITTEET

Liite 1. Henkilökohtaisen palkanosan määrittämisessä käytettävä matriisi.

TAULUKOT

| | |
|--|----|
| Taulukko 1. Sähköasennusalan aikapalkkajärjestelmän mukaiset palkkaryhmät. | 16 |
| Taulukko 2. Tarkennukset palkkaryhmiin vaadittaviin sähköasennustöihin. | 18 |
| Taulukko 3. Palkkaryhmien mukaiset perustuntipalkanosat. | 20 |

| | |
|--|----|
| Taulukko 4. Urakkatyön takuutuntipalkat. | 22 |
| Taulukko 5. Vuosilomapalkan laskemiseen käytettävä kerroin. | 24 |
| Taulukko 6. Palkkaryhmiin 1 ja 3 kuuluvien työntekijöiden palkkavertailu sähköasennusalan työehtosopimuksen 1.8.2016 säädösten mukaisesti. | 26 |
| Taulukko 7. Työnantajan maksamat sosiaalimaksut palkkaryhmien 1 ja 3 työntekijöiden palkkaukseen perustuen. | 27 |
| Taulukko 8. Palkkaryhmiin 1 ja 3 kuuluvien työntekijöiden kokonaiskustannukset työnantajalle. | 29 |

1 JOHDANTO

Mikroyrityksessä uuden työntekijän palkkaamisen kynnys voi olla suurta yritystä huomattavasti korkeampi. Palkkauksen todelliset kulut voivat olla yritykselle tuntemattomat, ja varsinkin perheyrityksen voi olla vaikea hahmottaa ulkopuolisen työntekijän palkkaukseen liittyviä kokonaiskustannuksia. Ennen uuden työntekijän palkkaamista etenkin pienen yrityksen tapauksessa yrittäjien tulisi olla tietoisia uuden työntekijän mukanaan tuomista kuluista, oman alansa työehtosopimuksen vaatimuksista sekä työntekijän palkkaamisen vaikuttavista laeista.

Mikroyritys määritellään yritykseksi, jonka palveluksessa työskentelee korkeintaan 10 työntekijää. Vuodesta 2003 määritelmää on laajennettu siten, että mikroyritykseksi määriteltävän yrityksen vuosittainen liikevaihto tai taseen loppusumma on alle 2 miljoonaa euroa. Lisäksi mikroyrityksen tulee osoittaa riippumattomuutensa siten, että sen osakkeista korkeintaan 25 % saa olla sellaisen yrityksen hallussa, jota ei voida määritellä pieneksi tai pk-yritykseksi. (Tilastokeskus 2016.)

Opinnäytetyön toimeksiantajayritys Sähköhuolto Kosonen Oy on sähköasennustöitä tekevä perheyritys. Yritys on perustettu vuonna 2013 ja siinä työskentelee kaksi osakasta. Sähköhuolto Kosonen Oy voidaan määritellä mikroyritykseksi myös tilinpäätöksellisten ja osakkeita koskevien seikkojen perusteella. Yritys aloitti toiminimenä vuonna 2002, mutta muutti sittemmin yritysmuotonsa osakeyhtiöksi. Sähköhuolto Kosonen tekee niin pieniä sähkökorjauksia kuin suurempia sähköurakoita sekä yksityis- että yrittäjäasiakkaille. Yritys vastaa kokonaisvaltaisesti niin sähkötöiden suunnittelusta kuin toteutuksestaakin.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää ja suorittaa laskelmat siitä, kuinka paljon mahdollinen uusi vakituinen työntekijä tulisi kustantamaan toimeksiantajayrityksessä. Työssä vertaillaan, kuinka suoraan ammattikoulusta valmistuvan työntekijän ja jo pidempään työelämässä olevan henkilön palkkaukset eroaisivat toisistaan. Palkkaukseen liittyen pohditaan myös tunti- ja kuukausipalkan eroja ja tutkitaan, kumpi vaihtoehto olisi edullisempi yrityksen näkökulmasta. Tarkoituksena on selvittää yritykselle myös uuden työntekijän työhön opastuksen ja sitouttamisen tarvetta sekä tuoda esille myös työntekijän mahdollisesti tarvitsemia työtarvikkeita. Lisäksi tuodaan esille koeajan merkitys uutta työntekijää palkattaessa. Työn tavoitteena on tuottaa yritykselle tiedot siitä, kuinka paljon sähköalan työntekijöiden palkkaukset eroavat toisistaan ja

mitkä muut seikat vaikuttavat kahden eri kokemuspohjan omaavan työntekijän palkkaukseen.

Teoria opinnäytetyön pohjaksi koostuu palkkaamiseen liittyvistä säädöksistä sekä sähköalaa koskevista erityispiirteistä ja vaatimuksista. Palkkahallinnon teoriaosuudessa perehdytään palkanmaksun lisäksi matkakorvauksiin sekä lomiin. Palkkahallinnon lakisäädökset löytyvät suurimmaksi osaksi työsopimuslaista, mutta opinnäytetyössä sivutaan myös muita lakeja. Matkakorvausten kohdalla olennaista on keskittyä kotimaan säädöksiin, ja teoria matkakorvausten maksulle löytyy verohallinnon verkkosivuilta. Sähköalan erityispiirteet tulevat esille alakohtaisen palkanmaksun käsittelyn yhteydessä sekä sähköasennusalan työehtosopimuksessa. Alakohtaisesti keskitytään ensisijaisesti palkkaukseen, joka perustuu palkkaryhmiin. Lisäksi tutkitaan eroja palkkahallinnon perussäädösten ja työehtosopimuksen säädösten välillä palkkaukseen liittyvissä kohdissa.

Opinnäytetyö on tutkimusmenetelmältään kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Teoriaan pohjautuvan kirjallisuuden lisäksi tietoa opinnäytetyön tekemistä varten saadaan haastattelemalla Sähköhuolto Kososen osakkaita heidän kokemuksistaan aiheeseen liittyen.

2 PALKKAHALLINTO

2.1 Työntekijän palkkaus

Työsopimuslaki määrittelee työsopimuksen työntekijän ja työnantajan väliseksi sopimukseksi, jonka mukaan työntekijä tekee töitä työnantajan hyväksi tämän valvonnan alaisena palkkaa vastaan. Lain mukaan työsopimus voidaan tehdä suullisesti, sähköisesti tai kirjallisesti, ja jokainen tavoista on sitovuudeltaan yhtä pätevä. Työnantajalla on oltava perusteltu syy muodostaa työntekijän kanssa määräaikainen työsopimus, ja mikäli perusteltua syytä ei ole, tulee sopimusta tulkita toistaiseksi voimassa olevaksi. Jatkuva määräaikaisten työsopimusten työnantajan eduksi ei ole sallittua, mikäli uusien määräaikaisten työsopimusten määrä ja toistuvuus osoittaa, että työntekijän tarve työnantajalle on jatkuva. Työsopimuslaki määrittelee, että mikäli työntekijällä on ollut peräjälkeen useita määräaikaisia työsuhteista, jotka ovat jatkuneen keskeytyksettä tai lähes keskeytyksettä, katsotaan työsuhteen jatkuneen keskeytyksettä työsuhde-etuuksia tarkasteltaessa.

Työnantajan ja työntekijän on mahdollista sopia koeajasta työsuhteen alkaessa. Koeajalla työnantajan, kuten myös työntekijän on mahdollista purkaa työsuhde ilman perusteltua syytä, ei kuitenkaan syrjivin perustein. Koeajan kesto ei saa olla yli neljä kuukautta, paitsi mikäli työnantaja järjestää työntekijälle erityisen koulutusjakson, jonka kesto on yli neljä kuukautta. Tällöin koeaika saa kestää maksimissaan kuusi kuukautta. Mikäli työsuhde on määritelty määräaikaiseksi, alle kahdeksan kuukautta kestäväksi, saa koeaika olla enintään puolet työsuhteen kestosta. (Työsopimuslaki, 1. luku, 1, 3 - 5 §)

Työsopimuslaissa säädetään, että työnantajan on pidettävä huoli työntekijän kyvystä suorittaa työnsä myös työn tai työtehtävien kehittyessä tai muuttuessa. Työnantaja ei saa soveltaa epäedullisempia työehtoja määräaikaisiin tai osa-aikaisiin työntekijöihin ilman perusteltua syytä, ja työnantajalla on velvollisuus kohdella työntekijöitään tasavertaisesti kaikilla osa-alueilla. Laki määrää työnantajan tarjoamaan mahdollisia avautuvia työpaikkoja ensisijaisesti osa-aikaisille, työtehtävään soveltuville työntekijöille. Mikäli työtehtävän vastaanotto edellyttäisi työntekijän kouluttautumista, tulee työnantajan järjestää tällainen koulutus, mikäli se on kohtuudella järjestettävissä.

Tämän lisäksi työsopimuslaki säätelee työturvallisuudesta siten, että työnantajan tulee kaikin mahdollisin keinoin huolehtia työntekijän turvallisuudesta sekä tapaturmien välttämiseksi työnturvallisuuslain mukaan. Työsopimuslain mukaan työntekijän tulee kuitenkin työtehtävissään toimia huolellisesti ja varovaisesti ottaen huomioon myös muiden työntekijöiden turvallisuuden. Työntekijällä on myös velvollisuus ilmoittaa mahdollisista löytämisistään työturvallisuuspuutteista työnantajalleen. (Työsopimuslaki, 2. luku, 1 – 3, 5 §, 3. luku, 1 §.) Työturvallisuuslaissa määrätään, että työnantajan tulee perehdyttää uusi työntekijä käyttämään työssä tarvittavia laitteita, koneita ja työkaluja oikealla tavalla. Työntekijälle on annettava myös opastusta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi tai minimoimiseksi. (Työturvallisuuslaki, 2. luku, 14 §.)

Työsopimuslaissa käsitellään myös kilpailevaa liiketoimintaa. Työntekijä ei saa työskennellä sellaisissa kilpailevissa työtehtävissä, jotka vahingoittavat työnantajaa hyvän kilpailutavan vastaisesti. Työntekijä ei saa käyttää hyväkseen tai kertoa eteenpäin nykyisen työnantajansa liikesalaisuuksia. Kielto jatkuu myös työsuhteen päätyttyä, mikäli työntekijä on saanut tiedot haltuunsa oikeudettomasti. (Työsopimuslaki, 3. luku, 3 – 4 §.)

Työsopimusta uuden työntekijän kanssa kirjoitettaessa kannattaa mahdollisimman pitkälle välttää väljiä tai ympäripyöreitä sanamuotoja. On tärkeää, ettei sopimus ole tulkittavissa usealla eri tavalla. Työsopimusta solmittaessa tulee myös huomioida, että suullisesti sovittua voi olla vaikea todistaa riitatilanteessa, vaikka suullisesti solmittu sopimus on laillisesti yhtä pätevä kuin kirjallinen.

Työaikaan liittyvät säädökset löytyvät työaikalaista. Työaika on aika, jona työntekijä on työpaikalla työnantajan käytettävissä. Matka työntekopaikalle ei ole luettavissa työajaksi. (Työaikalaki, 2. luku, 4 §.) Työaikalain mukaan työntekijän säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Työaika voidaan lain puitteissa järjestää myös edellisestä poiketen siten, että työaika kahden viikon ajanjaksoilla on enintään 80 tuntia ja kolmen viikon aikana enintään 120 tuntia. (Työaikalaki, 3. luku, 6 – 7 §.)

2.2 Palkanmaksu

Työsopimuslain mukaan työntekijälle tulee maksaa kohtuullinen ja tavanomainen palkka tehdystä työstä, mikäli työsuhteessa ei sovelleta minkään alan työehtosopimusta

eivätkä työntekijä ja työnantaja ole muuta erikseen sopineet. Työsopimuslaki osoittaa, että työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallista, yleissitovaa työehtosopimusta, jota pidetään asianomaisella alalla edustavana niiltä osin, mitkä sopimuksen määräykset koskevat työntekijän tekemää tai siihen rinnastettavaa työtä.

Työsopimuslain mukaan työnantajan tulee maksaa työntekijälle palkka kuukauden viimeisenä päivänä, ellei toisin sovita. Lähtökohtaisesti työsopimuslaki velvoittaa työnantajan maksamaan palkan työntekijän määräämälle pankkitillille. Käteisellä palkka maksetaan vain, mikäli käteismaksulle on pakottava syy. Työnantajan on maksettava mahdolliset palkanmaksukulut. Palkan maksun yhteydessä työnantajan tulee antaa työntekijälle kirjallinen erittely palkan määrästä ja sen määräytymisperusteista. Mikäli palkka maksettaisiin käteisellä, tulee työnantajan antaa toimituksesta kuitti tai muu kirjallinen todiste työntekijälle. (Työsopimuslaki, 2. luku, 7, 10, 12, 16 §.)

2.3 Sosiaalimaksut ja vakuutukset

Työntekijälle maksetun rahapalkan lisäksi työnantajan on maksettava erilaisia sosiaalimaksuja, joiden prosenttiosuudet lasketaan työntekijän bruttopalkasta. Verottomia matkakorvauksia, kuten päivärahoja ei lasketa näiden sosiaalimaksujen perusteiksi. Työnantajan on maksettava työntekijästä TyEl -eläkevakuutusmaksua, josta työntekijä maksaa osan. Työnantaja maksaa työntekijän palkasta tiettyä prosenttiosuutta vakuutusyhtiölle, ja työntekijä osallistuu pienellä prosenttiosuudella itse vakuutusmaksuunsa. Työntekijän maksama eläkevakuutusmaksun osuus vuonna 2016 on 5,7 % mikäli työntekijä on 18 – 53 -vuotias, ja 7,20 % mikäli työntekijä on yli 53 -vuotias. Työnantajan ja työntekijän keskimääräinen vakuutusyhtiölle maksama prosenttiosuus vuoden palkoista vuonna 2016 on yhteensä 24,6 %, mikäli yrityksen vuodessa maksamat palkat ovat korkeintaan 2 025 000 euroa. Työnantaja perii työntekijän osuuden ja maksaa molemmat osuudet vakuutusyhtiölle. Työnantaja maksaa myös verohallinnolle työnantajan sosiaaliturvamaksua, joka vuonna 2016 on 2,12 %. (Verohallinto 2016.) Sosiaaliturvamaksu maksetaan verohallinnolle ennakonpidätyksen maksun yhteydessä. Työttömyysvakuutusrahastolle työnantajan on maksettava työttömyysvakuutusmaksua, josta osa peritään työntekijän palkasta. Vuonna 2016 työntekijän maksama osuus työttömyysvakuutusmaksusta on 1,15 % työntekijän rahapalkasta. Työnantajan maksama osuus työttömyysvakuutusrahastolle taas on 1 % työntekijän palkkasummasta aina 2

044 500 euroon asti tai 3,9 % summan ylittävältä osalta. (Työttömyysvakuutusrahasto 2016.)

Työntekijä maksaa nettopalkastaan verohallinnolle ennakonpidätystä. Työnantajan tehtävä on ainoastaan periä ennakonpidätys työntekijän palkasta ja toimittaa se verohallinnolle. Maksettava ennakonpidätys määräytyy työntekijän tulojen mukaisesti. Työntekijän ennakonpidätyksen määrä ei vaikuta työnantajalle aiheutuviin kustannuksiin, joten asia ei ole olennainen opinnäytetyön aiheen kannalta.

Palkan ja sosiaalimaksujen lisäksi työnantaja on velvollinen hankkimaan työntekijälle tapaturmavakuutuksen työtapaturmalain tai ammattitaudin varalta, mikäli vuosittain maksettavat palkat arvioidaan olevan yli 1 200 euroa. (Työtapaturma- ja ammattitautilaki, 3 §.) Tapaturmavakuutusmaksun lisäksi työnantajalla on oltava ryhmähenkivakuutus työntekijöilleen. Vakuutusten hinnat vaihtelevat vakuutusyhtiöittäin, mutta keskimääräinen työnantajan maksama prosenttiosuus vuonna 2016 on 0,07 %. (Yrittäjä 2016.) Ryhmähenkivakuutuksen tulee kattaa kaikki yrityksen työntekijät, jotka ovat työeläkelain mukaisessa työsuhteessa.

2.4 Matkakorvaukset

Päiväraha tarkoittaa työntekijälle palkan lisäksi maksettavaa verovapaata työmatkakorvausta. Päivärahan on tarkoitus kattaa työmatkan aiheuttamat kohonneet ruokailukustannukset sekä muut elinkustannukset. Päivärahaan ei sisälly matka- ja asumiskustannuksia. Verohallinnon mukaan päivärahan saaminen edellyttää, että työmatkan työnte-
kokohde on vähintään 15 kilometrin päässä työntekijän varsinaisesta työpaikasta tai kodista, riippuen kummasta työntekijä on lähtenyt työmatkalle. Tämän lisäksi molempien, sekä varsinaisen työpaikan ja kodin, tulee sijaita yli viiden kilometrin tilapäisestä työpaikasta. (Verohallinto 2016.) Jos työntekijä vierailee useassa kohteessa, riittää, että kauimmainen näistä ylittää 15 kilometrin etäisyysvaatimuksen. Etäisyydet mitataan yleisesti käytettyjen teiden mukaan lyhintä reittiä noudattaen. (Verohallinto 2016.) Työehtosopimuksessa voidaan sopia Verohallinnon päätöksestä eroavista etäisyysmääräyksistä. Päivärahaa maksetaan ainoastaan tilapäiseen työnte-
tekokohteeseen matkaamisesta. Tämä tarkoittaa sitä, ettei päivärahaa makseta, mikäli työntekijä on työskennellyt yhtäjaksoisesti kaksi vuotta samassa työnte-
tekopaikassa, vaikka se ei olisikaan työntekijän varsinainen työpaikka. (Malinen 2015.)

Päivärahan suuruus määräytyy matkustusmaan sekä matkan keston mukaan, eli päiväraha lasketaan matkavuorokausittain. Kotimaahan kohdistuneen työmatkan kestänyt yli kuusi tuntia, työntekijä on oikeutettu osapäivärahaan, jonka suuruus on verohallinnon vuoden 2016 päätöksen mukaan 19 euroa. Kun matka on kestänyt yli kymmenen tuntia, työntekijällä on oikeus kokopäivärahaan, jonka määrä taas on 40 euroa vuonna 2016. Kun matkan kesto ylittää vuorokauden, työntekijä saa ylittävältä kahdelta tunnilla osapäivärahaa, ja matkan ajan ylittäessä vuorokauden yli kuudella tunnilla taas kokopäivärahaa.

Verohallinnon vuoden 2016 päätös osoittaa, että työntekijän matkustuskohteessa saamat ilmaiset ateriat vaikuttavat päivärahaan. Mikäli työntekijä saa ilmaisen aterian tai matkalipun hintaan sisältyneen aterian, puolittuvat päivärahojen määrät. Tällaiseksi ateriksi lasketaan esimerkiksi lentolipun hintaan sisältynyt ateria. Aterialla tarkoitetaan osapäivärahan tapauksessa yhtä ateriaa ja kokopäivärahan tapauksessa kahta ateriaa. Näin ollen esimerkiksi osapäivärahan tapauksessa, mikäli työntekijälle tarjottaisiin ilmainen lounas, olisi hän oikeutettu puoleen osapäivärahasta, eli 9,50 euroon vuoden 2016 verohallinnon päätöksen mukaisesti. (Verohallinto 2016.) Ateriksi ei kuitenkaan lasketa esimerkiksi hotellilla syötyä aamiaista. Mikäli työntekijä syö matkapäivän aikana aamiaisen hotellilla, ja aamiaisen kustannus on eroteltu hotellilaskulla, vähennetään aamiaisen hinta sellaisenaan päivärahan määrästä. Aamiaisen korvaamisen estymiseen ei kuitenkaan riitä se, että aamiainen on laskun ALV-erittelyssä eritelty omalle rivilleen. Lounassetelit eivät vaikuta päivärahan määrään, sillä työntekijän palkasta on vähennetty niitä vastaava korvaus. Työntekijä voi myös saada lounasseteleitä niiltä päiviltä, joilta hänelle on maksettu päivärahaa, mikäli työnantaja ei ole kustantanut työntekijälle aterioita matkan aikana. (Malinen 2015.)

Ulkomaan päivärahojen määrät löytyvät taulukoituna Verohallinnon sivuilta. Ulkomaan päivärahaa maksetaan siitä lähtien, kun työmatka ulkomailla on kestänyt yli kymmenen tuntia. Mikäli ulkomaanmatka kestää alle kymmenen tuntia, määräytyy päiväraha kotimaan säädösten mukaisesti. Ulkomaan päivärahaa työntekijä saa sen mukaan, missä maassa matkavuorokausi on päättynyt. Mikäli kokonainen matkavuorokausi ylittyy yli kahdella tunnilla, työntekijällä on oikeus puoleen edellisen kokonaisen matkavuorokauden päivärahasta ja kokonaiseen, mikäli matkavuorokausi ylittyy yli kymmenellä tunnilla. (Verohallinto 2016.) Ulkomaan päivärahoja koskevien säädösten tarkempi selvittäminen ei ole opinnäytetyön kannalta olennaista, sillä Sähköhuolto Kosonen Oy toimii vain Suomessa.

Mikäli työntekijälle ei makseta työmatkasta päivärahaa, hänellä on oikeus ateriakorvaukseen. Ateriakorvauksen maksaminen edellyttää myös, ettei työntekijällä ole mahdollisuutta syödä tavanomaisella ruokailupaikallaan työmatkansa takia. Verohallinnon vuoden 2016 päätöksen mukaan ateriakorvauksen maksimimäärä on 10 euroa. Ateriakorvausta voidaan kuitenkin maksaa kaksinkertaisesti, eli 20 euroa, mikäli työntekijä joutuu kaksi kertaa työmatkansa vuoksi aterioimaan tavallisen ruokailupaikkansa ulkopuolella. (Verohallinto 2016.)

Työntekijälle maksetaan kilometrikorvausta omalla ajoneuvolla ajetusta työmatkasta. Myös kilometrikorvaukset ovat verottomia. Verohallinnon mukaan työmatkaksi ei lueta matkaa työntekijän kotoa varsinaiselle työpaikalle. Työmatkaa on sen sijaan esimerkiksi matka varsinaiselta työpaikalta paikkaan, jossa työntekijä tekee tilapäistä työtä varsinaisen työpaikan kuitenkin vaihtumatta. Työskentely samassa tilapäisessä työpisteessä voi jatkua yhtäjaksoisesti korkeintaan kolme vuotta.

Kilometrikorvaus työntekijän omistamalla ajoneuvolla ajetuista kilometreistä määräytyy verottajan määräämän summan mukaan. Vuoden 2016 verohallinnon päätöksen mukaan kilometrikorvausta maksetaan 43 senttiä autolla ajetulta kilometriltä. Kilometrikorvauksen määrää korotetaan 3 sentillä henkilöä kohden, mikäli työntekijä kuljettaa samassa autossa muita henkilöitä, jonka kuljetuksen kustannuksista työnantaja vastaa. (Verohallinto 2016.)

2.5 Lomat

Työntekijän lakisääteisistä laeista määrätään vuosilomalaissa. Laissa säädetään, että työntekijällä on oikeus kahteen ja puoleen lomapäivään jokaiselta lomanmääräytymiskuukaudelta. Vuosilomalaki määrittelee lomanmääräytymiskuukauden kalenterikuukaudeksi, jossa työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työpäivää tai työpäiväksi rinnastettavaa päivää. Työpäiväksi rinnastettava päivä tarkoittaa vuosilomalain mukaan päivää, josta työnantaja on veloitettu maksamaan palkkaa. Tällaisia päiviä ovat esimerkiksi äitiys- tai isyysvapaat, sairausloma, kuitenkin vain 75 päivään vuodessa asti sekä vapaapäivät, jotka pidetään jokaviikkoisen enimmäistuntimäärän tasaamiseksi. Mikäli työsuhde on jatkunut alle vuoden lomanmääräytymisvuoden lopussa, työntekijällä on oikeus kahden lomapäivän kertymään kuukaudessa.

Lomanmääräytymisvuodeksi määritellään vuosilomalaissa huhtikuun 1. päivän ja maaliskuun 31. päivän välinen ajanjakso. Mikäli lomaa on kertynyt osittaisia päiviä, pyöristetään ne kokonaisiksi päiviksi. Lomaa pidettäessä kaikki arkipäivät luetaan lomakerlymää kuluttaviksi päiviksi. Vuosilomalaki määrittelee pyhäpäiviksi sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivän, jouluaaton, juhannusaaton, pääsiäislauantain sekä vapunpäivän. Näin ollen myös lauantai luetaan arkipäiväksi. Esimerkiksi 24 päivän kesäloma tarkoittaa neljää kokonaista viikkoa, sillä myös lauantait kuluttavat työntekijän lomakerlymää arkipäivien tapaan. (Vuosilomalaki, 1, 4, 6 – 7 §.)

Työntekijällä on vuosilomastaan oikeus keskimääräiseen palkkaansa, kuitenkin vuosilomalain säädöksiä noudattaen. Työntekijällä on myös oikeus luontaiseluihin, jotka ovat hänen käytössään myös työssäoloaikana, ja luontaisedut, joita työntekijä ei voi lomansa aikana hyödyntää, tulee korvata rahallisesti. Työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle loma-ajalta palkkaa, joka vastaa sitä summaa, jonka työntekijä olisi vastaavana aikana ansainnut työstään. Vuosilomalain mukaan vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkua. Mikäli loma kuitenkin kestää enintään kuusi päivää, voidaan lomapalkka maksaa tavallisena palkanmaksupäivänä. (Vuosilomalaki, 9 – 10, 14 §.)

Lomakorvausta maksetaan työntekijälle, jolle ei kerry vuosilomapäiviä. Lomakorvausta maksetaan vuosilomalain mukaan 9 % vuosilomanmääräytymisvuoden aikana kertyneestä palkasta, mikäli työntekijän työsuhde on kestänyt alle vuoden. Mikäli työsuhde on jatkunut yli vuoden, maksetaan vuosilomakorvauksena 11,5 %. Vuosilomalain mukaan työntekijällä on työsuhteen päättyessä oikeus saada lomakorvaus siltä ajalta, jolla lomaa ei ole pidetty. (Vuosilomalaki, 16 – 17 §.)

Työntekijä, joka on työskennellyt yhtäjaksoisesti yrityksessä yli vuoden, ansaitsee 30 lomapäivää vuodessa. Vuosilomalain mukaan työntekijän tulee pitää 24 lomapäivää kesälomakaudella, ja loput kuusi päivää talvilomakaudella. Pääasiallisesti työntekijän tulisi saada pitää lomansa yhtäjaksoisesti, ellei työn käynnissä pitämiseksi toisin sovita. Tällöin 12 päivää pidetään yhtäjaksoisesti, ja siitä ylittävä loma-aika voidaan sopia pidettäväksi yhdessä tai useammassa erässä. Lain mukaan työnantajalla ei ole oikeutta määrätä työntekijän lomaa aloitettavaksi tämän vapaapäivänä, mikäli tämä päivä kuluttaa työntekijän lomapäiviä. Vuosilomalaissa säädetään, että työntekijällä on pyynnöstään oikeus siirtää lomansa ajankohtaa, mikäli hän sairauden tai muun tapaturman takia olisi työkyvytön. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia loman 18 päivän ylittävältä osalta loman siirtämistä myöhemmäksi. (Vuosilomalaki, 20, 24 – 25, 27 §.)

3 SÄHKÖASENNUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

Sähköasennusalan työehtosopimuksen piiriin kuuluvat ne työntekijät, jotka työskentelevät sähkölaitteistojen tai –laitteiden korjaus, huolto, ylläpito tai rakennustehtävissä, tai edellä mainittuihin olennaisesti liittyvissä tehtävissä. Sähköhuolto Kosonen soveltaa työnsuhteisiinsa sähköasennusalan työehtosopimusta. Työehtosopimuksessa määritellään alakohtaisesti työ sopimuslakia tarkemmin esimerkiksi työntekijän vähimmäispalkoista ja -lomista. Tässä luvussa perehdytään sähköasennusalan työehtosopimuksen säättämiin palkkaukseen vaikuttaviin tekijöihin, sekä niihin erityispiirteisiin, jotka eroavat yleisistä työehtosopimuksen määräyksistä.

3.1 Työntekijän palkkaus

Sähköasennusalan työehtosopimuksen 5 § säättää, että työnantajalla on oikeus ottaa ja erottaa työntekijöitä sekä valvoa näiden työtä. Sopimus määrittelee työ sopimukseen sisällytettävät tiedot. Työsopimuksesta tulee löytyä kattavat tiedot työnantajasta, kuten yrityksen nimi, osoite ja Y-tunnus, sekä samansisältöiset tiedot työntekijästä. Sopimuksen tulee sisältää selostukset työntekijälle kuuluvista työtehtävistä, sekä työnsuhteessa noudatettava työehtosopimus. Työsopimukseen tulee sisällyttää myös tiedot työntekijän mahdollisesta koeajasta, onko kyseessä oleva työsuhde jatkuva vai määräaikainen, sekä mahdollisen määräaikaisuuden syy. Työsopimuksesta täytyy löytyä työntekijän työpaikka, työhönottopaikka sekä työ sopimuksen alkamisajankohta. Myös palkan ja vuosiloman määräytyminen ovat pakollisia työ sopimukseen sisällytettäviä asioita.

3.2 Työpalkat

Sähköasennusalan työehtosopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät voivat saada palkkaa kahdella eri perusteella, aikapalkkajärjestelmään perustuen tai urakkapalkkana. Aikapalkkajärjestelmän on työehtosopimuksen mukaan tarkoitus kannustaa työntekijöitä ammattitaitonsa kartuttamiseen, ja aikapalkkajärjestelmä perustuu tuntipalkkoihin. Työntekijän tuntipalkka koostuu perustuntipalkasta sekä henkilökohtaisesta palkanosasta. Työntekijän perustuntipalkan osan palkkaryhmän määrittäminen perustuu sähköasennusalan työehtosopimuksesta löytyvään taulukkoon, jossa määritellään eri vaativuusryhmiä sähkö- ja ilmastointialan työtehtävissä. Uudella työntekijällä palkka-

ryhmä tulee olla tarkkaan määritelty viimeistään kolme kuukautta työsopimuksen solmimisen jälkeen. Sähköasennusalan työehtosopimuksen 8 § säättää, että kuukausipalkkaiselle työntekijälle ei kuitenkaan määritellä aikapalkkaa. Mikäli palkkaryhmää ei kuitenkaan ole työntekijälle määritelty, maksetaan hänelle palkkaa palkkaryhmän kaksi mukaan. Palkkaryhmän määrittelee työntekijä itse sekä työnantajan edustaja, jolla on selkeä ja tarkka kuva yrityksen työntekijöiden palkkauksesta ja joka on perehtynyt yrityksen henkilöstöhallintoon. Mikäli työntekijä ja työnantajan edustaja eivät pääse yhteisymmärrykseen käytettävästä palkkaryhmästä, työntekijällä on oikeus kutsua tilanteeseen luottamusmies.

Sekä perustuntipalkanosan että henkilökohtaisen palkanosan summat määräytyvät työntekijän palkkaryhmän mukaan. Palkkaryhmien määritykset löytyvät alla olevasta taulukosta 1.

Taulukko 1. Sähköasennusalan aikapalkkajärjestelmän mukaiset palkkaryhmät.

| Pr. | Perusluokitus | Sähkö |
|-----|--|--|
| S | Työssä perehdytään toimialan tavallisiin tarvikkeisiin ja asennustapoihin. Perehdyttämisaika enintään 24 kk. | Työ tehdään mallin mukaan toisen asentajan avustuksella. Työssä ei edellytetä itsenäistä työmenetelmien osaamista. |
| 1 | Työssä vaaditaan perustietämystä toimialan tavallisimmista tarvikkeista ja asennustavoista. | Tehtävä koostuu toisen ohjauksessa tehtävistä heikkovirta- tai vahvavirta-asennuksista. |
| 2 | Työssä vaaditaan toimialan määräysten, työpiirustusten ja asennustapojen hyvää osaamista ja tuntemista. | Tehtävä koostuu työselityksen ja työpiirustusten mukaan tehtävistä heikkovirta- ja vahvavirta-asennuksien kokonaissuorituksista (pois lukien järjestelmien koestamiseen ja käyttöön liittyvät mittaukset) tai tehtävä käsittää em. alueella heikkovirta- tai vahvavirta-alueen kunnossapitotehtävät. |
| 3 | Työssä vaaditaan toimialan kahden osaamisalueen hallintaa ja omatoimis- | Tehtävä koostuu työselityksen ja työpiirustuksen mukaan tehtävistä ra- |

| | | |
|---|---|---|
| | ta toteutusosaamista projekti- ja kunnossapitotoiminnoissa. | kennusten kiinteistösähköverkon heikkovirta- ja vahvavirta-asennuksista (pois lukien järjestelmien koestamiseen ja käyttöön ottoon liittyvät mittaukset) tai tehtävä käsittää em. alueen heikkovirta- ja vahvavirtakunnossapitotehtävät. |
| 4 | Työssä vaaditaan itsenäistä, kokonaisvaltaista osaamista toimialan rakennus- tai teollisuuden kone- ja laiteasennuksissa. | Tehtävä koostuu erikoisrakennusten (toimenpideoastoja, esim. kirurgiaosastoja, käsittävien sairaaloiden, voimalaitosten, teollisuuden tms.) vahva- virta- ja heikkovirtakokonais- toimituksista kiinteistö- tai prosessisähköistyksissä ja lisäksi näiden rakennusten erikoisjärjestelmien asennus- ja muutos- töistä tai näiden kunnossapito- töiden kokonaistoimintojen itsenäisestä osaamisesta. |

Yllä olevasta sähköasennusalan työ sopimuksesta löytyvästä palkkaryhmätaulukosta on poistettu ilmastointialaa käsittelevä sarake. Taulukosta löytyvien palkkaryhmien lisäksi on olemassa myös palkkaryhmä 5, jota sovelletaan työntekijöihin, joiden työtehtävät vaativat laaja-alaista, itsenäistä johtamista ja vastuuta suurista huolto- ja kunnossapitotöistä. Palkkaryhmää 5 sovelletaan myös sellaisissa tehtävissä, joissa vaaditaan palkkaryhmää 4 laajempaa ammattitaitoa, joka on saavutettu jatkokoulutuksella ja pitkäaikaisella kokemuksella.

Yllä esitetty taulukko 1 listaa yleisesti palkkaryhmiin vaadittavaa osaamistasoa. Sähköasennusalan työehtosopimuksesta löytyy kuitenkin tarkennuksia palkkaryhmien kaksi, kolme ja neljä vaadittaviin sähköasennustöihin. Tarketavat seikat löytyvät seuraavasta taulukosta 2.

Taulukko 2. Tarkennukset palkkaryhmiin vaadittaviin sähköasennustöihin.

| PR | Vahvavirta-asennukset | tai | Heikkovirta-asennukset |
|----|---|-----|---|
| 2 | 1. Johtoteiden asennus 2. Johtojen asennus 3. Keskusten asennus 4. Kojeiden asennus 5. Kytkennät 6. Valaistusasennus | | Piirustusten mukaiset verkostojen asennukset ja kytkennät. Vaatimuksena kolmen riittävän laaja-alaisen heikkovirtajärjestelmän verkostojen asennukset ja kytkennät piirustusten mukaisesti. Yrityskohtaisessa palkkausjärjestelmätyöryhmässä sovitaan ne heikkovirtajärjestelmät, jotka täyttävät em. laaja-alaisuuden ja joista työntekijän tulee osata kolme. Edellä mainitun laaja-alaisuuden täyttävät esimerkiksi seuraavat järjestelmät: puhelin-, atk-, palo ilmoitin- ja kulunvalvontajärjestelmät. |
| 3 | 1. Johtoteiden asennus 2. Johtojen asennus 3. Keskusten asennus 4. Kojeiden asennus 5. Kytkennät 6. Valaistusasennus | | Piirustusten mukaiset verkostojen asennukset ja kytkennät. Vaatimuksena kolmen riittävän laaja-alaisen heikkovirtajärjestelmän verkostojen asennukset ja kytkennät piirustusten mukaisesti. Yrityskohtaisessa palkkausjärjestelmätyöryhmässä sovitaan ne heikkovirtajärjestelmät, jotka täyttävät em. laaja-alaisuuden ja joista työntekijän tulee osata kolme. Edellä mainitun laaja-alaisuuden täyttävät esimerkiksi seuraavat järjestelmät: puhelin-, atk-, palo ilmoitin- ja kulunvalvontajärjestelmät. |
| 4 | 1. Johtoteiden asennus 2. Johtojen asennus 3. Keskusten asennus 4. Kojeiden asennus 5. Kytkennät 6. Valaistusasennus Koestus/käyttöönotto - eristysvastus- | | Piirustusten mukaisten verkostojen ja laitteiden asennukset ja kytkennät sekä koestus ja käyttöönotto. Vaatimuksena kolmen riittävän laaja-alaisen heikkovirtajärjestelmän verkostojen asennukset ja kytkennät piirustusten mukaisesti sekä järjestelmien koestamiseen ja käyttöönottoon liittyvien mittauksen ja ohjelmointitoimenpiteiden suo- |

| | | |
|--|--|--|
| | mittaukset - releiden koestus - piirikoestus | rittaminen järjestelmän omalla ohjelmointimekanismilla. Yrityskohtaisessa palkkausjärjestelmätyö- ryhmässä sovitaan ne heikkovirtajärjestelmät, jotka täyttävät em. laaja-alaisuuden ja joista työntekijän tulee osata kolme. Edellä mainitun laaja-alaisuuden täyttävät esimerkiksi seuraavat järjestelmät: puhelin-, atk-, paloilmoitin- ja kulunvalvontajärjestelmät. |
|--|--|--|

Edeltävä taulukko 2 esittää tiivistetysti, mitä palkkaryhmissä kaksi ja kolme vahvavirta- tai heikkovirta-asennuksia työntekijän tulee itsenäisesti ja palkkaryhmässä neljä itsenäisesti ja kokonaisvaltaisesti työpiirustusten ja –selitysten mukaisesti osata suorittaa voidakseen kuulua kyseessä olevaan palkkaryhmään. Edellä yhdeksi taulukoksi yhdistetyt taulukot löytyvät sähköasennusalan työehtosopimuksesta.

Sähköasennusala on säätänyt yleisistä palkankorotuksista, jotka astuvat voimaan vuoden 2016 elokuussa tai sitä lähimpänä olevana palkanmaksukautena. Palkka on tuntipalkallisen osalta määritelty korotettavaksi 5 sentillä tunnissa, mutta kuitenkin vähintään 0,215 %. Kuukausipalkkaa saavan työntekijän palkankorotus on 8 euroa, mutta kuitenkin vähintään 0,215 %. (Sähköasennusalan työehtosopimuksen palkkaratkaisu 2015.)

Yllä esiintyvien taulukoiden perustella määritellään työntekijän palkkaryhmä. Palkkaryhmien mukaiset perustuntipalkanosan minimisummat löytyvät seuraavalla sivulla sijaitsevasta taulukosta 3.

Taulukko 3. Palkkaryhmien mukaiset perustuntipalkanosat.

| Pr. | 1.2.2016 €/h | 1.8.2016 €/h |
|-----|-----------------|-----------------|
| S | 10,18 | 10,23 |
| 1 | 12,49 | 12,54 |
| 2 | 14,58 | 14,63 |
| 3 | 15,50 | 15,55 |
| 4 | 16,37 | 16,42 |
| 5 | 17,30 | 17,35 |

Nuoriin, sähköalan ammattitutkintoa opiskeleviin tai opinnoistaan äskettäin valmistuneihin työntekijöihin sovelletaan sähköasennusalan työehtosopimuksesta löytyviä erityissäädöksiä. Mikäli työntekijä on valmistunut ammatillisesta oppilaitoksesta ilman näyttöä, tulee hänen siirtyä sisääntulopalkkaryhmästä (edellä olevissa taulukoissa palkkaryhmä S) palkkaryhmään 1 kuuden kuukauden kuluttua työn aloittamisesta ja palkkaryhmään 2 taas kuuden kuukauden kuluttua palkkaryhmään 1 siirtymisestä. Siirtyminen ylempiin palkkaryhmiin tapahtuu työntekijän työssä kehittymisestä huolehtimalla ja avustamalla työntekijän ammattitaidon harjaantumista. Samanlainen erityissäädös löytyy myös oppisopimusopiskelijoille. Työehtosopimuksessa säädetään, että oppisopimuksella opiskeleva työntekijän tulee siirtyä sisääntulopalkkaryhmästä palkkaryhmään 1 vuoden kuluttua työn aloittamisesta.

Edellä esiintyneet taulukot määrittelevät työntekijän aikapalkan perustuntipalkkaosuu-den. Toisena aikapalkan muodostumisosana on työntekijän henkilökohtainen palkanosa. Henkilökohtaista palkanosaa määrittäessä huomioidaan työntekijän motivaation sekä omistautuneisuuteen liittyviä seikkoja. Työnantajan tulisi vuosittain käydä kehityskeskustelu työntekijänsä kanssa. Henkilökohtaista palkanosaa määritellään sähköasennusalan työehtosopimuksesta löytyvän matriisin perusteella. Matriisi on taulukko-muotoinen arviointilomake, ja se on tarkoitus käydä kehityskeskustelussa läpi työntekijän kanssa. Matriisissa perehdytään työntekijän motivaatiota sekä omistautuneisuutta kuvaaviin seikkoihin seitsemän yleisen sekä kahden yrityskohtaisen arviointikysymyksen avulla. Matriisissa huomioidaan esimerkiksi työntekijän halu kehittyä, kustannustietoisuus, asiakaslähtöisyys ja kyky pitää yrityksen laatua yllä sekä yhteistyökyky. Kehi-

tyskeskustelun seurauksena työntekijän henkilökohtainen palkanosa pysyy ennallaan tai nousee. Vain poikkeustilanteissa työnantajalla on oikeus alentaa työntekijän palkanosaa.

Kehityskeskustelun perimmäisenä tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus parantaa työsuoritustaan annettujen tavoitteiden seurauksena ja näin ollen työntekijällä on mahdollisuus parantaa omaa palkkaansa. Henkilökohtaisen palkanosan määrittämisessä käytettävä matriisi löytyy liitteestä 1. Matriisia tulee tulkita siten, että jokaisen vaakarivin painoarvo on sama, ellei työpaikalla toisin sovita. Osaamistasoa tulkitaan matriisissa siten, että pistearvo 3 kultakin vaakariviltä tarkoittaa, että työntekijällä on keskiarvoinen osaaminen kyseessä olevassa asiassa. Alempi pistearvo tarkoittaa siten keskimääräistä heikompaa osaamista ja suurempi taas keskiarvoista korkeampaa osaamista.

Henkilökohtaisen palkanosan minimimäärät säädetään sähköasennusalan työehtosopimuksessa. Vähintään puoli vuotta yrityksessä työskennelleellä työntekijällä palkkaryhmissä S – 1 henkilökohtaisen palkanosan vähimmäismäärä tulee olla 51 senttiä, ja 62 senttiä palkkaryhmissä 2 – 5 vuoden 2015 helmikuusta alkaen.

Jatkuvaa tuntityötä tekevän työntekijän kanssa voidaan myös sopia palkan maksamisesta kuukausipalkkana. Kuukausipalkan tulee olla vähintään yhtä paljon kuin työntekijän kuukausiansio olisi aikapalkkausjärjestelmän mukaisen työntekijään sovelletun palkkaryhmän tuntipalkka kerrottuna luvulla 175.

Ylityökorvausta maksetaan Sähköasennusalan työehtosopimuksen mukaan päivittäisenä tai kuukausittaisena ylityönä. Ylityöksi työehtosopimus kuvailee työtä, jota tehdään työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella. Ylityöstä maksetaan normaalin työpalkan lisäksi ylityölisää, joka on vuorokausitasolla kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 % ja siitä seuraavilta tunneilta 100 %. Viikoittaista ylityötä korvataan työntekijälle 50 % ensimmäiseltä viikkoilyötunnilta ja 100 % seuraavilta tunneilta.

Aikapalkkajärjestelmän lisäksi työntekijälle voidaan maksaa urakkapalkkaa. Urakkapalkkaa voidaan soveltaa vain sähköasennusalan työehtosopimuksessa määritellyissä tilanteissa. Sähköasennusalan työehtosopimus 8 § määrittelee urakkapalkalle olennaiseksi piirteeksi, että urakkaan sisältyvät työt on mahdollista määritellä ennen työn alkamista.

Taulukko 4. Urakkatyön takuutuntipalkat.

| Pr. | 1.2.2016 €/h |
|-----|-----------------|
| S | 11,58 |
| 1 | 14,24 |
| 2 | 16,42 |
| 3 | 16,89 |
| 4 | 17,30 |
| 5 | 18,00 |

Työehtosopimuksen mukaan työhön kuluva aika on pystyttävä määrittelemään ennen urakan aloittamista riittävän tarkasti. Esimerkiksi laskutustyönä tehtävä työ tai tilaajan johdon valvonnan alaisena tehtävät työt eivät ole luettavissa urakkatöiksi. Ennen urakkatyön aloittamista, on määriteltävä työmaan tyyppi sähköasennusalan työehtosopimuksesta löytyvän jaottelun perusteella. Työmaa voi olla joko uudisrakennustyö tai muu urakalla tehtävä työ. Olennaisin ero näiden työmaatyyppeiden välillä on, ettei uudisrakennustyössä rakennusta ole aikaisemmin sähköistetty. Urakkapalkkojen läpikäynti yksityiskohtaisemmin ei opinnäytetyön tavoitteiden kannalta ole kuitenkaan mielekäästä, sillä Sähköhuolto Kosonen laskuttaa työnsä lähes aina tuntiveloituksena.

3.3 Matkakorvaukset

Sähköasennusalan työehtosopimuksen 14 §:ssä käsitellään työntekijän matkakorvauksia. Työehtosopimuksessa ilmoitetaan, että työntekijälle maksetaan päivärahat, kilometrikorvaukset sekä muut matkakorvaukset kulloinkin voimassa olevaan Verohallinnon päätökseen pohjautuen. Työehtosopimuksessa edellytetään, että työntekijä selvittää työmatkan alkamis- ja päättymisajat sekä paikat ja muut työmatkaan kuluneet kustannukset erillisellä matkalaskulla tai sisällyttää ne tunti-ilmoitukseen. Huomioitavaa kuitenkin on, että työehtosopimuksessa määrätään sopimaan työmatkasta työnantajan kanssa jo ennen matkalle lähtöä. Näin ollen työntekijän tulee ilmoittaa matkan kestosta ja kohteesta sekä myös matkustuksen tavasta, julkisesta tai omasta kulkuneuvosta,

etukäteen. Sähköasennusalan työehtosopimuksen 16 § säättää, että matkakorvaukset sekä päivärahat maksetaan aina palkanmaksun yhteydessä.

Päivärahaa sähköasennusalan työehtosopimuksen mukaan työntekijälle maksetaan Verohallinnon 2016 vuoden päätöksen mukaisesti 19 euron osapäivärahaa ja 40 euroa kokopäivärahaa. Kokopäivärahaa maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli kymmenen tuntia, ja osapäivärahaa, kun matkaa on kertynyt yli kuuden tunnin verran. Myöskään ylittävän matkavuorokauden säädökset eivät eroa verohallinnon päätöksestä, vaan työntekijä on oikeutettu osapäivärahaan ylittävältä vuorokaudelta, kun matkavuorokausi ylittyy yli kuudella tunnilla, ja osapäivärahaan yli kahden tunnin ylityksellä. Työmatkan etäisyydet päivärahan myöntämisen perusteena kuitenkin poikkeavat verohallinnon säädöksistä. Sähköasennusalan työehtosopimuksen mukaan työntekijän väliaikaisen työntekopaikan tulee sijaita yli 40 kilometrin päässä työhönottopaikasta ja 15 kilometrin päässä työntekijän kotoa.

Sähköasennusalan työehtosopimuksen mukaan työntekijälle voidaan maksaa ateriakorvausta, mikäli tämä viettää vähintään neljä tuntia varsinaisen työntekopaikkansa ulkopuolella töissä tai koulutuksessa. Neljän tunnin vähimmäisaika voi kuitenkin koostua myös useista lyhyemmistä jaksoista. Varsinaiseksi työntekopaikaksi luokitellaan esimerkiksi yritykselle kuuluvat konttori- tai varastotilat. Ateriakorvauksen maksu edellyttää, että työntekijälle ei makseta matkasta päivärahaa. Ateriakorvauksen määrä on yksi neljäsosa silloisen Verohallinnon määräämän kokopäivärahan määrästä, eli vuonna 2016 sähköasennusalan työehtosopimuksen mukaisen ateriakorvauksen määrä on 10 euroa.

3.4 Lomat

Sähköasennusalan työehtosopimuksen 17 § mukaan työntekijällä on oikeus vuosilomailain mukaiseen lomakertymään, eli 2,5 päivään kuukaudessa tai 2 päivään kuukaudessa, mikäli työsuhde on kestänyt alle vuoden. Lomapalkan perusteeksi sähköasennusalan työehtosopimuksessa säädetään työntekijän keskituntiansio. Lomapalkan ja lomakorvauksen määrä lasketaan sähköasennusalan työehtosopimuksesta löytyvän kertoimen avulla, joka määräytyy pidettävien lomapäivien mukaan. Alla olevassa taulukossa 5 löytyvä kerroin kerrotaan työntekijän keskituntiansiolla.

Taulukko 5. Vuosilomapalkan laskemiseen käytettävä kerroin.

| Lomapäivien lukumäärä | lu- Kerroin | Lomapäivien lukumäärä | lu- Kerroin |
|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|
| 2 | 16,0 | 16 | 116,0 |
| 3 | 23,5 | 17 | 123,6 |
| 4 | 31,0 | 18 | 131,2 |
| 5 | 37,8 | 19 | 138,8 |
| 6 | 44,5 | 20 | 146,4 |
| 7 | 51,1 | 21 | 154,4 |
| 8 | 57,6 | 22 | 162,4 |
| 9 | 64,8 | 23 | 170,0 |
| 10 | 72,0 | 24 | 177,6 |
| 11 | 79,2 | 25 | 185,2 |
| 12 | 86,4 | 26 | 192,8 |
| 13 | 94,0 | 27 | 200,0 |
| 14 | 101,6 | 28 | 207,2 |
| 15 | 108,8 | 29 | 214,8 |
| | | 30 | 222,4 |

Lomaraha tai lomaltapaluuraha ei ole määritelty vuosilomalaisissa, vaan on lomapalkan tai lomakorvauksen lisäksi maksettava korvaus. Lomarahamäärä säädetään työehtosopimuksessa, työsopimuksessa tai työpaikan yleisen käytännön mukaan. (Erto 2016.) Lomarahaa työntekijä saa sähköasennusalan työehtosopimuksen mukaan 50 % vuosilomapalkastaan. Kolmasosa lomarahasta maksetaan työntekijän lähtiessä lomalle, ja kaksi kolmasosaa lomalta palattaessa.

4 TYÖNTEKIJÄN PALKKAUS JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Opinnäytetyön päätavoite on selvittää, kuinka paljon vastavalmistuneen palkkaus eroaa jo vanhemman kokemuksen omaavasta. Opinnäytetyössä laskettavat esimerkkipalkkalaskelmat muodostetaan sähköasennusalan työehtosopimuksen säätämien 1.8.2016 alkaen määrättyjen perustuntipalkkojen mukaan, sillä uuden työntekijän palkkaaminen ennen vuoden 2016 elokuuta ei ole Sähköhuolto Kososelle ajankohtaista. Tässä luvussa tuodaan esille myös muita, rahallisesti vaikeasti mitattavia, uuden työntekijän palkkaamiseen vaikuttavia tekijöitä, kuten työntekijän työhön opastus sekä uuden työntekijän tarvitsevat työkalut ja muut tarvikkeet.

4.1 Palkkaus

Suoraan ammattikoulusta valmistuneen uuden palkattavan työntekijän palkkataso on kokenutta työntekijää helpompi määrittellä, sillä kokemustason perusteella palkkaryhmän määrittäminen on yksiselitteisempää. Ammattikoulusta suoraan valmistuneen työntekijän palkkaryhmä olisi palkkausvaiheessa hyvin todennäköisesti 1, jolloin työntekijän perustuntipalkanosa on sähköasennusalan työehtosopimuksen mukaan 12,54 euroa ja henkilökohtainen palkanosa taas vähimmäismäärän mukaan 1. palkkaryhmässä 51 senttiä. Työntekijän kokonaispalkka työehtosopimuksen mukaan on 13,05 euroa tunnissa. Sähköhuolto Kososen työntekijä tulisi työskentelemään maanantaista perjantaihin keskimäärin 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Näin ollen uusi ammattikoulusta valmistuneen työntekijän päiväpalkka 8 tunnin päivänä on 104,40 euroa. Käytetään vuoden 2016 keskimääräistä työpäivien määrää kuukaudessa, eli lukua 21 palkan määrittämiseksi. (Edenred 2016.) Luvulla 21 kerrottaessa tulee palkkaryhmän 1 työntekijän keskimääräiseksi kuukausipalkaksi 2192,40 euroa.

Kokeneemman työntekijän palkkaukseen vaikuttaa työntekijän kokemus, ja näin ollen palkkaryhmä. Palkkaryhmä 3 edellyttäisi jo työntekijän itsenäistä osaamista ja jo muutamien vuosien työkokemusta. Palkkaryhmän 3 perustuntipalkanosa on 15,55 euroa ja henkilökohtainen palkanosa 62 senttiä. Palkkaryhmässä 3 työntekijän kokonaistuntipalkka on 16,17 euroa. 8 tunnin päivien mukaan kokeneemman työntekijän päiväpalkaksi muodostuu 129,36 euroa. Samaa keskimääräistä työpäivien kuukausimäärää 21 käytettäessä palkkaryhmässä 3 työntekijän kuukausipalkaksi tulee 2716,56 euroa.

Molempiin palkkaryhmiin kuuluvien työntekijöiden keskimääräiset palkat on esitetty suuntaa-antavasti alla olevassa taulukossa 6 ennen muita palkkauksen kuluja.

Taulukko 6. Palkkaryhmiin 1 ja 3 kuuluvien työntekijöiden palkkavertailu sähköasennusalan työehtosopimuksen 1.8.2016 säädösten mukaisesti.

| Pr | Pr:n mukainen palkanosa | Henkilökohtainen palkanosa (minimi) | Kokonais-tuntipalkka | Keskimääräinen kuukausipalkka (40 tuntia viikossa) | Keskimääräinen vuosipalkka |
|----------|-------------------------|-------------------------------------|----------------------|--|----------------------------|
| 1 | 12,54 | 0,51 | 13,05 | 2192,40 | 26 308,80 |
| 3 | 15,55 | 0,62 | 16,17 | 2716,56 | 32 598,72 |

Tuntipalkkauksen lisäksi yritys voi valita palkkaustavaksi kuukausipalkan. Mikäli Sähköhuolto Kosonen Oy päättäisi maksaa uuden työntekijänsä palkka kuukausiperusteisesti, kerrotaan työntekijän palkkaryhmän määräämä kokonaistuntipalkka sähköasennusalan työehtosopimuksen mukaan luvulla 175, mikäli työntekijän työaika on 40 tuntia viikossa. Palkkaryhmän 1 työntekijän kuukausipalkaksi tulisi näin ollen 2362,30 euroa ja palkkaryhmässä 3 taas 2829,75 euroa. Sähköasennusalan työehtosopimuskin määrittelee, että kuukausipalkan tulisin työntekijän tapauksessa olla vähintään se, mitä työntekijä tuntityötä tekemällä ansaitsisi. Työntekijän kuukausi ja näin ollen kokonaiskustannukset tulisivat kuitenkin palkkaryhmien minimipalkalla laskettuna työnantajan kannalta edullisemmaksi tuntipalkkana maksettaessa. Sähköhuolto Kososen tapauksessa tuntipalkkaus saattaa olla yrityksen kannalta parempi myös sillä perusteella, että työajat saattavat vaihdella. Vaihtelevat työkohteet aiheuttavat sen, että joinain päivinä ylitöitä tulee tehtyä siksi, että työt tietyllä työmaalla saataisiin päätökseen, eikä samalle työmaalle tarvitsisi seuraavana päivänä palata tunnin tai kahden takia. Tämän seikan kannalta tuntipalkkaus voisi olla palkanmaksun kannalta työnantajalle ja myös työntekijälle selkeämpi ja yksiselitteisempi. Tämä edellyttää tietenkin sitä, että työntekijän työskentelyä voidaan seurata ja työntekijältä saadaan luotettavasti tämän päivittäiset työskentelytuntimäärät, vaikka työntekijä työskentelisivikin itsenäisesti. Kuukausipalkkauksessa saattaa työnantajan kannalta olla se etu, että voidaan pienentää työntekijän

mahdollisuutta niin sanotusti suurennella tekemäänsä työtä. Sähköalalla ja myös Sähköhuolto Kosonen Oy:n tapauksessa yrityksen työntekijät työskentelevät usein kaikki eri työkohteissa.

4.2 Sosiaalimaksut ja matkakorvaukset

Kuukausittain rahapalkan lisäksi työnantaja joutuu maksamaan myös muita kuluja. Työnantaja on velvollinen hankkimaan työntekijälle sekä lakisääteisen tapaturmavakuutuksen että ryhmähenkivakuutuksen. Näiden lisäksi työnantaja joutuu maksamaan eläkevakuutusmaksua, 2,12 % sosiaaliturvamaksua sekä 1 % työttömyysvakuutusmaksua. Eläkevakuutusmaksu on opinnäytetyössä määritelty keskiarvon mukaan, eli työnantajan ja työntekijän yhteisestä 24,6 % on vähennetty työntekijän osuus. Työntekijän osuutena käytetään laskelmissa 5,7 %, sillä voidaan olettaa, ettei Sähköhuolto Kosonen tule palkkaamaan yli 53 -vuotiasta työntekijää. Näin ollen eläkevakuutusmaksua laskettaessa opinnäytetyössä käytetään 18,9 %. Seuraavassa taulukossa 7 on esitetty sosiaalimaksujen keskimääräinen määrä kuukaudessa ja vuodessa työntekijän palkkaryhmän perusteella eriteltyinä.

Taulukko 7. Työnantajan maksamat sosiaalimaksut palkkaryhmien 1 ja 3 työntekijöiden palkkaukseen perustuen.

| Pr | Eläkevakuutusmaksu 18,9 % | Sosiaaliturvamaksu 2,12 % | Työttömyysvakuutusmaksu 1 % | Sosiaalimaksut yhteensä |
|----------|------------------------------|------------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| 1 | 414,36 | 46,48 | 21,92 | 482,77 |
| | 4972,36 | 557,75 | 263,09 | 5793,20 |
| 3 | 513,43 | 57,59 | 27,17 | 598,19 |
| | 6161,16 | 691,09 | 325,99 | 7178,24 |

Edeltävässä taulukossa 7 sosiaalikulut on laskettu aikaisemmin löytyvän taulukon 6 mukaisista keskimääräisistä kuukausipalkoista. Ylempi rivi kertoo keskimääräiset sosiaalimaksut kuukaudessa ja alempi vuositason kustannukset.

Sosiaalimaksujen lisäksi työnantajan on maksettava työntekijälleen mahdollisia matkakorvauksia. Sähköhuolto Kosonen Oy:ssä päivärahat ja muut matkakorvaukset muodostavat huomattavan osa työntekijän palkasta. Työkohteiden päivittäinen vaihtelevuus ja ajoittain kaukainenkin sijainti velvoittaa työnantajalta päivärahojen ja ateriakorvausten maksua. Sähköhuolto Kososelle olennaista on, että työntekijä saattaa jokaisena päivänä viikossa työskennellä eri työkohteessa. Työntekijä joutuu käymään myös eri sähkötukuissa tai mahdollisesti yrityksen varastolla Paimiossa useina päivinä viikossa, mikä lisää työntekijän autolla kulkemaa matkaa. Sähköhuolto Kosonen on maksanut päivärahat Verohallinnon kilometrimäärien mukaan, eli päivärahaa voidaan maksaa jo 15 kilometrin päässä työntekijän vakituiselta työntekopaikalta. Matkakorvausten maksumäärät ovat samat kaikilla työntekijöillä, ja mahdollista kuukausittaista päivärahojen ja muiden matkakorvausten suuntaa antavaa määrää voidaan saada osakkailta itseltään. Verottomana maksettuja matkakorvauksia ei oteta huomioon työnantajan sosiaalimaksujen maksumääriä laskettaessa.

Yrittäjien toiminta-alueet muodostuvat olennaisesti yrittäjien asuinpaikkojen perusteella. Töitä jaetaan ainakin osittain sillä perusteella, kumpi osakkaista asuu lähempänä työntekokohdetta. Voidaan olettaa, että myös uuden työntekijän työntekokohteet määräytyisivät alun työhön opastus ja perehdytysjakson jälkeen samalla perusteella. Päivärahojen ja muiden matkakorvausten määrät ovat välillä hyvinkin vaihtelevia. Voidaan kuitenkin saada keskimääräinen arvio kuukausittain työntekijälle maksettavista matkakorvauksista vertaamalla toiselle osakkaalle maksettuja matkakorvauksia vuodelta 2015. Näitä lukuja tarkastelemalla keskiarvoiseksi matkakorvaussummaksi kuukausittain tulee toiselle Sähköhuolto Kososen osakkaalle noin 270 euroa eli noin 3240 euroa vuodessa. Summa sisältää ateriakorvauksia, osapäivä- ja kokopäivärahoja, ja se on pyöristetty ylöspäin, sillä maksettavien osapäivärahojen määrä kasvoi vuoden 2016 alusta yhdellä eurolla. Vaikka summa on suuntaa-antava, se on hyvä huomioida uuden työntekijän palkkausta suunniteltaessa.

Arvio Sähköhuolto Kososen uuden työntekijän kokonaiskustannuksista muodostuu palkan, sosiaalimaksujen ja arvioitujen matkakorvausten summasta. Seuraavalta sivulta löytyvässä taulukossa 8 kuvataan palkkaryhmien työntekijöiden kokonaiskustannuksia sekä kuukausi- että vuositasolla. Palkkaryhmäkohtainen ylempi rivi muodostaa kunkin palkanosan kuukausikustannukset, ja viimeinen sarake kokoaa kuukausikustannukset yhteen. Alempi rivi kokoaa yhteen samat tekijät vuositasolla.

Taulukko 8. Palkkaryhmiin 1 ja 3 kuuluvien työntekijöiden kokonaiskustannukset työnantajalle.

| Pr | Kokonaispalkka | Sosiaalimaksut yhteensä | Matkakorvaukset | Työntekijän kustannukset yhteensä |
|----------|----------------|-------------------------|-----------------|-----------------------------------|
| 1 | 2192,40 | 482,77 | 270 | 2945,17 |
| | 26 308,80 | 5793,20 | 3240 | 35 342,00 |
| 3 | 2716,56 | 598,19 | 270 | 3584,75 |
| | 32 598,72 | 7178,24 | 3240 | 43 016,96 |

Kuukausittaisten kulujen lisäksi sähköalan työntekijälle maksetaan lomarahaa. Sähköasennusalan työehtosopimuksen mukaan työntekijälle maksetaan vuosittain lomarahaa 50 % loma-ajan palkastaan. Edellisessä kappaleessa esitetyn kertoimen mukaisesti laskettuna 1 palkkaryhmän työntekijän vuosittaiseksi lomarahan määräksi tulisi 2902,32 euroa, mikäli työntekijä on oikeutettu 30 lomapäivään vuodessa. Palkkaryhmän 3 työntekijällä vastaava lomarahan vuosittainen määrä olisi 3596,21 euroa. Lomarahojen määrät tulevat kuitenkin olennaisiksi vasta työntekijöiden olleen työsuhteessa jo jonkin aikaa, eikä niitä ole sen vuoksi sisällytetty opinnäytetyössä esitettyihin työntekijöiden kustannuksiin.

Kokonaissummaksi vuoden 2016 mukaisten sosiaalikuluneen ja keskimääräisine matkakorvauksineen suoraan ammattikoulusta valmistuneen työntekijän palkka kustantaisi Sähköhuolto Kososelle keskimäärin 2945,17 euroa kuukaudessa ja noin 35 342,00 euroa vuodessa. Palkkaryhmässä 3 työntekijän palkkaus taas kustantaisi yritykselle noin 3584,75 euroa kuukaudessa ja vuodessa 43 016,96 euroa. Edellä ilmeneviin summiin ei ole huomioitu tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusta eikä lomarahan määrää.

4.3 Perehdytys ja työhön opastus

Uuden työntekijän tarvitsema koulutus ja työhön perehdytys ovat asioita, joita yrittäjä miettii työvoimaa palkatessaan. Koulutuksen eli työhön opastuksen todellinen tarve saattaa ilmetä vasta, kun työntekijä on jo palkattu yritykseen. Vaikka Sähköhuolto Ko-

sosen uudella työntekijällä olisi runsaastikin aikaisempaa sähköalan työkokemusta, kuluu perehdyttämiseen ja yrityksen pelisääntöjen opetteluun osakkaiden aikaa. Työntekijän tehokas ja kunnollinen perehdytys kustantaa itsensä takaisin ja saa työntekijän sitoutumaan yritykseen ja tuntemaan olonsa varmaksi, joten kunnollinen työhön opastus on sekä työntekijän että työnantajan etu.

Koeajan mahdollisuus kannattaa käyttää, sillä siitäkin hyötyvät molemmat osapuolet. Jos työntekijä ei tunnukaan työhön tai yritykseen sopivalta, työnantaja selviää koeajalla työsuhteen purussa pienemmillä kustannuksilla, vaikka rekrytointiprosessi pitääkin aloittaa alusta. On tutkittu, että päätös joko sitoutua tai olla sitoutumatta yritykseen tehdään työntekijän toimesta ja koeajalla. Päätös riippuu työn laadun lisäksi esimerkiksi ilmapiiristä ja siitä, kuinka yritystä johdetaan. (Koivu 2014.) Tästä syystä ei myöskään ole työnantajalle eduksi palkata henkilöä, joka huomaa, ettei viihdy yrityksessä tai ei pidä työtehtäviään riittävän mielenkiintoisina eikä näin ollen ole valmis sitoutumaan yritykseen. Työntekijä voi kokea haluttomuutta sitoutua yritykseen esimerkiksi epäonnistuneen perehdytyksen vuoksi, mikäli työntekijä esimerkiksi kokee epävarmuutta työssä onnistumisensa ja pärjäämisensä suhteen. (Koivu 2014.) Tässä tilanteessa on parempi, että myös työntekijällä on mahdollisuus purkaa työsuhde. (Calonius 2013.) Motivoitumaton työntekijä saattaa maksaa yritykselle huomattavasti uutta rekrytointiprosessia enemmän esimerkiksi heikentyneen työtehokkuuden muodossa.

Etenkin Sähköhuolto Kososen kaltaisessa mikroyrityksessä työnantajan on tärkeää huomioida potentiaalisen työntekijän persoona ennen työsopimuksen muodostamista. Koeaika on oiva mahdollisuus työnantajalle tarkkailla tulevan työntekijänsä työskentelytyyliä ja havainnoida yhteistyön sujuvuutta. Työnantaja voi koeaikavaiheessa tarkkailla työntekijän työskentelystä esimerkiksi seuraavia työntekijän työntekoon vaikuttavia tekijöitä: työskentelytyyliä, oppimistyyliä, kykykapasiteettia, sosiaalisia taitoja ja motivaatiota. Työntekijän työskentelytyyli vaikuttaa tietenkin työhön soveltuvuuteen, mutta myös perehdytyksen tarpeeseen. (Koivu 2014.)

Koulussa oppimansa muistaminen ja soveltaminen ovat ehdottomasti tärkeitä tekijöitä, mutta myös työntekijän oppimistyyli ja –halukkuus vaikuttavat työntekijän osalta perehdytyksen sujuvuuteen. Rakennehakuisella henkilöllä tarkoitetaan työntekijää, joka tarvitsee toimintaansa selkeät ohjeet sekä jatkuvaa tavoitteiden asettamista. Rakennehakuinen henkilö voi kokea itse oppimisen ahdistavaksi ja kaipaa enemmän tukea oppimiselleen. Itsevarma ja oppimistyyliältään joustavampi henkilö taas ei koe uuden oppi-

mista kuormittavana, vaan nauttii, kun saa tehdä jopa niitä asioita, joita ei vielä osaa. Tällainen henkilö voi perehtyä työhön helpommin myös itseohjautuvasti. (Koivu 2014.)

Suoraan ammattikoulusta valmistunut työntekijä on uusi työelämässä. Työntekijällä on työkokemusta luultavasti vain koulussa suoritetuista harjoitteluista sekä mahdollisista kesätöistä. Jo kokemusta omaava työntekijä osaa luultavasti käyttää lähes kaikkia sähkötoisissa tarvittavia välineitä. Ammattikoulusta valmistunut työntekijä saattaa olla käyttänyt tarvittavia työkaluja oppitunneillaan, mutta voi silti tarvita enemmän ohjausta laitteiden käytössä. Työturvallisuuslain puitteissa työnantajalla on velvollisuus opastaa työntekijää käyttämään laitteita turvallisesti.

Uuden työntekijä kouluttaminen työhön vaatii huomattavasti aikaa molempien työntekijöiden tapauksessa. Perheyrityksen tapauksessa yrityksessä on jo kertaalleen käyty läpi suoraan ammattikoulusta työelämään siirtyminen, joten yrityksellä on kokemusta jo enemmän aikaa vaatineesta työhön opastuksesta. Tämän lisäksi osakkailla on myös hahmotuskyky siitä, kuinka kauan kestää, että ammattikoulusta valmistunut työntekijä voi työskennellä ainakin osittain omatoimisesti, vaikka minkäänlaista tarkkaa kuukausimäärää ei voida toisen osakkaan mukaan antaakaan. Itsenäinen työskentely on työtehtäväkohtaista. Ammattikoulusta suoraan yritykseen siirtynyt osakas totesi, että ammattikoulusta päästyään koulussa opetetut asiat joutui ikään kuin opettelemaan uudestaan työelämässä.

Sen sijaan kokeneemman työntekijän työhön ottamisesta yrityksellä ei ole kokonaisvaltaista kokemusta. Yritys on kuitenkin aiemmin palkannut kiireisinä aikoina toisen yrityksen kokeneemman työntekijän lyhyiksi, määräaikaisiksi ajanjaksoiksi.

Voidaan olettaa, että kokeneempi työntekijä olisi palkkaushetkellä jo kykenevä työskentelemään itsenäisesti, ja näin ollen ei vaatisi osakkaiden resursseja itse työhönopastuksessa, vaan ainoastaan yrityksen pelisääntöjen läpikäynnissä. Koulutuksen näkökulmasta tarkasteltuna kokeneemman työntekijän mahdolliset huonommat piirteet voivat liittyä vakiintuneisiin toimintakaavoihin. On mahdollista, että kokeneempi työntekijä on pidemmällä työurallaan tottunut tietynlaisiin työnormeihin, joita voi olla vaikea muuttaa. Jokaisella työntekijällä on omanlaisensa työkaava, ja ongelmaksi tämä muodostuu vasta silloin, kun kaava on ristiriidassa yrityksen toimintamallin kanssa. Vanhentuneiden tai muuten yrityksen toimintamalleihin soveltumattomista toimintamalleista joudutaan tässä tapauksessa opettelemaan pois. (Koivu 2014.) Nuorelle työntekijälle ei mitään luultavimmin ole vielä muodostunut vakiintuneita toimintamalleja, joten työelämään

totuttelevan työntekijän voi olla helpompi sopeutua yrityksen toimintamalleihin. Tulee huomioida, että jokainen työntekijä toimii omalla tavallaan eikä yksiselitteisiin ratkaisuihin vaadittavan koulutuksen ja perehdytyksen suhteen voida päästä yleisellä tasolla.

Jatkokoulutuksen kannalta työnantajalla on ollut vuodesta 2014 mahdollisuus tehdä vähennys verotuksessa työntekijän koulutuksen aikaisista palkkakuluista. Koulutusvähennyksen vähimmäismäärä on kuusi tuntia koulutusta yhdelle henkilölle ja koulutuksen on perustuttava ennalta laadittuun koulutussuunnitelmaan. (Verohallinto 2014.) Koulutusvähennys ei ole olennaista kuitenkaan vielä työntekijän palkkaus- ja perehdytysvaiheessa, sillä koulutusvähennystä ei voida tehdä työntekijän työhön opastusvaiheessa syntyneistä palkkakuluista.

4.4 Työhön vaadittavat tarvikkeet

Uusi työntekijä tarvitsee käyttöönsä työkalut sekä työvaatteet. Henkilökohtaisten työvaatteiden hankinta tulee ajankohtaiseksi heti uuden työntekijän aloittaessa, mutta työkalujen suhteen hankinta ei välttämättä heti ole ajankohtainen. Työntekijä tarvitsee käyttöönsä omat työkalut vasta, kun hän siirtyy työskentelemään itsenäisesti eri työmaalle kuin yrittäjät. Näin voidaan olettaa, että ammattikoulusta valmistunut työntekijä ei välttämättä edellytä työkalujen hankkimista heti työntekijän palkkausvaiheessa. Sama periaate pätee myös mahdollisen auton hankintaan uudelle työntekijälle. Työvaatteiden ja työkalujen hankintakustannukset tulevat kuitenkin sekä ammattikoulusta äskettäin valmistuneen ja kokeneemman työntekijän osalta olemaan samansuuruiset.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, kuinka paljon uuden työntekijän palkkaaminen kustantaisi Sähköhuolto Kosonen Oy:lle. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, kuinka paljon suoraan ammattikoulusta valmistuneen työntekijän ja jo pidempään työelämässä olleen työntekijän palkkaukset eroavat toisistaan, ja miten muut uuden työntekijän palkkaukseen liittyvät tekijät vaikuttavat työntekijän palkkaukseen. Etenkin työntekijän koulutusta ja työhön opastusta tarkasteltiin palkkaamisen osalta tarkemmin.

Opinnäytetyössä selvennettiin sähköasennusalan palkkauksen perustana olevat säädökset ja suoritettiin suuntaa-antavat laskelmat kahden eri kokemuspohjan omaavan työntekijän palkkauksen kuluista sähköasennusalan työehtosopimuksen mukaan. Lisäksi arvioitiin eroja koulutuksen tarpeessa suoraan ammattikoulusta valmistuneen työntekijän sekä kauemmin työelämässä toimineen työntekijän osalta. Ulkopuolisen työntekijän palkkaukseen liittyvät seikat olivat osittain epäselviä yrittäjille, joiden palkka rakentuu eri tavalla. Opinnäytetyössä käy myös ilmi sähköalan työntekijän palkkauksen perusteena olevat summat, joten opinnäytetyössä esitettyjen laskelmien perusteella toimeksiantajan on mahdollista tutkia myös muiden palkkaryhmien työntekijöiden kustannuksia kahden tässä opinnäytetyössä esitetyn mallin perusteella. Etenkin vastavalmistuneen työntekijän palkkaryhmä tulee muuttumaan mahdollisesti jo vuoden kuluttua työhön ottamisesta palkkaryhmäksi kaksi, jotenkin työnantaja voi valmiin laskelmarakenteen perusteella laskea kuinka paljon kustannukset työntekijän pitämiseksi yrityksessä tulevat kasvamaan.

Työntekijän palkkaus olisi edullisempaa, mikäli se suoritetaan tuntiperusteisesti, mutta tuntityöntekijän itse merkitsemiin tunteihin voi liittyä riski siitä, että työntekijä lisää työtunteihinsa valheellisia tunteja. Täältä osin kuukausipalkka voi olla työnantajan kannalta turvallisempi, vaikkakin kalliimpi. Sähköasennusalan työehtosopimus ei tunne käsitystä työaikapankista, vaan ylityöt maksetaan rahallisena korvauksena sekä tuntityön että kuukausityön tapauksessa. Näin ollen yksin työskentelevän työntekijälle olisi järjestettävä luotettava työskentelynseurantajärjestelmä, jonka avulla työnantaja voisi seurata työntekijän tekemiä työtunteja. Tuntien valheellista lisäämistä vaikeuttaa kuitenkin se, että useassa Sähköhuolto Kosonen asiakaskohteessa on työskentelyn aikana asiakas paikalla työskentelyn aikana.

Suurin osa teoriasta opinnäytetyön pohjalla muodostui verohallinnon päätöksistä ja sähköasennusalan työehtosopimuksesta sekä ajantasaisesta lainsäädännöstä. Tulee huomioida, että etenkin verohallinnon säädökset esimerkiksi matkakorvausten osalta muuttuvat lähes vuosittain, eikä teoria välttämättä sellaisenaan ole validi enää ajan kuluessa. Myös työnantajan maksamat sosiaalikulut vaihtuvat usein. Näin ollen etenkin matkakorvausten ja sosiaalikulujen ajankohtaiset määrät tulee tarkastaa työntekijää palkatessa, sillä opinnäytetyössä on esitelty vain vuoden 2016 määräykset.

Kunnollinen työhön opastus on työntekijän lisäksi myös työnantajan kannalta äärimmäisen tärkeää. Työnantaja hyötyy onnistuneesta perehdytysjaksosta siten, että työntekijä tuntee olonsa itsevarmaksi tekemässään työssä, ja suoriutuu siitä huonosti perehdytettyä työntekijää paremmin. Huolimattomasti organisoitu perehdytys voi aiheuttaa jopa työntekijän haluttomuuden sitoutua yritykseen, ja näin ollen työsuhteen päättymisen jo koeajalla. Uuden työntekijän palkkauksessa Sähköhuolto Kososen kannattaa palkata työntekijä ensin koeajalle, jotta työntekijän palkkauksen riskejä saadaan karsittua ja pystytään varmistumaan työntekijän soveltuvuudesta työhön. Koeajasta tulee sopia erikseen työsopimuksessa.

Etenkin mikroyrityksessä työntekijän palkkauksen kulujen sekä työntekijän kokemuspohjan lisäksi työntekijän persoona vaikuttaa huomattavasti työntekijän valintaan. Yrittäjät korostivat työntekijän valinnassa huomattavasti joustavuuden tärkeyttä työntekijän valinnassa. Työntekijän persoonan suuri vaikutus merkitsee myös sitä, että opinnäytetyössä on mahdotonta antaa tältä osin oikeaa vastausta siihen, kumpi työntekijöistä kannattaa palkata yritykseen. Joustavuuden ollessa keskiössä työntekijän valinnan kannalta, tulee Sähköhuolto Kosonen Oy:n ensisijaisesti käyttää resursseja pieneen yritykseen soveltuvan ja sopeutuvan työntekijän löytämiseksi, tällainen työntekijä voi käytännössä löytyä kummasta palkkaryhmästä tahansa.

Uuden työntekijän palkkaaminen yritykseen tarkoittaa Sähköhuolto Kosonen Oy:lle vähintään noin 38 000 euron palkkakustannusten kasvua vuodessa, mikäli yritys päättää palkata suoraan ammattikoulusta valmistuneen työntekijän. Mikäli valinnassa päädyttäisiin kokeneempaan työntekijään, kasvaisivat vuosittaiset palkkakustannukset vähintään noin 47 000 euroa. Opinnäytetyön yhteydessä liikevaihdon konkreettista kasvua kannattavuuden edellytyksenä oli vaikea tutkia, sillä työntekijän palkkaukseen liittyviä muita kuluja, kuten työtarvikkeita, ei voida arvioida tarkasti. Näin ollen tarkat liikevaihdon kasvutavoitteet toiminnan jatkumiseksi kannattavana voidaan arvioida vasta työntekijän palkkauksen jälkeen, kun tiedetään esimerkiksi se, minkä kokemuspohjan

omaava työntekijä yritykseen valitaan. Mikäli Sähköhuolto Kosonen päättää palkata yritykseensä uuden työntekijän, voidaan jatkotutkimusaiheena palkkauksen jälkeen perehtyä yrityksen liikevaihdon kasvutarpeiden tutkimiseen.

LÄHTEET

- Calonius, M. 2013. Onnistunut perehdytys sitouttaa. Psycon Views. Viitattu 15.3.2016. <http://www.psycon.fi/fi/views/asiantuntija/onnistunut-perehdytys-sitouttaa>
- Koivu, L. 2014. Persoonallisuuden huomioiminen perehdytyksessä. Psycon Views. Viitattu 5.4.2016. <http://www.psycon.fi/fi/views/asiantuntija/persoonallisuuden-huomioiminen-perehdytyksessa>
- Lomaraha. Toimihenkilöliitto Erto. Viitattu 18.4.2016. <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/vuosiloma/lomaraha>
- Maksuprosentit ja eräpäivät 2016. Työttömyysvakuutusrahasto. Viitattu 27.3.2016. <https://tvr.fi/fi/tyonantajat/yritys-tai-yhteiso2/tyottomyysvakuutusmaksut2/miten-tyottomyysvakuutusmaksut-maksetaan/maksuprosentit-ja-erapaivat-2016/>
- Malinen, K. 2015. Palkansaajan päivärahat – Työmatkalla kotimaassa. Taloustaito 10/2015, 42-48.
- Mikroyritys. Tilastokeskus. Viitattu 20.4.2016. <http://www.stat.fi/meta/kas/mikroyritys.html>
- Sosiaalivakuutusmaksut vuonna 2016 (st-maksu, minipidätys yms.). Vero.fi. Viitattu 26.3.2016. [https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Sosiaalivakuutusmaksut_vuonna_2016_stmak\(38999\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Sosiaalivakuutusmaksut_vuonna_2016_stmak(38999))
- Sähköasennusalan työehtosopimuksen palkkaratkaisu 1.8.2016 - 31.1.2017. Sähköliitto. Viitattu 18.4.2016. <http://sahkoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/6bcdd730b9dba81c6ebea48705e106fa/1453096868/application/pdf/1565944/005%20S%C3%A4hk%C3%B6asennusala%20palkat%201.8.2016%20-%2031.1.2017.pdf>
- Sähköasennusalan työehtosopimus 2014 – 2017. Sähköliitto. Viitattu 8.2.2016. <http://sahkoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/355ef8be7d04b94cc7f7b04030f06d2b/1453096865/application/pdf/1320782/S%C3%A4hk%C3%B6asennusalan%20TES%202014-2017.pdf>
- Työaikalaki 9.8.1996/605.
- Työmatkat. Vero.fi. Viitattu 26.1.2016. [https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Matkakulut/Tyomatkat\(31744\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Matkakulut/Tyomatkat(31744))
- Työnantajan koulutusvähennys. Vero.fi. Viitattu 15.3.2016. [https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Tyonantajan_koulutusvahennys\(31685\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Tyonantajan_koulutusvahennys(31685))
- Työpäiväkalenteri 2016. Edenred. Viitattu 6.4.2016. <http://www.edenred.fi/palvelut/tyopaivakalenteri>
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55.
- Työtapaturma- ja ammattitautilaki 24.4.2015/459.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
- Tärkeitä lukuja 2016. Yrittäjät. Viitattu 28.3.2016. <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanabc/tyonantajamaksut/tarkeitalukuja/>

Verohallinnon päätös verovapaista matkakustannusten korvauksista vuonna 2016. Vero.fi. Viitattu 26.1.2016. [http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Verohallinnon_paatos_verovapaista_matkak\(38794\)#kotimaanpaivarahat](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Verohallinnon_paatos_verovapaista_matkak(38794)#kotimaanpaivarahat)

Vuosilomalaki 18.3.2005/162.

Henkilökohtaisen palkanosan määrittämisessä käytettävä matriisi

| Tekijä | Tekijöiden kuvaus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------|---|---|---|---|---|---|
| 1 Työmäärä | on aikaansaapa työssään | | | | | |
| 2 Työn laatu | sitoutuneisuus yrityksen laatu- järjestelmiin ja/tai laatunormeihin joutuu harvoin korjaamaan huolimattomuudesta tai ennakoitavista virheistä johtuvia puutteita | | | | | |
| 3 Yhteistyökyky | kykenee työskentelemään onnistuneesti muiden kanssa | | | | | |
| 4 Asiakslähtöisyys | ottaa vastuun asiakkaasta, edustaa yritystä myönteisellä tavalla | | | | | |
| 5 Kehityskyky | halu ja kyky oppia uusia asioita, tehtäviä ja menetelmiä | | | | | |
| 6 Taloudellisuus | kustannustietoisuus | | | | | |
| 7 Erikoisosaaminen | ammattillisen erikoistehtäväalueen osaaminen, joka ei sisälly perusluokituksessa huomioituun ja joka tuo lisäarvoa yritykselle | | | | | |
| 8 Yrityskohtainen | jokin työntekijän ominaisuus, jolla on merkitystä työnteon kannalta | | | | | |
| 9 Yrityskohtainen | jokin työntekijän ominaisuus, jolla on merkitystä työnteon kannalta | | | | | |