



Myyntityö yrittäjänä ja työsuh- teessa myyjän näkökulmasta

Elias Kuronen

OPINNÄYTETYÖ
Kesäkuu 2023

Liiketalous
Myyntiosaaminen

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalous
Myyntiosaaminen

KURONEN, ELIAS

Myyntityö yrittäjänä ja työsuhteessa myyjän näkökulmasta

Opinnäytetyö 57 sivua, joista liitteitä 10 sivua
Kesäkuu 2023

Tässä opinnäytetyössä käsiteltiin myyntityötä yrittäjän ja työntekijän näkökulmasta. Työn toimeksiantajana oli Elias Group Oy, joka tekee joko työ- tai toimeksiantosopimuksen myyntitehtävissä toimivien henkilöiden kanssa. Tavoitteena oli selvittää myyntityön eroja ja haasteita työsuhteen ja yrittäjyyden välillä myyntityöstä kiinnostuneiden henkilöiden näkökulmasta.

Opinnäytetyössä käsiteltiin aihetta oikeudellisten erojen, työn vaatimusten sekä käytännön toteutuksen kannalta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia opas, joka sisältää arvokasta tietoa myynnin parissa toimiville tai myynnistä kiinnostuneille henkilöille.

Opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää, johon haastateltiin myynnin parissa toimivia yrittäjiä ja työntekijöitä. Lisäksi tehtiin anonyymi kysely. Haastatteluissa ja kyselyssä keskityttiin erityisesti haasteisiin ja eroihin myyntityössä yrittäjän ja työntekijän roolien välillä.

Tutkimustulosten perusteella myyntityö yrittäjän roolissa vaatii enemmän vastuuta yksilöltä, mutta tarjoaa toisaalta enemmän vapauksia. Myyntityö työntekijän roolissa taas tarjoaa tutkimustulosten mukaan tiimin tukea sekä esimiehen ohjausta ja tukea. Yrittäjän roolissa korostui erityisesti itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työntekoon sekä ansaintamahdollisuuksiin. Työntekijän roolissa taas korostui arvostus työnantajan tukeen ja turvallisuuteen, jota työsuhteessa työskentely tarjoaa.

Opinnäytetyön perusteella tehdään johtopäätös, että myyntityöhön liittyy erilaisia haasteita sekä yrittäjän että työntekijän roolissa. Voidaan myös todeta, että molemmissa rooleissa on omat etunsa ja se, kumpaa suositaan, riippuu yksilön kokemuksista, tavoitteista ja arvoista.

Tämä opinnäytetyön tuotoksena laadittu opas on hyödyllinen lähde myynnin parissa toimiville henkilöille, jotka pohtivat omaa rooliaan työmarkkinoilla. Se tarjoaa arvokasta tietoa eri vaihtoehtoista toteuttaa myyntityötä, sekä antaa työkaluja parempien päätösten tekoon omalla myyntiurallaan.

ABSTRACT

Asiasanat: työsuhtelaki, toimeksianto, työsuhte

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration
Sales Management

ELIAS KURONEN

Sales Work as an Entrepreneur and as an Employee – A salesperson's point of view

Bachelor's thesis 57 pages, appendices 10 pages
June 2023

This thesis examined sales work from the perspectives of entrepreneurs and employees. The objective was to explore the differences and challenges in sales work as an employee and an entrepreneur.

The study employed qualitative research methodology. Interviews were conducted among entrepreneurs and employees of sale. In addition, anonymous survey was also used to collect honest information about the topic. The findings indicated that sales work as an entrepreneur requires more individual responsibility and offers greater freedom, while sales work as an employee provides team support and guidance.

Entrepreneurial roles emphasized independence and the ability to influence earnings, while employee roles highlighted appreciation for employer support and security. The conclusion drawn from the thesis is that sales work presents challenges in both entrepreneurial and employee roles, with preferences depending on individual experiences and goals.

The guide developed as an outcome of this thesis serves as a valuable resource for individuals in sales, providing insights into different approaches to sales work and offering tools for better decision-making in their sales careers.

Key words: employment contract law, assignment, employment relationship

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TYÖSUHDE.....	8
	2.1 Työsuhteen tunnusmerkit.....	10
	2.1.1 Henkilökohtaisuus	10
	2.1.2 Sopimuksen mukaisuus	11
	2.1.3 Työnantajan lukuun.....	12
	2.1.4 Työnantajan johdon ja valvonnan alaisuus	14
	2.1.5 Vastike	15
	2.2 Työsuhteen kokonaisharkinta	16
3	YRITTÄJYYS	18
	3.1 Yrityksen perustamien	19
	3.2 Yrittäjän eläkevakuutus.....	20
	3.3 Toiminimen verotus.....	21
	3.4 Kevytyrittäjäyys	23
4	MYYNTITYÖ.....	25
	4.1 Kilpailukiello	28
	4.2 Vuokratyö.....	28
	4.3 Alustatalous	29
5	TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMA.....	31
	5.1 Työsuhde vai toimeksianto	31
	5.2 Palkanmaksu ja sivukulut.....	32
6	TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TULOKSET	34
	6.1 Haastattelu.....	34
	6.2 Kysely	37
7	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	43
	LÄHTEET.....	46
	LIITTEET	48
	Liite 1. Myyjän opas yrittäjyyteen siirtymiseen.....	48
	Liite 2. Haastattelun kysymykset	57

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö tehdään Elias Group Oy:lle toimeksiantona rekrytoinnin tueksi. Elias Group Oy on myyntipalveluyritys, joka työllistää myyjiä niin toimeksiantosopimuksessa kuin työsuhteessakin. Työn tavoitteena on tuottaa myynnistä kiinnostuneille tai myynnin parissa työskenteleville henkilöille tietoa myynnin toteuttamisesta työsuhteessa ja yrittäjänä sekä helpottaa siirtymää työsuhteesta yrittäjyyteen. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan eroja ja haasteita näiden sopimusmallien välillä ja tarkastelun tueksi toteutetaan empiirinen tutkimus. Tutkimuksessa hyödynnetään kvalitatiivista ja kvantitatiivista menetelmää haastattelu- ja kyselytutkimuksen muodossa. Tutkimustulosten perusteella luodaan opas, jonka yritys voi antaa myyjälle rekrytoinnin tueksi. Oppaaseen kootaan tiivistelmä työsuhteen ja yrittäjyyden eroista, sekä seikoista, joita myyjän kannattaa pohtia yrittäjyyteen siirtyessään.

Myyntityömarkkinoille on viime aikoina muodostunut trendi, että myyntityötä tehdään työsuhteen lisäksi yhä enemmän yrittäjänä toimeksiantosuhteessa. Myyjille on kuitenkin vain vähän informaatiota tarjolla yrittäjänä toimimisesta tai se on hajallaan eri lähteissä. Tässä opinnäytetyössä vastataan yrityksen tarpeeseen helpottaa myyjien palkkausta toimeksiantosopimuksella ja myyjien tarpeeseen saada informaatiota siitä, mitä yrittäjyys vaatii verrattuna työsuhteeseen.

Myynti on usein olennainen osa yrityksen liiketoimintaa. Sen toteutus voi vaikuttaa merkittävästi yrityksen menestykseen. Opinnäytetyössä tarkastellaan myyntityön eroja ja haasteita työsuhteessa ja yrittäjänä. Työsuhde ja yrittäjyys eroavat toisistaan niin oikeudellisesti kuin työn vaatimusten ja käytännön toteutuksen kannaltakin. Johdannossa luodaan yleiskuva aiheesta ja pohja myöhemmille analyyseille ja tulosten esittämiselle.

Työsuhde on keskeinen käsite työsopimuslaissa, joka määrittelee työntekijän ja työnantajan välisen oikeussuhteen. Työsopimuslaissa määritellään tunnusmerkit, joiden tulee täytyä samanaikaisesti, jotta työsuhde voidaan katsoa voimassa olevaksi. (Tiitinen & Kröger 2012, 9–21, 37.) Työsuhteen tunnusmerkkejä ovat

esimerkiksi sopimus työn teosta, henkilökohtaisuus, työnantajan lukuun toimiminen, työnantajan johdon ja valvonnan alaisuus sekä työn teon vastikkeellisuus (Työsopimuslaki 2001/55, 1:1).

Työsuhde tarjoaa konkreettisia etuja, kuten sairausajan palkkaa (Työsopimuslaki 2001/55, 2:11). Lisäksi työntekijänä voi saada tukea ja ohjausta esimieheltä ja työyhteisöltä, mikä voi edistää ammatillista kasvua ja menestystä myyntityössä. Toisaalta työsuhhteessa toimiminen voi myös rajoittaa päätöksentekoa ja vapautta, sillä työntekijänä myyjän tulee noudattaa työnantajan määräyksiä työn suorittamiseen liittyen. Työnantajalla on oikeus määrätä työn kohteen lisäksi siitä, missä, miten ja milloin työ on suoritettava. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 232–244.) Työnantajan määräysvallan vuoksi työsuhhteessa työskentelevällä myyjällä voi olla usein vain vähän vaikutusvaltaa yrityksen toimintaan ja strategioihin. Työsuhde voi kuitenkin tarjota myyntityössä turvaa ja vakautta.

Vaikka työsuhde voi tuntua turvalliselta vaihtoehdolta, myyjän kannattaa pohtia myös yrittäjänä toimimista. Yrittäjänä henkilö tekee työtä itsenäisesti ilman työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä (Tiitinen & Kröger 2012, 28–37). Tämä mahdollistaa työtä tekeväälle enemmän vapauksia, mutta toisaalta myös suurempaa vastuuta.

Myyntityössä yrittäjänä toimiminen voi tarjota mahdollisuuden luoda omaa brändiä ja asiakaskuntaa, koska ilman valvonnan alaisuutta yrittäjä voi itsenäisesti päättää myyntistrategioista, hinnoittelusta ja markkinoinnista, minkä ansiosta yrittäjällä on suurempi mahdollisuus vaikuttaa yrityksen menestykseen ja omaan tulotasoonsa. Yrittäjänä voi myös vaikuttaa asiakaskuntaan ja kohderyhmiin sekä työllistää muita.

Yrittäjänä toimiminen vaatii kuitenkin myös suurempaa vastuuta, sillä yrittäjänä toimiessa myyjän tulee huolehtia kaikista liiketoiminnan näkökohdista itse. Ensinnäkin yrittäjän tulee hankkia itse työn tekoon tarvittavat työvälineet ja toimitilat (Tiitinen & Kröger 2012, 30–31). Toisekseen hän on itse viime kädessä vastuussa tuotteen tai palvelunsa markkinoinnista eli myynnistä, kuten hän on vastuussa myös asiakaspalvelusta ja yritystoiminnan kehittämisestä (Pyykkö 2011). Yrittäjä

on lisäksi vastuussa yrityksensä lakisääteisistä velvoitteista, kuten verojen maksusta. Edellä lueteltujen vastuiden lisäksi yrittäjä kantaa toimintaan liittyvän taloudellisen riskin. (Tiitinen & Kröger 2012, 28–38.) Hän vastaa myös omasta eläketurvastaan. (Verohallinto 2019).

Yrittäjyyden ja työsuhteen välillä on siis merkittäviä eroja ja kummassakin on etunsa ja haasteensa. Työsuhteessa työskentelevälle henkilölle tarjotaan turvaa, oikeuksia ja etuja, jotka perustuvat lainsäädäntöön ja työehtosopimukseen. Yrittäjänä toimiminen puolestaan antaa vapautta, joustavuutta ja mahdollisuuden toteuttaa omia visioita ja tavoitteita. Yrittäjyys vaatii kuitenkin myös vastuunottoa, riskienhallintataitoja sekä kykyä toimia epävarmuudessa.

Valintaa työsuhteen ja yrittäjyyden välillä kannattaa pohtia tilannekohtaisesti. On myös tärkeää tunnistaa omat vahvuudet, tavoitteet ja resurssit sekä harkita taloudellisia näkökohtia, kuten yrittäjyyden kustannuksia ja mahdollisuuksia ansaita toimeentuloa. Yrittäminen on vaativa sitoutumista vaativa tehtävä, mutta liiketoiminnan kehittämisestä kiinnostuneelle henkilölle yrittäjyys voi olla toimiva vaihtoehto.

2 TYÖSUHDE

Työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta ohjaa työsopimuslaki. Sen ensimmäisen pykälän mukaan työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan. Työsopimuksen tunnusmerkkejä ovat henkilökohtaisuus, sopimuksen mukaisuus, työnantajan lukuun toiminen, työnantajan johdon ja valvonnan alaisuus sekä työstä saatavan vastikkeen vastaanottaminen. (Työsopimuslaki 2001/55.) Edellä mainittujen työsuhteen tunnusmerkkien tulee täytyä yhtäaikaisesti, jotta kyseessä on työsuhde ja työlainsäädäntöä voidaan soveltaa asianomaisiin (Tiitinen & Kröger 2012, 9). Työsuhde ei kuitenkaan ole sopimuksenvarainen asia. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja ja työntekijä eivät voi sopimuksella määritellä, että kyseessä ei ole työsuhde, jos työsuhteen tunnusmerkit kuitenkin täyttyvät. Työnantaja tekee päätöksen, onko kyseessä työsuhde vai toimeksiantosuhte sopimusta laadittaessa. Päätös ei kuitenkaan ole lain edessä pitävä, jos työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät tästä huolimatta. Toimeksiantosopimukseen voidaan sisällyttää ehtoja, jotka erottavat sen normaalista työsuhteesta tämän välttämiseksi. (Kondelin & Peltomäki 2019, 74–75.)

Myös Tiitinen ja Kröger (2012) sekä Äimälä ja Kärkkäinen (2017) tunnistavat teoksissaan työlainsäädännön tunnusmerkistön pakottavuuden. Äimälä ja Kärkkäinen kuvailevat pakkosoveltuvuuden periaatteen tarkoittavan, että ”työlainsäädäntö soveltuu pakottavasti osapuolten väliseen oikeussuhteeseen, kun työsuhteen tunnusmerkistö täyttyy. Äimälä ja Kärkkäinen (2017) huomauttavat, että ”osapuolet eivät voi keskinäisin sopimuksin määrätä, että työlainsäädäntöä ei sovelleta” (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 20–21). Tiitisen ja Krögerin kuvaus pakkosoveltuvuudesta on linjassa Äimälän ja Kärkkäisen tulkinnan kanssa (Tiitinen & Kröger 2012, 7–11).

Henkilökohtaisuus edellyttää, että työntekijä tekee työtä omalla panoksellaan. Työntekijä ei voi lähettää sijaisia tai korvaajia ilman työnantajan suostumusta. Sopimuksen mukaisuus tarkoittaa, että työntekijä tekee työtä työsopimuksen mukaisesti noudattaen sovittua työaika, työtehtäviä ja työn laatua. Työnantajan lukuun toimiminen taas viittaa siihen, että työntekijä tekee työtä työnantajansa hy-

väksi, joka puolestaan suorittaa työntekijälle vastiketta työstä. (Äimälä ja Kärkkäinen 2017, 31–37.) Työntekijä ei siis välttämättä hyödy itse suoranaisesti työsuo-
rituksestaan, vaan välillisesti saaden vastikkeen työtehtäviensä suorittamisesta.

Työnantajan johdon ja valvonnan alaisuus tarkoittaa, että työnantajalla on oikeus määrätä työn tekemisen tavasta, työtehtävistä, työaikataulusta ja antaa ohjeita työntekijälle (Tiitinen ja Kröger 2012, 18–21). Vastike puolestaan viittaa työnteki-
jän saamaan korvaukseen työn tekemisestä. Yleensä vastikkeella tarkoitetaan palkkaa, mutta se voi olla myös jonkin muunlainen taloudellista arvoa sisältävä suoritus tai korvaus kuten asunto. (Äimälä ja Kärkkäinen 2017, 34–37.)

Työsopimus määrittää työnantajan ja työntekijän välisen oikeussuhteen (Tiitinen & Kröger 2012, 9–11). Työsopimuslaki voidaan nähdä olevan olemassa sekä työntekijän että työnantajan suojaamiseksi, sillä se on molemmin puolin velvoit-
tava sopimus, joka määrää sekä työntekijöitä että työnantajia koskevista oikeuk-
sista ja velvollisuuksista (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 20–21, 122–123).

Tällä hetkellä Asiakaspalvelu- ja telemarkkinointialaa koskeva työehtosopimus 1.3.2022–28.2.2024 sisältää myyjän työsopimukseen liittyvät ehdot. Työehtoso-
pimuksessa on sovittu muun muassa palkkauksesta, työajasta, vuosilomasta ja työkyvyttömyyskorvauksesta (Asiakaspalvelu- ja telemarkkinointialaa koskeva työehtosopimus 24.4.2020–28.2.2022). Työsopimuksen ehdot sovitaan yhdessä osapuolten kesken. Myös toimeksiantosopimus solmitaan yhdessä osapuolten kesken (Tiitinen & Kröger 2012, 28–38).

Työnantaja huolehtii verotuksesta ja vakuutuksista sekä maksaa työntekijälle pal-
kan palkkapäivänä (Kavasto & Mattinen 2020, 40). Jos työntekijä sairastuu, hä-
nellä on oikeus sairausajan palkkaan (Äimälä & Kärkkäinen 2020, 183–206). Sai-
rausajan palkkaa maksetaan alla olevan kuvan mukaan. Kuvasta 1 nähdään, että
mitä pidempään työsuhde on kestänyt, sen pidempi on oikeus sairausajan palk-
kaan. (Asiakaspalvelu- ja telemarkkinointialaa koskeva työehtosopimus 24.4.2020–28.2.2022.)

TYÖSUHTEEN KESTO SAIRASTUMISHETKELLÄ	PALKALLISEN JAKSON PITUUS
1 kuukausi	Sairastumispäivä ja sitä seuraavat yhdeksän arkipäivää
8 kuukautta – 3 vuotta	3 viikkoa
3 vuotta –5 vuotta	4 viikkoa
yli 5 vuotta	5 viikkoa

KUVA 1. Työsuhteen sairasajan palkka (Asiakaspalvelu- ja telemarkkinointialaa koskeva työehtosopimus 24.4.2020–28.2.2022).

Jos työsuhde jatkuu tarpeeksi pitkään, työntekijälle kertyy vuosilomaa ja työntekijällä on oikeus lomapalkkaan (Kavasto & Mattinen 2020, 26–31). Työntekijälle kertyy kaksi ja puoli lomapäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti alle vuoden, työntekijälle kertyy kuitenkin vain kaksi lomapäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. (Vuosilomalaki 2005/162, 2:5.) Kuten vuosilomalaissa säädetään, työntekijällä on oikeus saada vuosiloman ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkka. (Vuosilomalaki 2005/162, 3:9). Lisäksi työsuhteen päättyessä kertyneet pitämättömät lomapäivät eräänntyvät pois ja ne maksetaan lomakorvauksena. Kuukausipalkkaisen työntekijä lomakorvaus saadaan jakamalla kuukausipalkka kahdellakymmenelläviidellä ja kertomalla saatu osamäärä kertyneiden pitämättömien lomapäivien lukumäärällä. (Kavasto & Mattinen 2020, 26–31.)

Edellä luetelluiden syiden takia työsuhteessa työskentely voi olla käytännön järjestelyiden kannalta varsin huoleton prosessi työntekijälle, koska työnantajan vastuulla on hoitaa monet käytännön asiat. Työsuhteen solmimisen jälkeen työntekijällä on tarkempi käsitys työn jatkuvuudesta sekä kestosta.

2.1 Työsuhteen tunnusmerkit

2.1.1 Henkilökohtaisuus

Työntekijä tekee työtä henkilökohtaisesti eikä voi lähettää sijaisia tai korvaajia ilman työnantajan suostumusta. Työsuhteen tunnusmerkkinä henkilökohtaisuus edellyttää, että työntekijä suorittaa työtehtävät omalla panoksellaan eikä hänellä

ole oikeutta lähettää sijaisia tai korvaajia ilman työnantajan lupaa. Tämä merkitsee, että työntekijä on itse vastuussa työtehtävien hoitamisesta ja työn suorittamisesta. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 112–117.) Henkilökohtaisuuden periaate korostaa työntekijän yksilöllistä roolia työn suorittajana työsuhteessa. Työntekijän odotetaan olevan läsnä ja hoitavan sovitut työtehtävät itse, tuoden mukanaan oman ammattitaitonsa ja panoksensa työn laadukkaaseen suorittamiseen.

Henkilökohtaisuus on siis tunnusmerkkinä merkityksellinen työsuhteen erottamisessa itsenäisestä ammatinharjoittamisesta tai muista sopimuksellisista järjestelyistä, joissa työntekijällä voi olla oikeus käyttää avustajia tai sijaisia työtehtävien suorittamiseen (Tiitinen & Kröger 2012, 28–38).

Jos työnantaja ei tiedä, kuka työn lopulta suorittaa, hänen voi olla vaikeaa varmistaa, että työnjohto-oikeutta noudatetaan työtehtäviä suorittaessa. Henkilökohtaisuuden voidaan siis nähdä tukevan työnantajan oikeutta määrätä työntekijän työskentelystä, valvoa työntekijän toimintaa ja varmistaa työn suorittamisen laatu ja yhtenäisyys. Työnantajalla on oikeus odottaa, että työntekijä hoitaa sovitut työtehtävät omalla ammattitaidollaan ja sitoutuu työsuhteen velvoitteisiin.

2.1.2 Sopimuksen mukaisuus

Sopimuksen mukaisuudella tarkoitetaan sitä, että työntekijä ja työnantaja ovat solmineet sopimuksen, jonka mukaan työtä tehdään (Tiitinen & Kröger 2012, 9–13). Työntekijä ja työnantaja ovat velvoitettuja noudattamaan työsopimusta sen puitteissa, että työoikeudellisessa lainsäädännössä määrätyt vähimmäisvaatimukset täyttyvät (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 36–38).

Työsopimus on vapaamuotoinen sopimus, jonka tekeminen ei edellytä määrämuodon noudattamista. Tiitinen ja Kröger (2012) tulkitsevatkin työsopimusoi-keutta käsittelevässä teoksessaan Työneuvoston antamia lausuntoja (TN 1438-10 ja TN 1447-12) siten, että työsopimustunnusmerkin täyttymisen kannalta riittää, että työntekijän ja työnantajan välillä on katsottava sovitun epäitsenäisessä asemassa tapahtuvasta työnteosta (Tiitinen & Kröger 2012, 9–13). Myös Äimälä ja Kärkkäinen (2017) käsittelevät työsopimuksen vapaamuotoisuutta työsopi-

muslakia käsittelevässä teoksessaan. Heidän mukaansa sopimuksen nimikkeellä ei ole lopullista merkitystä oikeussuhdetta luokitellessa, jos tosiasialliset työskentelyolosuhteet osoittavat osapuolten välillä vallitsevan työsuhteen. Lisäksi he osoittavat, että osapuolten omilla käsityksillä asemistaan voi olla vaikutusta työsuhteen laatua arvioitaessa. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 36–38.) Kirjallinen sopimus luo selkeyttä ja varmuutta työsuhteeseen sekä auttaa ehkäisemään mahdollisia erimielisyyksiä. Se varmistaa, että työntekijä ja työnantaja ymmärtävät ja sitoutuvat samoihin työsuhteen ehtoihin.

Työsopimuksessa sovitaan työntekoa koskevista asioista ja sen osapuolina ovat työntekijä ja työnantaja, jonka lukuun työntekijä työtään tulee tekemään. Työntekijä sitoutuu työ sopimuksella tekemään työtä ja työnantaja maksamaan vastiketta tehdystä työstä. Työsopimuslain 2001/55 mukaan, työnantajan on ilmoitettava työntekijällä työsuhteen ehdoista. (Tiitinen & Kröger 2012, 93–112.)

Tiitinen ja Kröger (2012) ovat listanneet teoksessaan tiedottamisvelvollisuuden alaisuuteen kuuluvia ehtoja. Listan mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijälle vähintään muun muassa seuraavista ehdoista: työnteon alkamisajankohta ja työ sopimuksen kesto aika, koeajan pituus, työntekijän pääasialliset työtehtävät, työhön mahdollisesti sovellettava työehtosopimus, palkan tai muun vastikkeen määräytymisen perusteet ja palkanmaksukausi. (Tiitinen & Kröger 2012, 107–154.)

Työntekijän tulee täyttää sovitut velvollisuudet ja noudattaa sovittuja työaikoja ja -tehtäviä (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 232–244). Työnantaja puolestaan vastaa siitä, että tarjoaa työntekijälle sovitut työolosuhteet ja palkanmaksun (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 158–161, 219–229). Työsopimuksen noudattaminen takaa oikeudenmukaisen ja luottamuksellisen työsuhteen molemmille osapuolille. Se varmistaa työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet työsuhteen aikana ja auttaa luomaan vakautta työympäristöön.

2.1.3 Työnantajan lukuun

Työntekijä tekee työtä työnantajan hyväksi. Äimälän ja Kärkkäisen (2017) mukaan työnantajan lukuun toimiminen tarkoittaa työsuhteen tunnusmerkkinä sitä,

että työntekijän tekemän työn välitön hyöty kohdistuu työnantajalle. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 33–34.) Työntekijä siis suorittaa työtehtävät työnantajan lukuun työnantajan etu huomioiden. Välittömällä hyödyllä viitataan työn konkreettiseen tulokseen, eikä vastikkeeseen. Työntekijän saama palkka tehdystä työstä ei ole välitön hyöty. Esimerkiksi, jos vaatekaupan myyjä myy housut niin myynnistä hyöttyy vaatekauppa eikä myyjä, vaikka myyjä saa siitä palkkaa.

Äimälän ja Kärkkäisen (2017) kuvauksen mukaan työnantajan lukuun toimimista voi olla ajoittain haastava määrittää, sillä aina ei ole selvää kenelle työntekijä todellisuudessa tekee työtä. Se voi olla haastavaa erityisesti tilanteissa, joissa työntekijä on osakkaana yrityksessä. Omistussuhteet ja yrityksen rakenteet voivat vaikuttaa siihen, onko työntekijän tekemä työ omaan vai toisen lukuun (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 33–34). Tiitinen ja Kröger (2012) puolestaan huomauttavat, että myös työvälineiden omistussuhteella voi olla vaikutusta työsuhteen tunnusmerkistön täyttymisen kannalta. Esimerkiksi rakennusalalla työntekijä tekee työtä työnantajan lukuun käyttäen tämän työkaluja ja materiaaleja. Toisaalta, jos työntekijä toimii itsenäisenä ammatinharjoittajana, hän tekee työtä omaan lukuunsa, käyttäen omia työkalujaan ja materiaalejaan, ja myy työnsä suoraan tilaajalle, joka aiemmassa esimerkissä toimi työnantajana. (Tiitinen & Kröger 2012, 22–23, 28–38.)

Myyntityössä oikeus suhteen arviointi on entistäkin monimutkaisempaa, koska myyjän omistuksessa olevat tuotteet ovat harvoin fyysisesti myyjän hallussa. Usein myyntityö perustuu toimeksiantoihin, joita jaetaan useille yrittäjille tai työntekijöille. Tällöin myytävät tuotteet kuuluvat yritykselle, jonka tuotteita myydään. Tämän lisäksi voi olla yleinen käytäntö, että yritys on antanut yhden toimeksianton, joka jaetaan edelleen useille yksinyrittäjille tai työntekijöille. Näissä tilanteissa on vaikea arvioida, kenen lukuun myyntityö todellisuudessa tehdään, kun huomioidaan tuotteiden omistajuus ja niiden fyysinen hallussa-pito.

Kokonaisuudessaan työnantajan lukuun toimiminen työsuhteen tunnusmerkkinä perustuu välittömän hyödyn kohdistumiseen työnantajalle ja työn tekemiseen työnantajan valvonnassa ja käytössä olevilla resursseilla. Työsuhteen arvioinnissa huomioidaan myös työnantajan velvollisuus maksaa sovitut vastikkeet

työntekijälle, mikä useimmissa tapauksissa tarkoittaa palkkaa (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 34–36).

2.1.4 Työnantajan johdon ja valvonnan alaisuus

Työnantajalla on oikeus määrätä työn tekemisen tavasta, työtehtävistä, työaika-
taulusta ja antaa ohjeita työntekijälle. Työnantajan johdon ja valvonnan alaisuus
eli direktio-oikeus viittaa työnantajan oikeuteen johtaa, määrätä ja valvoa työntekijän
työskentelyä työtehtävissä. Direktio-oikeus antaa työnantajalle päätösvaltaa
työn organisoinnissa ja työntekijän ohjauksessa. Työnantaja voi määrätä mitä
työtehtäviä ja -tehtäväkokonaisuuksia työntekijän tulee suorittaa, ja miten ne tu-
lee suorittaa. Työnantajalla on myös valta päättää työaikatauluista, työn järjeste-
lyistä ja käytettävistä työvälineistä. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 232–244; Tiitinen
& Kröger 2012, 317–325.)

Direktio-oikeus heijastaa työnantajan päättävää asemaa työnantaja-työntekijä-
suhteessa. Sekä Tiitinen ja Kröger (2012) että Äimälä ja Kärkkäinen (2017) esit-
tävät yritysriskinkannon yhdeksi yrittäjyyden keskeisistä tunnusmerkeistä (Tiiti-
nen & Kröger 2012, 28–38; Äimälä & Kärkkäinen 2018, 41–48). Sen vuoksi onkin
työnantajan oman etunsa mukaista varmistaa, että työntekijät toimivat sovitulla
tavalla ja saavuttavat asetetut tavoitteet. Siksi onkin työnantajan kannalta hyödyllistä,
että hän voi antaa työntekijälle ohjeita, määräyksiä ja palautetta työn suorit-
tamiseen liittyen.

Työnantajan johdon ja valvonnan alaisuus luo hierarkkisen rakenteen työsuhteeseen,
jossa työnantaja on ylempänä ja määräävänä osapuolena. Työntekijä puolestaan
toimii työnantajan antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti. Tämä tarkoittaa,
että työntekijän työskentelyä ja päätöksiä ohjaa työnantajan tahto.

Tämä tunnusmerkki erottaa työntekijän aseman itsenäisen ammatinharjoittajan
asemasta. Itsenäisellä ammatinharjoittajalla on enemmän vapautta ja päätösvaltaa
työtehtävien suorittamisessa. Ammatinharjoittaja päättää itse, mitä työtehtäviä
tekee ja miten ne suorittaa sekä vastaa siitä, että pääsee tavoitteisiinsa. (Tiitinen
& Kröger 2012, 28–38.)

2.1.5 Vastike

Vastikkeella viitataan työntekijän saamaan vastikkeeseen eli korvaukseen työn tekemisestä työnantajalle. Työsopimuslaki määrää, että työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle palkkaa työsuhteen ajan sopimuksen mukaisesti. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 34–37.) Ennakkoperintälaki määrittää palkaksi kaikki työ- tai virkasuhteessa saadut palkat, palkkiot, etuudet ja korvaukset, mukaan lukien laissa erikseen mainitut henkilökohtaiset palkkiot. Muut työhön, tehtävään tai palvelukseen liittyvät korvaukset luokitellaan työkorvauksiksi. (Myllymäki 2021.) Työehtosopimukset ja mahdolliset yrityskohtaiset sopimukset voivat sisältää tarkempia määräyksiä vastikkeesta ja sen muodosta ja siten täydentää lakia (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 34–37). Lainsäädännössä on siis selkeästi määritelty, mitä eri käsitteillä tarkoitetaan ja miten ne eroavat toisistaan. Tämä helpottaa työnantajia ja työntekijöitä ymmärtämään, mitä tuloja ja etuuksia tulee käsitellä palkkana ja mitkä luokitellaan työkorvauksiksi.

Yleensä vastike tarkoittaa rahapalkkaa, mutta laki ei edellytä, että se maksettaisiin rahana. Vastike voi siis koostua esimerkiksi kiinteästä kuukausipalkasta, tuntipalkasta, provisiopalkasta tai muista sovituisista palkkioista. Se voi myös sisältää erilaisia lisäetuja, kuten bonuksia tai luontoisetuja ja vaihdella riippuen esimerkiksi työsuorituksen onnistumisen mukaan. Työnantajalla on velvollisuus maksaa sovitut vastikkeet työntekijälle säännöllisesti sovitun maksujakson aikana. (Äimälä ja Kärkkäinen 2017, 34–37, 219–220.) Tämä luo taloudellisen perustan työntekijän toimeentulolle ja elämisen kustannusten kattamiselle. Vastikkeen maksamisen velvollisuus kuuluu työnantajan yleisiin velvoitteisiin työsuhteessa (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 34–37).

Vastike on tärkeä työsuhteen tunnusmerkki, sillä se osoittaa, että työntekijä suorittaa työtä vastineeksi taloudelliselle korvaukselle (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 25–26). Vastikkeellisuus luo vastavuoroisuuden periaatteen työsuhteeseen; työntekijä antaa työpanoksensa ja työnantaja vastaa siitä maksamalla sovitun vastikkeen. Vastikkeettoman työn tekemisestä täytyy sopia erikseen. Tätä kutsutaan vastikeolettamaksi, eli työntekijälle kuuluu maksaa aina palkkaa, ellei erikseen ole sovittu toisin. (Tiitinen & Kröger 2012, 16–19.)

2.2 Työsuhteen kokonaisharkinta

Työlainsäädännön asiantuntija Albert Mäkelä (2022) esittää Tilisanomissa julkaistussa artikkelissaan, kuinka työelämässä on syntynyt viime aikoina uudenlaisia työnteon muotoja, jotka sijoittuvat työsuhteen ja perinteisen yrittäjätyön väli-maastoon. Digitaalisten alustojen kautta tehtävä työ, laskutuspalveluiden hyödyntäminen tai työosuuskuntien kautta tehtävä työ ovat hämärtäneet työsuhteen käsitettä käytännön tasolla. Jos tilannetta tarkastellaan lainsäädännön näkökulmasta, esimerkiksi freelancerina tai kevytyrittäjänä tehty työ on kuitenkin aina joko työsuhteessa tai yrittäjänä tehtyä työtä. (Mäkelä 2022.)

Hallitus on esittänyt ehdotuksen eduskunnalle työsopimuslain 1 luvun 1 §:n muuttamisesta. Ehdotuksen tavoitteena on täsmentää työsopimuslain soveltamisalaa lisäämällä siihen säännös kokonaisharkinnasta epäselvissä ja tulkinnanvaraisissa tilanteissa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022.)

Työ- ja sosiaali-oikeuden dosentti Jaana Paanetoja (2020) käsittelee Tilisanomissa julkaistussa artikkelissaan työn oikeudellisen luonteen määrittelyyn liittyvää kokonaisharkintaa. Hänen mukaansa, kokonaisharkintaa tulisi soveltaa, kun työsuhteen luonne jää epäselväksi perustunnusmerkkien arvioinnin jälkeen. Käytännössä näitä tilanteita monimutkaistaa se, että samaa oikeussuhdetta saataan joutua tarkastelemaan useiden eri lakien näkökulmasta. Tämä voi johtaa siihen, että eri viranomaisten ratkaisut voivat poiketa toisistaan. (Paanetoja 2020.)

Kokonaisharkinnassa tulisi ottaa huomioon työn tekemistä koskevat ehdot, työn olosuhteet, osapuolten tarkoitus työsuhteen luonteesta sekä muut seikat, jotka vaikuttavat osapuolten todelliseen asemaan oikeussuhteessa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022).

Nykyistä työsopimuslakia laadittaessa on jo todettu, että epäselvissä tai kiistatilanteissa kokonaisharkintaa tulee käyttää arvioitaessa työntekosuhteen oikeudellista luonnetta. Aikaisemmin kokonaisharkintaa on siis jo sovellettu ohjeena, kun työntekijän ja yrittäjän välinen rajanveto on ollut epäselvä. Käytännössä yrittäjän

ja työntekijän oikeussuhteen välisen rajanvedon käsittely ei siis muutu. (Mäkelä 2022.)

Muutoksen merkitys käytännössä on lähinnä voimassa olevan lain täsmentäminen ja sen soveltamiskäytännön selkeämpi kirjaaminen lakiin. Muutos vahvistaa jo aiemmin voimassa olleita työsuhteisen työn ja yrittäjätöön erottelua koskevia periaatteita. Tarkemmat kriteerit voivat kuitenkin auttaa osapuolia määrittämään oikeussuhteensa luonnetta. Lisäksi työsuojeluviranomaiset voivat hyödyntää näitä lakiin kirjattuja kriteerejä valvonnassaan. Lopullisen merkityksen ratkaisee kuitenkin lakia soveltava tuomioistuin. (Mäkelä 2022.) Suomen tasavallan presidentti vahvisti lain, joka muuttaa työsopimuslain 1 luvun 1 §:ää. Työsopimuslain 1 luvun 1 § muutos tulee voimaan 1. heinäkuuta 2023 (HE 215/2022).

3 YRITTÄJYYS

Yrittäjänä toimiessaan henkilö tekee työtä omaan lukuunsa ilman työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä. Hän kantaa toiminnan taloudellisen riskin ja hänellä on vapaus päättää itse omista työajoistaan, tehtävistään ja työskentelytavoistaan. Yrittäjä vastaa itse työnsä järjestämisestä ja on itsenäinen liiketoiminnassaan. (Tiitinen & Kröger 2012, 28–38.) Yrittäjä voi päättää oman yrityksensä strategiasta, hinnoittelusta, markkinoinnista ja liiketoiminnan kehittämisestä (Pyykkö 2011). Lisäksi hän huolehtii yrityksensä lakisääteisistä velvoitteista, kuten esimerkiksi omasta eläketurvastaan (Verohallinto 2019). Koska yrittäjällä on oikeus päättää työn käytännöllisestä toteutustavasta ja organisoinnista itse, se luo mahdollisuuden toteuttaa omaa liikeideaa, hallita omaa työtään ja ansaita tuloja suoraan työnsä tuloksista.

Yrittäjyydessä on mahdollisesti useita etuja, kuten mahdollisuus taloudelliseen itsenäisyyteen ja työsuhteen alaisia tuloja parempaan ansaintaan, sillä yrittäjä hyötyy itse suoraan oman työpanoksensa ja yrityksen menestyksen kautta. Yrittäjä voi määrittää oman työaikansa ja työskennellä silloin, kun se parhaiten sopii omiin ja asiakkaiden tarpeisiin (Tiitinen & Kröger 2012, 28–38). Tämä voi mahdollistaa työn ja yksityiselämän paremman tasapainon sekä tarjota mahdollisuuden joustavaan aikataulutukseen esimerkiksi perhe-elämän tai harrastusten yhteensovittamiseksi. Lisäksi työntekijästä poiketen yrittäjän ei siis tarvitse odottaa palkankorotuksia tai bonuksia kasvattaakseen tulojaan. Kuitenkin yrittäjänä toimiminen voi olla haastavaa ja riskialtista, vaatien sitoutumista, jatkuvaa kehittymistä ja kykyä selviytyä epävarmuudesta.

Yrittäjyys tuo myös vastuuta ja riskejä. Yrittäjä on henkilökohtaisesti vastuussa yrityksen taloudellisesta menestyksestä ja kannattavuudesta. Hänen vastuullaan on hoitaa yrityksen hallinnolliset ja lakisääteiset velvoitteet, kuten kirjanpito, verotus ja laskutus (Tiitinen & Kröger 2012, 28–39; Äimälä & Kärkkäinen 2017, 41–48). Näiden tehtävien hoitaminen vaatii aikaa ja osaamista, mikä voi olla haastavaa erityisesti pienissä yrityksissä, joissa yrittäjä toimii usein monessa roolissa samanaikaisesti. Lisäksi yrittäjän on kyettävä hallitsemaan liiketoimintariskejä, kuten markkinoiden muutoksia, kilpailua ja taloudellisia haasteita. Yrittäjänä toi-

miminen vaatii myös itsensä johtamista, omatoimisuutta ja kykyä tehdä päätöksiä. Yrittäjän on oltava valmis ottamaan vastuuta omasta työstään, asiakkaidensa tyytyväisyydestä ja yrityksensä menestyksestä. (Pyykkö 2011.)

Työeläkeyhtiö Ilmarisen (2020) mukaa yrittäjäyys voi myös aiheuttaa epävarmuutta ja stressiä. (Imarinen 2020.) Koska etenkin alkuvaiheessa yritys saattaa olla haavoittuvainen ja taloudelliset tulokset voivat vaihdella, yrittäjän täytyy olla valmis ottamaan riskejä ja sietämään epävarmuutta liiketoiminnan kehittymisestä. Yrittäjäyys ei siis sovi kaikille. Se vaatii omistautumista, sitoutumista ja joustavuutta. Yrittäjän täytyy olla valmis tekemään paljon työtä ja panostamaan resursseja yrityksen menestymiseen.

Yrittäjänä toimiminen voi kuitenkin tarjota mahdollisuuden toteuttaa unelmia, luoda oman näköinen työpaikka ja saavuttaa taloudellista menestystä. Se voi antaa vapauden tehdä omia päätöksiä, tehdä itselle merkityksellistä työtä ja vaikuttaa positiivisesti ympäröivään maailmaan. Yrittäjäyys voi olla innostava ja palkitseva urapolku niille, jotka ovat valmiita sitoutumaan ja ottamaan vastuun omasta liiketoiminnastaan.

3.1 Yrityksen perustamien

Moni yksinyrittäjästä valitsee toiminimen toimintansa perustaksi (Patentti- ja rekisterihallitus 2023). Toiminimen perustamiseen kuuluu perustamisilmoituksen tekeminen joko verkossa tai paperilomakkeella. Tämän ilmoituksen yhteydessä yrittäjä saa y-tunnuksen, joka toimii yrityksen yksilöivänä tunnuksena vastaavalla tavalla kuin henkilötunnus toimii yksilön tunnistenumeronä. (Yrityksen-perustaminen.net n.d.)

Y-tunnuksen avulla yrittäjän tulee tehdä veroilmoitus Verohallinnolle. Lisäksi ilmoituksessa ilmoitetaan arvonlisäverovelvollisuudesta, työnantajarekisteriin haikutumisesta ja ennakkoperintärekisteriin liittymisestä. (Yrityksen-perustaminen.net n.d.) Arvonlisäverovelvolliseksi katsotaan yritys, joka myy tavaroita tai palveluita. Mikäli yrityksen liikevaihto jää alle 15 000 euron vuodessa, ei yrityksen tarvitse ilmoittautua arvonlisäverovelvollisten rekisteriin (Verohallinto 2021).

Kaupparekisteriin ilmoittautumista ei vaadita, jos yrityksen toiminta ei edellytä lupaa, yrityksellä ei ole erillistä toimitilaa tai yritys työllistää ainoastaan perheenjäseniä. Kuitenkin yhdenkin kriteerin täytyessä kaupparekisteriin on ilmoitettava. Työnantajarekisteriin ei tarvitse ilmoittautua, jos yrittäjä työllistää ainoastaan itsensä. (Yrityksen-perustaminen n.d.)

Ennakkoperintärekisteriin ilmoittautuminen ei ole pakollista, mutta siihen kuulumisella osoitetaan usein palveluja myyville yrittäjille, että he hoitavat ennakkoverojen maksamisen itse. Rekisteröitymättömillä toimijoilla ostaja joutuu huolehtimaan ennakonpidätyksistä, mikä aiheuttaa ylimääräistä vaivaa asiakkaille. Sen vuoksi asiakasyritykset suosivatkin enemmän ennakkoperintärekisteriin kuuluvia toimijoita. (Yrityksen-perustaminen.net n.d.) Yrittäjälle on siis asiakkaiden hankinnan kannalta kannattavaa liittyä ennakkoperintärekisteriin.

Ennakkoperintärekisteriin pääsy edellyttää verovelvoitteiden moitteetonta hoitamista. Näin ollen rekisteriin kuulumisen on merkki yrittäjän verovelvoitteiden asianmukaisesta hoitamisesta ja sitoutumisesta veroasioiden kuntoonpanoon. Koska liiketoiminnan taustalla olevat epäselvyydet tai laiminlyönnit verojen maksuissa voivat estää pääsyn rekisteriin, yritys, joka ei kuulu rekisteriin, voi herättää huolia asiakkaassa. (Yrityksen-perustaminen n.d.)

3.2 Yrittäjän eläkevakuutus

Yrittäjä on vastuussa omasta eläketurvastaan, joka tulee hoitaa hankkimalla vähintään YEL-vakuutus eli yrittäjän eläkevakuutus. YEL-vakuutus on lakisääteinen ja pakollinen osa yrittäjän eläke- ja sosiaaliturvaa. Vakuutusmaksun määrä perustuu yrittäjän työtuloon, ja se lasketaan prosentuaalisesti työtulon perusteella 12 kuukauden jaksolta. Lain mukaan työtulon tulee vastata palkkaa, joka olisi kohtuudella maksettava vastaavan ammattitaidon omaavalle henkilölle tai korvausta, joka keskimäärin vastaa kyseistä työtä. YEL-vakuutusmaksut ovat maksajansa verotuksessa kokonaan vähennyskelpoisia. (Yrittäjät.fi n.d.)

YEL-vakuutus tulee ottaa, jos henkilö on 18–69-vuotias, toimii yrittäjänä vähintään neljä kuukautta ja työtulo on vähintään 8 575,45 euroa (vuonna 2023). Li-

säksi vakuutusvelvollisuus koskee liikkeen- tai ammatinharjoittajia, avoimen yhtiön ja kommandiittiyhtiön vastuunalaisia yhtiömiehiä sekä osakeyhtiön johtavassa asemassa olevia osakkaita, jotka omistavat yli tietyn prosenttimäärän osakkeista. Johtavalla asemalla tarkoitetaan toimitusjohtajuutta, hallituksen jäsenyyttä tai vastaavaa asemaa tai tosiasiallista määräysvaltaa yrityksessä. (Yrittäjät.fi n.d.)

Eduskunta hyväksyi yrittäjien eläkelain muutokset 9.12.2022, jotka keskittyivät yrittäjän työtulon yhdenmukaisempaan määrittelyyn ja työtulon säännölliseen tarkistamiseen. Muutokset olivat kokonaisuuteen nähden melko pieniä. Lain painopistealueina olivat YEL-työtulon määrittelyn tarkentaminen ja työtulojen säännöllinen tarkistaminen kolmen vuoden välein. (Lumijärvi 2023.) Vuoden 2023 alusta alkaen YEL-työtuloa vahvistaessa eläkelaitos ottaa huomioon saman ammattitaidon omaavien henkilöiden palkat kyseisellä toimialalla ja keskittyy yrittäjän työpanoksen määrään, toiminnan laajuuteen, ammattitaitoon ja työpanoksen arvoa kuvaaviin tietoihin (Yrittäjät n.d.). Nämä tiedot voivat liittyä esimerkiksi yritystoiminnan kausiluonteisuuteen, osa-aikaisuuteen, työntekijöiden määrään, liikevaihtoon tai muihin seikkoihin, jotka vaikuttavat työpanoksen arvon määrittämiseen. Työtulo vahvistetaan jatkossakin kokonaisarvion perusteella. Valiokunta mainitsi mietinnössään myös aloittavat yrittäjät, joiden työtuloarviointiin tulee ottaa huomioon se, että yritystoiminnan alussa taloudellinen tulos ja maksukyky voivat olla alhaisia. (Lumijärvi 2023.)

Muutosehdotus sai julkisuudessa paljon kritiikkiä. Erityisesti pienyrittäjät pelkäsivät palkkatiedon ja mediaanipalkan käytön johtavan mekaanisiin tulkintoihin ja siten merkittäviin työtulojen ja eläkemaksujen korotuksiin. Kritiikkiä kohdistettiin myös koko YEL-järjestelmään, jota ajoittain verrattiin sijoitustuotteisiin, vaikka se onkin vakuutus. (Lumijärvi 2023.)

3.3 Toiminimen verotus

Toiminimen verotus eroaa palkansaajan verotuksesta siten, että toiminimiyrittäjän tuloa verotetaan ansio- ja pääomatulona (Laitinen 2022), kun taas palkansaa-

jan palkka lasketaan vain ansiotuloksi (Verohallinto 2023). Uuden toiminimen perustaminen vaatii siis yritystoiminnasta syntyvien tulojen ja kulujen arviointia sekä mahdollisen liiketoiminnan tuloksen arviointia. (Verohallinto 2018).

Yrittäjä maksaa veroa antamansa arvion perusteella ennakoon ja ennakkoveroa maksetaan ansiotuloveroprosentin mukaan (Verohallinto 2018). Palkansaajana vuositulot arvioidaan verokorttia tehdessä, jonka perusteella määräytyy veroprosentti (Verohallinto 2023).

Mikäli yrityksellä ei ole varallisuutta, sen verotus on siis hyvin saman kaltainen kuin työsuhteen verotus. Suurimman eron tekee mahdollisuus maksaa osa veroista pääomatuloverona.

Toiminimen pääomatulon määrä on 20 % yrityksen edellisen vuoden nettovarallisuudesta. Pääomatulojen veroprosentti on 30 % 30 000 € asti ja siitä ylittävistä määrätstä 34 %. Yrittäjä voi halutessaan vaatia pääomatulovero määräksi 10 % tai 0 % nettovarallisuudesta. (Laitinen 2022.)

Toiminimen verotuksessa on myös mahdollisuus vähentää yrityksen tulohankkimiseen liittyviä kuluja, esimerkiksi laitehankinnat, kirjanpitokulut ja vakuutusmaksut (Laitinen 2022). Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yrittäjä voi ilmoittaa kuluneen vuoden aikana tehtyjen, yrityksen liiketoimintaan olennaisesti liittyvien hankintojen kulut veroilmoituksessa, jolloin niistä tulee kokonaisveron määrästä tehtäviä vähennyksiä, ja näin ollen veron kokonaismäärä siis pienenee.

Yrittäjän elämässä on paljon vapauksia, mutta myös lukuisia velvoitteita, joista yrittäjä vastaa henkilökohtaisesti. Yhteenvetona voidaan todeta, että yksinyrittäjän toiminta alkaa toiminimen perustamisella ja tarvittavien ilmoitusten tekemisellä. Yrittäjän on myös suoritettava ennakko- ja arvonlisävero määräpäivinä sekä huolehdittava muista liiketoimintaan liittyvistä velvoitteista. Yrittäjyyden tuomat vapaudet ja mahdollisuudet tulevat vastapainoksi lukuisille velvollisuuksille, jotka ovat tärkeää hallita kokonaisvaltaisesti menestyvän ja hyvinvoivan yrittäjyyden saavuttamiseksi. Lukuisten velvoitteiden ja vastuiden vuoksi, yrittäjän on osattava tasapainottaa työntekonsa niin, ettei se aiheuta liiallista kuormitusta fyysiselle tai henkiselle terveydelle.

3.4 Kevytyrittäjäisyys

Oikeus- ja kauppätieteiden lisensiaatti Janne Myllymäki (2021) käsittelee Tilisanomissa julkaistussa artikkelissaan erinomaisesti kevytyrittäjäisyttä uutena työn tekemisen muotona. Artikkelin mukaan kevytyrittäjäksi kutsutaan henkilöä, joka työllistää itsensä ja laskuttaa tekemästään työstä asiakastaan käyttäen laskutuspalveluyritystä. Kevytyrittäjällä ei ole omaa yritystä tai y-tunnusta. Laskutuspalveluyritys puolestaan viittaa palveluntarjoajaan, joka laskuttaa asiakkaalta korvauksen tehdystä työstä työkorvauksena ja välittää sen työn suorittajalle eli kevytyrittäjälle joko palkkana tai työkorvauksena. Samalla laskutuspalveluyritys hoi-taa työhön liittyviä vero- ja muita lakisääteisiä velvoitteita. Laskutuspalveluyritykset toimivat erilaisilla toimintamalleilla. (Myllymäki 2021.)

Myös Paanetoja (2020) käsittelee kevytyrittäjäisyttä Tilisanomissa julkaistussa artikkelissaan. Siinä missä Myllymäki (2021) käsittelee kevytyrittäjäisyttä erityisesti verotuksen näkökulmasta, Paanetoja keskittyy artikkelissaan käsittelemään kevytyrittäjän työn oikeudellista luonnetta. Paanetojan mukaan kevytyrittäjäisyydestä ei ole olemassa erillistä lainsäädäntöä, vaan se toimii pääasiassa markkinoinnilisena käsitteenä. Kevytyrittäjäisyys ei siis edusta uutta työnteon muotoa, joka sijoit-tuisi työsuhteen ja itsenäisen yrittäjäisyyden välimaastoon. Itse kevytyrittäjän nimike ei kerro mitään työn oikeudellisesta luonteesta. Pelkkä laskutuspalvelun käyttö ei myöskään ole ratkaiseva tekijä. Kevytyrittäjäisyttä koskevat palvelut ja kevytyrittäjäisyys-termi kuitenkin luovat mielikuvia ja ohjaavat mukana olevien toimintaa. Kevytyrittäjäisyyteen viittaava termi saattaa antaa ymmärtää, että kyseessä on jotain muuta kuin työsuhteista työtä. Tämä voi vähentää epäselvyyksiä ja erimielisyyk-siä käytännön toteutuksessa. (Paanetoja 2020.)

Perinteisessä mallissa laskutuspalveluyritys ja työn suorittaja sopivat, että työstä saatu korvaus maksetaan palkkana, jolloin laskutuspalveluyritys välittää asiakkaan maksaman summan työn suorittajalle palkkana (Myllymäki 2021).

Myllymäki (2021) antaa työn tekemisen eri muotoja käsittelevässään artikkelissa erinomaisen esimerkin laskutuspalveluiden käytöstä kevytyrittäjänä:

”Valokuvaaja Veikka rekisteröityy kevytyrittäjille markkinoitavan Toimi yrittäjämäisesti -laskutuspalvelun käyttäjäksi ja sitoutuu sen ehtoihin. Veikka markkinoi itse työtään ja saa hankittua valokuvauskeikan Jalasvaaran Kukka Oy:ltä. Veikka sopii yhtiön kanssa mitä työtä tehdään, milloin ja paljonko työ kokonaisuudessaan maksaa sekä maksuehdoista. Kun työ on tehty, ilmoittaa Veikka laskutuspalvelulle tiedot laskutusta varten. Jalasvaaran Kukka Oy saa sovitun suuruisen laskun laskutuspalvelulta, joka maksaa palkan Veikalle, kun lasku on maksettu. Palkka määräytyy laskutussummasta, josta on vähennetty arvonlisävero (joka on peritty laskun yhteydessä Jalasvaaran Kukka Oy:ltä), palvelumaksu, joka voi olla esimerkiksi 3–5 prosenttia arvonlisäverottomasta laskutussummasta, tapaturmavakuutusmaksun osuus ja laskutuspalveluun liittyvät lakisääteiset työnantajamaksut sekä ennakonpidätys. Jäljelle jääneen nettosumman laskutuspalvelu maksaa Veikalle.” (Myllymäki 2021.)

Kevytyrittäjäyys on toiminut verotuksen kannalta ongelmitta. Verotuksessa on perinteisesti hyväksytty, että työn suorittaja ja työn teettjä sopivat maksetun korvauksen olevan palkkaa, vaikka työsuhteen tunnusmerkit eivät täytyisi heidän välillään. Tämän pohjalta on myös hyväksytty, että työn suorittaja sopii laskutuspalveluyrityksen kanssa, että laskutuspalveluyritys toimii työn suorittajan palkanmaksajana. Tämä edellyttää kuitenkin, että työn suorittajaa ei katsota olevan työsuhteessa asiakkaaseensa. (Myllymäki 2021.)

Perinteiseen laskutuspalvelun toimintamalliin liittyy kuitenkin joitakin haittapuolia. Kevytyrittäjä ei esimerkiksi voi hyödyntää yrittäjävähennyksiä tai alarajahuojenusta arvonlisäverotuksessa. Tästä syystä laskutuspalveluyritykset tarjoavat myös vaihtoehtoisen toimintamallin, jossa ne välittävät asiakkaan maksaman korvauksen työn suorittajalle työkorvauksena. (Myllymäki 2021.)

4 MYYNTITYÖ

Ansiotyö voi siis tapahtua myös ilman työsuhteen tunnusmerkkejä, mikäli henkilö toimii itsenäisenä ammatinharjoittajana eli yrittäjänä. Itsenäinen ammatinharjoittaja tekee työtä omalla vastuullaan ilman työnantajan johtoa tai valvontaa. Toimeksiantajan ja yrittäjän välillä solmitaan toimeksiantosopimus, jossa yrittäjä sitoutuu suorittamaan sovitut tehtävät, mutta hänellä on vapaus valita omat keinonsa. Yrittäjä voi esimerkiksi palkata työntekijän suorittamaan työtä puolestaan ja hänellä voi olla useita samanaikaisia toimeksiantoja. (Tiitinen & Kröger 2012, 28–38.)

Myyntityön toteuttaminen on nykyään kätevää, koska sen toteuttamiseksi on olemassa valtava määrä erilaisia tapoja. Digitaaliset alustat ja vuokratyömahdollisuus on helpottanut myyjän siirtymistä työsuhteesta yrittäjyyteen. Nämä uudet työskentelytavat ovat madaltaneet kynnystä toimia yrittäjänä myyntityössä. Työntekijälle nämä mahdollisuudet voivat lisätä työn autonomiaa, ansaintamahdollisuuksia ja ajanhallintaa.

Kun henkilö päättää tehdä töitä yrittäjänä, monet vastuut jäävät hänen itsensä kannettavaksi. Yrittäjän täytyy huolehtia mm. yrityksen johtamisesta, yrityksen oman tuotteen tai palvelun markkinoinnista eli myynnistä sekä työsuorituksista ja hallinnollisista toiminnoista. Tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan vastuunkannolla työsuorituksista sitä, miten yrittäjä kantaa vastuun esimerkiksi tuotteen virheistä tai palvelun laadusta, mikäli asiakas ei ole tyytyväinen työn jälkeen. Lisäksi yrittäjän on itse hankittava uudet asiakkaat ja pidettävä huolta siitä, että hänen toimeksiantonsa jatkuvat riittävän pitkään, jotta toimeentulo on turvattu. Yrittäjä huolehtii siis lopulta myös omasta toimeentulostaan, sillä hän kantaa taloudellisen riskin yrityksen menestyksestä (Tiitinen & Kröger 2012, 28–37).

Itsenäisen ammatinharjoittajan tunnistaminen ei ole yksiselitteistä, ja se tehdään tapauskohtaisesti työsuhteen tunnusmerkkejä koskevan kokonaisarvioinnin perusteella. Työntekijän ja itsenäisen ammatinharjoittajan selkeimpänä erona voidaan pitää henkilön itsenäisyyttä oikeudellisessa suhteessa. Ammatinharjoittaja vastaa omasta toimeentulostaan työpanoksensa perusteella ja kantaa vastuun, jos toiminta ei ole taloudellisesti kannattavaa. Itsenäisen ammatinharjoittajan työ

perustuu toimeksiantosopimukseen, jota koskeva normisto ja säännökset on esitetty työlainsäädännön sijasta kauppakaaren 18 luvussa ja erilaisissa erityislaisissa. (Tiitinen & Kröger 2012, 28–38.)

Koska itsenäisen ammatinharjoittajan käsitettä ei ole vakiinnutettu oikeuskäytäntöön, sitä arvioidaan yksittäistapauksissa työsuhteen tunnusmerkkien kautta. Tiitinen & Kröger (2012) ovat tunnistaneeet ammatinharjoittajille tyypillisiä aineellisia ja muodollisia tunnusmerkkejä. Nämä ovat samankaltaisia kuin työsuhteen tunnusmerkit, mutta tarkasteltuna ammatinharjoittajan näkökulmasta. (Tiitinen & Kröger 2012, 28–38.) Ammatinharjoittajalla on esimerkiksi toimeksiantoja sen sijaan, että työskentelisi työnantajan lukuun.

Kuvasta 2 ilmenee, että toimeksiantosopimus sisältää muun muassa sopimuksen keston, palkkion määrän ja korvaukset sekä tiedon työvälineistä.

<p style="text-align: center;">Toimeksiantosopimus</p> <p>Toimeksiantaja Nimi: Y-tunnus: Osoite: Puhelin: Sähköposti: Edustaja:</p> <p>Alihankkija/Palveluntarjoaja Nimi: Y-tunnus: Osoite: Puhelin: Sähköposti: Edustaja:</p> <p>Sopimuksen kohde ja tarkoitus Tällä toimeksiantosopimuksella sovitaan osapuolten välisestä yhteistyöstä sekä molempien Osapuolten yhteistyöhön liittyvistä velvollisuuksista ja oikeuksista. Palveluntarjoaja edustaa Toimeksiantajaa tämän sopimuksen mukaisesti. Osapuolten tarkoituksena on edistää xxx Oy:n kumppaneiden tuotteiden myyntiä.</p> <p>Sopimuksen kesto Toimeksianto alkaa 12.05.2023. Yhteistyösopimus on voimassa toistaiseksi, kahden viikon irtisanomisaika molemmin puolin. Sopimusosapuoli voi purkaa sopimuksen päättyneeseen heti, mikäli: -toinen osapuoli rikkoo olennaisesti tätä sopimusta. -toinen osapuoli joutuu konkurssiin, yrityssaneerausmenettelyyn tai muuten pysyvästi maksukyvyttömäksi. -toinen osapuoli ei toimi lojaalisti, tai toimeksiannon palvelukuvausten ja vaatimusten mukaisesti.</p> <p style="text-align: right;">1</p>	<p>Alihankkijan asema yrittäjänä tai kevyt yrittäjänä Palveluntarjoaja ei ole työsuhteessa xxxx Oy:llä. Palveluntarjoajalla voi olla muitakin edustuksia ja toimeksiantoja, kunhan ne eivät suoraan ole kilpailuasetelmassa xxxx Oy:n antaman toimeksiannon kanssa. Mikäli on mahdollista, että palveluntarjoajan muu mahdollinen toimeksianto on kilpailuasetelmassa, keskustellaan siitä xxxx Oy:n johdon kanssa asetelmasta. Jos xxxx Oy toteaa, että kilpailuasetelma on suora, palveluntarjoaja ei saa ottaa sitä vastaan. Esimerkki suorasta kilpailuasetelmasta on kahden eri sähköyhtiön myyntitoimeksianto. Palveluntarjoaja saa käyttää apulaisia ja muita henkilöitä toimeksiannon toteutuksessa, kyseiset henkilöt tulee soveltaa tehtävän. Palveluntarjoaja vastaa itse, tai käyttämänsä kevytyrittäjä palvelun kautta, oman toiminnan verojen ja lakisääteisten velvollisuuksien hoidosta. Palveluntarjoaja on velvollinen pitämään toimintansa varten ainakin voimassa olevaa vastuuvakuutusta sekä tapaturmavakuutusta. Kevytyrittäjä palvelun kautta voi hankkia ko. vakuutukset.</p> <p>Salassapitosopimus Palveluntarjoaja sitoutuu pitämään salassa hänelle uskotut tai muuten saadut tiedot koskien toimeksiantajan, tämän toimeksiantajan tai näiden asiakkaiden ja yhteistyö kumppaneiden liike- tai ammattisalaisuuksia, liikeasioita tai taloudellista asemaa ja olemaan käyttämättä näitä muutoin, kuin toimeksiantajan hyväksi. Palveluntarjoaja on tietoinen siitä, että luottamuksellisten tietojen paljastaminen voi aiheuttaa yhteistyön purkamisen. Palveluntarjoaja on velvollinen korvaamaan xxxx Oy:lle aiheutuneet vahingot ja taloudelliset menetykset salassapitosopimuksen rikkomisesta. Tämää salassapitovelvollisuus on voimassa rajoittamattoman ajan. Palveluntarjoaja ymmärtää sen, että hän ei saa paljastaa toimittajan salassa pidettäviä tietoja sopimuksen päättyttyä esim. uudelle toimeksiantajalle eikä muutoinkaan, ja että hänen on palautettava salassa pidettävä materiaali ja kaikki mahdolliset jäljennökset siitä. Salassapitovelvollisuus ei koske tietoa tai aineistoa, joka on yleisesti</p> <p style="text-align: right;">2</p>
<p>saatavilla taikka muuten julkista, tai vastaanottava osapuoli on saanut kolmannelta osapuolelta.</p> <p>Palveluntarjoaja sitoutuu seuraamaan toimeksiantajan ja sen kumppaneiden antamia GDPR ohjeita. Mikäli palveluntarjoaja rikkoo toimeksiantajan antamia GDPR säännöksiä ja toiminta ohjeita on hän vastuullinen sen mahdollisista seuraamuksista kolmansille osapuolille ja toimeksiantajan asiakkaita kohtaan.</p> <p>Tietoa xxxx Oy:n työntekijöistä ja yhteistyö kumppaneista ei saa luovuttaa ulkopuoliselle. Sähköposti listoja saa ainoastaan käyttää toimeksiannon ja työhön liittyvissä asioissa.</p> <p>Palkkio ja korvaukset Palveluntarjoajalla on oikeus seuraavassa määritellyn palkkioon tämän Sopimuksen mukaisesta työstään: Kuluttajasopimuksissa kiinteänä korvauksena hyväksytyistä sopimuksista.</p> <p>Korvaustasot: Sähköopimukset 70 € Lisäarvopalvelut 35 €/1 kpl uusiutuva energia Lisäarvopalvelut 20 €/1 kpl vaihto turva Palkkiot maksetaan yhden (1) kerran. Palkkiot maksetaan hyväksytyistä sopimuksista. Hyväksytty sopimus eritellään tämän sopimuksen "Hyväksytty sopimus" kohdan mukaisesti. Kaikki hinnat ovat alv. 0%</p> <p>Jos yhteistyösopimus päättyy toisen osapuolen toimesta tai päätetään molempien osapuolien toimesta, kaikki mahdolliset korvaukset ja palkkiot maksetaan kuitenkin sopimuksen mukaisesti, samoin hinnoin ja ehdoin.</p> <p>Hinnoittelu Palveluntarjoaja on velvollinen noudattamaan tuotteiden myynnissä toimeksiantajan antamia hintoja ja hinnoitteluperusteita. Toimeksiantajalla on oikeus muuttaa hintoja ja hinnoitteluperusteita ilmoitettuaan tästä Palveluntarjoajalle kohtuullisessa aikataulussa.</p> <p style="text-align: right;">3</p>	<p>Hyväksytty sopimus Mikäli asiakas tai verkkoyhtiö ei peruuta sopimusta kuluttajasuojalain mukaisesti 14 vuorokauden kuluessa sopimuksen solmimisesta, sopimus katsotaan hyväksytyksi ja edellyttäen, että fyysinen toimitus voi alkaa xxxx Oy:n toimesta. Mahdolliset esteet fyysisen toimituksen aloittamiseksi estävät myös sopimuksen hyväksytyksi katsomisen. Osapuolten velvollisuus on selvittää parhaansa mukaan fyysisen toimituksen alkamisen esteet ja korjata nämä mahdollisuuksiensa mukaan. Sopimus täytyy saada alkamaan viimeistään 3 kuukauden kuluessa myyntipäivämäärästä.</p> <p>Korvauksen maksu Laskutus omalla Y-tunnuksella, tai kevytyrittäjä palvelun kautta. xxxx Oy toimittaa tarkemmat laskutus ohjeet. Toimeksiantaja antaa laskutusperusteet edellisen kuukauden myynneistä aina viimeistään kuluvaan kuukauden loppuun mennessä. Laskutusperusteet saatuaan palveluntarjoajan tulee toimittaa lasku toimeksiantajalle viipymättä, viimeistään seuraavan kuukauden 5. päivä. Maksuaika laskuilla on 30 päivää.</p> <p>Sairastapauksessa on mahdollista hakea yrittäjän sairaus päivärahaa oman YEL- vakuutuksen kautta.</p> <p>Työvälineet xxxx Oy toimittaa palveluntarjoajalle järjestelmät myynnin suorittamista varten. Muutoin palveluntarjoaja vastaa omista välineistään.</p> <p style="text-align: right;">4</p>

KUVA 2. Esimerkki toimeksiantosopimuksesta asiakkaan ja yrittäjän välillä

4.1 Kilpailukiello

Työsopimuslain mukaan työntekijän on vältettävä kilpailevaa toimintaa työsuhteen aikana. Tällainen toiminta ei saa työn luonteen ja työntekijän aseman huomioon ottaen ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Kilpailevan toiminnan välttämiseksi työntekijä ei voi olla kahdella eri myyntitoimistolla töissä samaan aikaan, vaikka myytävä tuote olisi eri. Se voi rajoittaa työntekijän työllistymistä tällaisiin yrityksiin myös työsuhteen päättymisen jälkeen. (Tiitinen & Kröger 2012, 330–348.) Tämä voi hankaloittaa työntekijän toimeentuloa, jos yhdellä myyntitoimistolla ei ole tarpeeksi töitä.

Kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena on estää väliaikaisesti työntekijän oikeutta harjoittaa kilpailevaa toimintaa sen työnantajan kanssa, jonka kanssa kilpailukieltosopimus on tehty. Työnantaja saa kuitenkin määrätä kilpailukiellon työntekijälle ainoastaan erityisen painavasta syystä, eikä se saa yksinomaan estää työntekijää käyttämästä ammattitaitoaan tai estää terveen kilpailun toteutumista. (Tiitinen & Kröger 2012, 342.)

Yrittäjälle kilpailukiellon sopiminen toimeksiantajan näkökulmasta on hankalaa, koska yrittäjyyteen yhdistetään usein monien toimeksiantojen määrä sekä peräkkäiset tilaukset eri toimeksiantajilta. Jos toimeksiantaja pyrkii rajoittamaan tätä oikeutta tarpeettomasti, voi olla houkuttelevampaa työskennellä työsuhteen kautta. Yrittäjällä voi myös olla perusteltu syy turvautua vain yhteen toimeksiantajaan, ja tämä voi johtaa siihen, että muita toimeksiantoja ei etsitä, koska ne eivät ole tarpeellisia. Lähtökohtaisesti yrittäjä voi kuitenkin vastaanottaa monia toimeksiantoja kerrallaan, ellei yrittäjä ja toimeksiantajan välillä ole erikseen sovittu kilpailukiellosta. Kilpailukiello kannattaa siis ottaa huomioon, kun pohtii valintaa työsuhteen ja yrittäjyyden välillä myyjänä.

4.2 Vuokratyö

Vuokratyö on työskentelymuoto, jossa työvoiman vuokraaja, yleensä henkilöstöpalveluyritys, vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle vastiketta vastaan. Käyttäjäyritys voi olla yksityinen yritys, julkisyhteisö tai kolmannen sektorin toimija. (Myllymäki 2021.)

Vuokratyössä työn johto- ja valvontaoikeus siirtyy käyttäjäyritykselle vuokrauksen ajaksi. Käyttäjäyritykselle siirtyy myös muita työsuhteeseen liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia. On kuitenkin tärkeää huomata, että työntekijä säilyy edelleen työsuhteessa vuokraavaan yritykseen, joka vastaa esimerkiksi palkanmaksusta. (Myllymäki 2021.)

Vuokratyöllä on myös verotuksen kannalta merkitystä, sillä useat keskeiset työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä. Käyttäjäyrityksellä on työn johto- ja valvontaoikeus, ja työskentely tapahtuu usein käyttäjäyrityksen tiloissa ja välineillä. Näiden seikkojen perusteella työsuhteen muodostuminen työntekijän ja käyttäjäyrityksen välille olisi perusteltua. Verotuskäytännössä on kuitenkin aiemmin vallinnut näkemys, että vero-oikeudellinen työsuhde muodostuu vuokratyöntekijän ja vuokraavan yrityksen välille, vaikka työsuhteen tunnusmerkit puoltaisivat työsuhteen muodostumista työntekijän ja käyttäjäyrityksen välille. Tämä tarkoittaa sitä, että vuokratyöntekijän saama vastike on palkkaa vuokraavalta yritykseltä ja vuokralle antajan työkorvausta käyttäjäyritykseltä. (Myllymäki 2021.)

Viime vuosina verotuskäytäntö on kuitenkin muuttunut sallivampaan suuntaan. Nykyisin esimerkiksi osakkeenomistajan oman työpanoksen vuokraus voidaan tietyn edellytyksin hyväksyä työvoiman vuokraukseksi. Kuitenkin toiminimiyrittäjän oman työpanoksen vuokraamiseen suhtaudutaan edelleen kriittisesti, samoin kuin hallituksen jäsenen tai toimitusjohtajan tehtävän hoitamiseen vuokratyönä. (Myllymäki 2021.) Tämä muuttunut verotuskäytäntö vaikuttaa vuokratyöhön liittyviin verotusasioihin ja voi mahdollistaa joissakin tapauksissa aiempaa joustavamman lähestymistavan työvoiman vuokraukseen.

4.3 Alustatalous

Alustatalous on uusi talouden ala, joka muuttaa työnteon tapoja. Alustatalous käsittelee digitaaliset alustat, kuten verkkosivustot, jotka tarjoavat mahdollisuuden yksityishenkilöille tai yrityksille hankkia lisäarvoa tuottavaa toimintaa. Lisäarvoa tuottavalla toiminnalla tarkoitetaan esimerkiksi yrityksen tuotteiden tai palveluiden myyntiä, vuokrausta tai lainausta. (Myllymäki 2021.)

Alustatalouteen liittyy useita erilaisia toimintamalleja. Alusta voi välittää kuljetus- ja majoituspalveluiden tarjoamia palveluita ja veloittaa palkkion toimeksiannon syntymisestä. Alusta voi myös myydä muiden tuottamia tuotteita tai palveluita omalla nimellään. Näin toimivat esimerkiksi ravintolaruoan kuljetuspalvelut. Palkkion veloitus voi tapahtua erikseen tai se voidaan sisällyttää myytävän tuotteen tai palvelu hintaan. (Myllymäki 2021.)

Alustan kautta työskentelevä henkilö voi sopia työ- tai toimeksiantosuhteesta joko työsuorituksen ostajan tai alustan kanssa. Alusta voi toimia joko työn tai toimeksiannon antajana. Työntekijä, yrittäjä tai kevytyrittäjä voi toimia alustan kautta työskennellessään. (Myllymäki 2021.)

Myllymäki (2021) esittää työntekemisen muotoja käsittelevässä artikkelissaan erinomaisen esimerkin toimeksiantosuhteesta alustataloudessa:

”Ateria-alusta välittää ravintoloille ruokatilauksia ja myy ruoka-annosten kuljetuspalvelua. Ateria-alusta veloittaa tilauksen välittämisestä palkkion ravintolalta ja kuljetuksesta palkkion tilaajalta. Ravintolalta veloitettu palkkio on työkorvausta. Tilaajalta veloitettu palkkio rinnastuu tavaran kauppahintaan (massapalvelu) tai on työkorvausta.

Antero toimii satunnaisesti ravintolaruokien kuljettajana (lähetti) Ateria-alustan kautta. Antero ja Ateria-alusta ovat tehneet toimeksiantosopimuksen, jonka perusteella Antero kuljettaa mobiilisovellukseen saamansa ilmoituksen perusteella ruoka-annoksia asiakkaille. Alusta on Anteron toimeksiantaja ja maksaa hänelle palkkion lähettinä toimimisesta. Palkkio on työkorvausta.” (Myllymäki 2021.)

Yleisesti ottaen alustan kautta tapahtuvaan työskentelyyn soveltuu lähtökohtaisesti työ- tai toimeksiantosopimus. Kuitenkin veroviranomainen voi poiketa sovituista, jos osapuolten välisessä suhteessa täyttyvät työsuhteen tunnusmerkit. Käytännössä erilaiset alustatalouden toimintamallit eivät ole aiheuttaneet ongelmia palkan ja työkorvauksen rajanvedossa. Veroviranomaisella ei ole tiettävästi ollut tarvetta poiketa sovituista ratkaisuista. (Myllymäki 2021.)

5 TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMA

Kun yrityksen toiminta kasvaa, työnantajan voi olla tarve punnita mahdollisuuksia palkata uusia työntekijöitä tai ulkoistaa palveluja. Uuden työntekijän palkkaamisessa tai palveluiden ulkoistamisessa on etunsa ja haasteensa ja päätöksenteko vaatii eri tekijöiden punnitsemista. On tärkeää muistaa, että kaikki työnantajat ovat velvoitettuja noudattamaan työlainsäädäntöä, joka koskee työnantajia jo ai- van ensimmäisestä työntekijästä lähtien (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 20–21). Työnantajan vastuut ja velvollisuudet kasvavat asteittain, kun henkilöstömäärä kasvaa kymmeneen, kahteenkymmeneen, kolmeenkymmeneen ja näitä suurem- maksi (Kavasto & Mattinen, 2020). Tässä yhteydessä tarkastellaan työnantajien velvollisuuksia ja niiden vaikutusta päätökseen palkata uutta työvoimaa. Työso- pimus-, työaika-, vuosiloma- ja työturvallisuuslaki sekä tasa-arvolaki ja yhdenver- taisuuslaki ovat keskeisiä lakeja, jotka säätelevät työsuhteita ja määrittelevät työnantajan velvollisuudet (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015).

5.1 Työsuhde vai toimeksianto

Työsuhteen kesto on perustavaa laatua oleva seikka työsuhteiden yhteydessä. Työsuhde voi olla joko määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Näiden kahden vaihtoehdon välillä on tärkeä ero suhteen päättymisessä. Työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ainoastaan perustellusta ja painavasta syystä, kun taas määräaikaisen työsopimuksen päättymisen on si- dottu sovittuun määräaikaan. Kuten toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, myös määräaikaisen työsopimuksen ennaikainen päättäminen on sallittua vain erityisen poikkeuksellisen painavasta syystä. (Tiitinen & Kröger 2012, 112–139.)

Toimeksiantosopimuksessa osapuolet voivat sopia yhteisesti sopimuksen eli työn kestosta. Sopimus voi olla työsopimuksen lailla joko toistaiseksi voimassa oleva, jolloin voidaan irtisanomisaika määritellä erikseen, tai määräaikainen. Myös erimielisyyksien ratkaisutavasta voidaan sopia sopimusehdoissa. (Akavan Erytysalat n.d.) Koska yrittäjällä on oikeus irtisanoa toimeksiantosopimus, irtisa- nomisen ehdoista kannattaa usein sopia jo sopimuksentekovaiheessa. Siten voi- daan ennaltaehkäistä mahdollisia erimielisyyksiä.

On siis selvää, että työsuhteen keston sääntely on tärkeä osa työoikeutta, jossa pyritään takaamaan tasapaino ja oikeudenmukaisuus sekä työntekijän että työnantajan välillä. Työsuhde sitoo työnantajaa lakisääteisesti monin eri tavoin. Työnantajan näkökulmasta voi siis olla hyödyllistä pohtia, palkataanko työvoimaa työvai toimeksiantosopimuksen kautta. Toimeksiantosopimus siirtää vastuun työn toteuttamisesta työn suorittajalle. Lisäksi monet kulut jäävät työn suorittajan itse hoidettavaksi, joka vähentää työnantajan työmäärää.

5.2 Palkanmaksu ja sivukulut

Työsuhteessa palkan eli vastikkeen saaminen tehdystä työstä on työntekijän oikeus ja yksi keskeisistä työsuhteen tunnusmerkeistä. Vastaavasti palkanmaksuvelvollisuus on työnantajan päävelvoite. (Tiitinen & Kröger 2012, 16–18, 264–267.) Palkan lisäksi työnantaja vastaa myös työntekijän sivukuluista, kuten työeläke-, sairaus-, tapaturma-, ja työttömyysvakuutuksista. Näiden kulujen suuruus määräytyy työntekijän iän ja yrityksen maksamien kokonaispalkkojen perusteella. (Kavasto & Mattinen, 2020.)

Toimeksiantosuhteessa työstä maksettava vastike määräytyy eri tavalla kuin työsuhteessa, sillä toimeksiantosuhteessa vastikkeen saaja kustantaa itselleen pakolliset sosiaalivakuutukset. Ehdot, joiden mukaan vastike määräytyy, kuten myös sen suuruus, ovat sopijaosapuolten vapaasti sovittavissa. Toimeksiantosuhteessa, työntekijällä ei ole myöskään kaikkia samoja oikeuksia kuin työsuhteessa, sillä toimeksiantosuhteessa työntekijällä ei ole oikeutta esimerkiksi ylityökorvauksiin, sairausajan palkkaan tai muihin työsuhteessa tavallisesti saataviin luontoisetuihin. (Verohallinto 2019, luvut 4–6.)

Vastikkeen suuruudessa onkin otettava huomioon myös työntekijälle aiheutuvat sivukulut, sillä sovitun vastikkeen määrä voi vaikuttaa siihen, onko kyseessä työsuhteeseen perustuva työ vai itsenäisenä yrittäjänä tehtävä työ. Mikäli sovittu vastike ylittää merkittävästi yleisesti samankaltaisesta työstä maksettavan palkkion tai vastikkeen saman työnantajan muiden työntekijöiden keskuudessa, tämä voi olla indikaatio siitä, että työ on tarkoitus suorittaa yrittäjänä. (Tiitinen & Kröger 2012, 16–18.)

On siis tärkeää huomioida palkan ja vastikkeen määräytymisen periaatteet sekä työntekijän sivukulut arvioitaessa työsuhteen ja toimeksiantosuhteen luonnetta. Lainsäädäntö ja vastikkeen määrä voivat olla merkittäviä tekijöitä työsuhteen ja yrittäjyyden erottelussa (Verohallinto 2019).

6 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TULOKSET

Opinnäytetyö toteutettiin Elias Group Oy:n toimeksiantona rekrytoinnin tueksi. Työn tueksi tehtiin empiirinen tutkimus, jossa selvitettiin myyntityön eroja työsuhteessa ja yrittäjänä. Empiirisen tutkimuksen tutkimusaineisto muodostui haastatteluilta ja anonyymeista kyselyistä. Tutkimuksessa hyödynnettiin kvalitatiivisena tutkimuksena haastattelututkimusta ja kvantitatiivisena tutkimuksena anonyymia kyselytutkimusta. Haastattelututkimuksen avulla pyrittiin ymmärtämään myyjien kokemuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti liittyen tutkimusaiheeseen. Kyselytutkimuksen avulla taas pyrittiin tulkitsemaan vastauksia tilastojen ja kaavioiden kautta.

Tutkimustulosten perusteella laadittiin lisäksi Myyjän opas yrittäjyyteen siirtymiseen. Opas on luotu myyjille, jotka miettivät siirtymistä yrittäjyyteen tai henkilöille, jotka ovat kiinnostuneita myyntityöstä ja pohtivat sen toteuttamista yrittäjänä. Oppaan tarkoitus on kertoa, miten yritystoiminta aloitetaan käytännössä ja mitä se vaatii. Elias Group Oy voi hyödyntää tätä opasta rekrytoidessaan myyjiä, jotka ovat ensimmäistä kertaa siirtymässä myyntityön pariin yrittäjänä. Myyjän opas yrittäjyyteen löytyy opinnäytetyön liitteestä 1.

6.1 Haastattelu

Empiirisen tutkimuksen kvalitatiivinen osuus toteutettiin haastattelun avulla. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa pyritään ymmärtämään kohteen ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti (Jyväskylän yliopisto 2021). Haastattelu valittiin tutkimuksen tavaksi, jotta voitiin laajentaa ymmärrystä työsuhteen ja yrittäjyyden erojen välillä. Tutkimukseen haastateltiin kuutta myyntityön parissa työskentelevää myyjää. Haastattelu sisälsi kahdeksan kysymystä ja kaikki haastateltavat vastasivat samoihin kysymyksiin. Haastattelut toteutettiin toukokuussa 2023.

Haastattelussa kysyttiin myyjien työtaustasta työsuhteen ja yrittäjyyden parissa, syistä vaihdokseen työsuhteen ja yrittäjyyden välillä, mieltymyksistä työntekomal-

lien välillä, yrittäjyyden kokemuksista sekä eroista yrittäjyyden ja työsuhteen välillä. Haastateltavat haastateltiin henkilökohtaisesti. Tarkat kysymykset löytyvät opinnäytetyön liitteestä 2.

Haastattelun vastausten perusteella voidaan todeta, että kaikilla haastatteluun osallistuneilla myyjillä on kokemusta sekä työsuhteesta että toimeksiantosopimuksella työskentelystä. Haastateltavat ovat aloittaneet myyntiuransa työsuopimuksella, mutta vaihtaneet sitten toimeksiantosopimukseen.

Haastateltavilta kysyttiin, mikä sai heidät vaihtamaan työntekomallia. Syiksi kerrottiin mielenkiinto työtapaan, paremmat mahdollisuudet ansaita enemmän ja vaikuttaa omiin työaikoihin ja vapaus tehdä töitä itsenäisesti. Mainittiin myös, että uudessa työpaikassa ei ollut muita vaihtoehtoja kuin työskennellä toimeksiantosopimuksella.

Neljä vastaajaa koki toimeksiantosopimuksen mieluisammaksi vaihtoehdoksi, yksi suosi työsuhdetta ja yksi ei osannut sanoa, kumpi on parempi. Enemmistö siis koki toimeksiantosopimuksen työsuhdetta sopivammaksi vaihtoehdoksi, mutta molemmissa koettiin olevan omat hyvät puolensa.

Myös kokemus yrittäjyydestä vaihteli vastaajien kesken. Osa koki vahvemmin toimivansa yrittäjänä toimeksiantosopimuksella työskennellessään, kun taas toiset eivät kokeneet tätä niin vahvasti. Kyselyssä mainittiin esimerkiksi starttirahaproessi liittyen korostuneeseen yrittäjyyden kokemukseen ja ennalta määrätyt ja selkeät tehtävät liittyen siihen, että ei kokenut toimivansa yrittäjänä. Vastausten perusteella voisi siis päätellä, että toimeksiantosopimuksessa ei välttämättä tunne silti toimivansa yrittäjänä, eikä ero tältä osin ole niin iso työsuhteeseen.

Haastateltavilta kysyttiin, kokivatko he eroja autonomiassa siirryttyään yrittäjäksi, ja ero oli vastausten perusteella iso. Toimeksiantosopimuksella työskentelyn koettiin antavan enemmän vapautta ja mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työaikoihin sekä työntekoon. Lisäksi kysyttiin haastateltavien omia havaintoja mallien eroista. Esiin nousi työsuhteen tarjoama turva, lomarahat ja sairaspäivärahat. Toimeksiantosuhteen puolesta taas nousi vapaus ja itseohjautuvuus sekä mahdollisuus tienata enemmän.

Viimeisenä haastateltavilta kysyttiin, kenelle he suosittelisivat myyntityötä toimeksiantosopimuksella ja kenelle työsuhteessa. Vastausten perusteella suositeltiin työsuhdetta uudelle myyjälle, sillä työsuhde sisältää usein pohjapalkan ja tarjoaa turvaa monin tavoin, kun taas toimeksiantosuhdetta suositeltiin myyntikokemusta omaaville, vapautta arvostaville ja itsenäiselle myyjälle.

Yhteenvedona voidaan todeta, että kokemukset myyntityöstä yrittäjänä ja työsuhteessa vaihtelevat yksilöiden välillä. Suurin osa vastanneista suosi toimeksiantosopimusta, mutta osa ei osannut sanoa tai suosi työsuopimusta. Toimeksiantosopimukseen houkuttelee vastanneita paremmat ansaintamahdollisuudet ja toisaalta työpaikkaa vaihtaessa ei ole ollut tarjolla muita vaihtoehtoja, kuin toimeksiantosopimus. Tästä voidaan nähdä, että myynnin työmarkkinat ovat muutoksessa, eivätkä kaikki yritykset tarjoa enää muita vaihtoehtoja, kuin toimeksiantosopimuksen.

Tulosten perusteella nähdään myös, että vaikka toimeksiantosopimuksella työskentely vaatii yrityksen perustamista, kaikki eivät koe toimivansa yrittäjinä toimeksiantosopimuksella. Työnkuva voi olla silti ennalta määrätty ja esimies voi olla ohjaamassa toimintaa, kuten työsuhteessakin. Yritykseen liittyviä tehtäviä saattaa joutua hoitamaan vain harvoin, joten ero työsuhteen ja yrittäjyyden välillä ei ole niin selkeä.

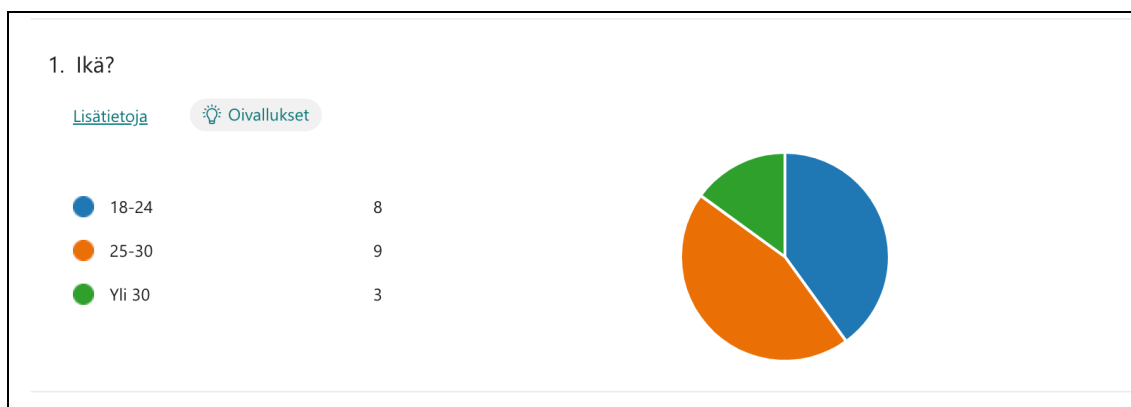
Yrittäjyyteen yhdistetään kuitenkin enemmän vapautta ja itseohjautuvuutta, kun taas työsuhteeseen turvaa niin taloudellisesti kuin käytännön työn kannaltakin. Kuitenkin osa vastaajista koki, että ero turvallisuudessa ei ole ihan niin iso taloudellisesta näkökulmasta, sillä molemmat mallit usein vaativat, että myynti sujuu. Vaikka työsuhde sisältää usein pohjapalkan, oma myyntitulos vaikuttaa paljon palkan määrään ja työsuhde voi sisältää esimerkiksi koeajan, jonka aikana tulee suoriutua hyvin pysyäkseen työsuhteessa koeajan päätyttyä.

Haastattelun vastauksista voidaan todeta, että myyntityössä on eroja työsuhteen ja toimeksiantosopimuksen välillä. Kokemus erojen suuruudesta ja merkityksestä vaihtelee kuitenkin yksilöiden välillä. Se, kumpaa suositaan, riippuu yksilön kokemuksesta, tavoitteista ja arvostuksista.

6.2 Kysely

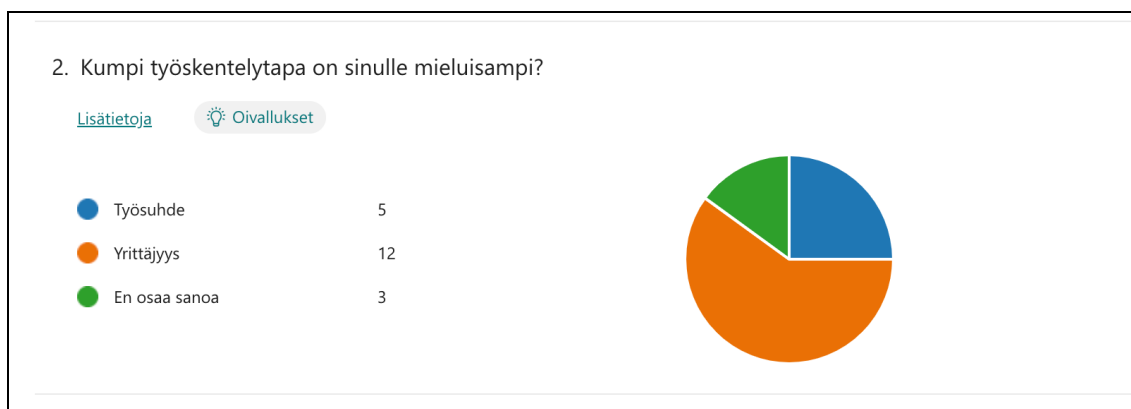
Empiirisen tutkimuksen kvantitatiivinen osa toteutettiin anonyymin kyselyn muodossa. Kvantitatiivista tutkimusta pidetään kvalitatiivisen tutkimuksen parina, ja se perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla (Jyväskylän yliopisto 2015). Kyselytutkimus valittiin, jotta voidaan tulkita vastauksia tilastojen ja kaavioiden kautta kvalitatiivisen tutkimuksen tueksi. Kaavioiden avulla haluttiin ymmärtää vastausten jakaumaa. Kyselyyn osallistui kaksikymmentä henkilöä. Kysely sisälsi kaksitoista monivalintakysymystä. Kyselyssä kartoitettiin laajemmalla otannalla myyjien kokemuksista myynnin parissa yrittäjänä ja työsuhteessa. Monivalintakysymysten vastauksia mallinnettiin ympyrädiagrammien avulla. Kysely toteutettiin kesäkuussa 2023.

Kuviosta 1 ilmenee kyselyyn osallistuneiden ikäjakauma. Kyselyyn vastanneista 40 % oli 18–24-vuotiaita, 45 % oli 25–30-vuotiaita ja 15 % oli yli 30-vuotiaita. Haastatteluun osallistui siis kaiken ikäisiä myynnin parissa työskenteleviä henkilöitä.



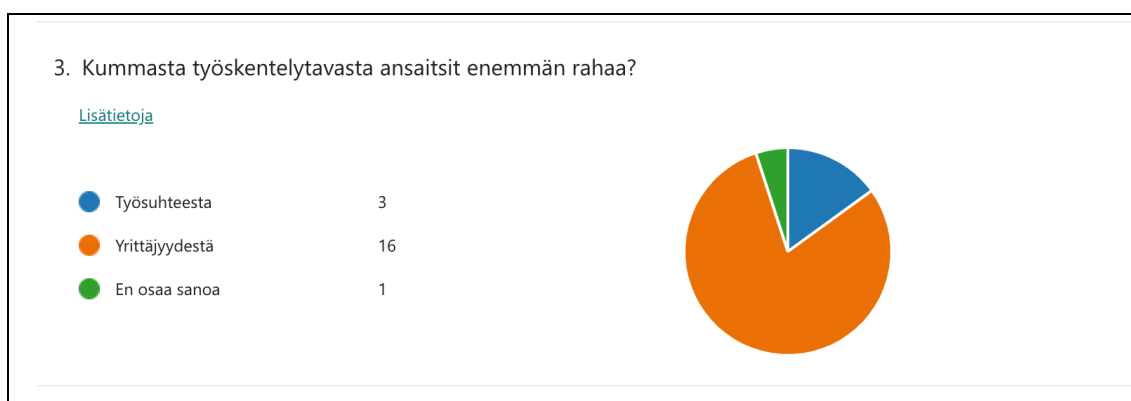
KUVIO 1. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma

Kyselyn vastaajista 60 % suosi yrittäjyyttä, kun taas 25 % suosi työsuhdetta. Yrittäjyyttä suosittiin enemmän kuin työsuhdetta, kuten kuviosta 2 ilmenee.



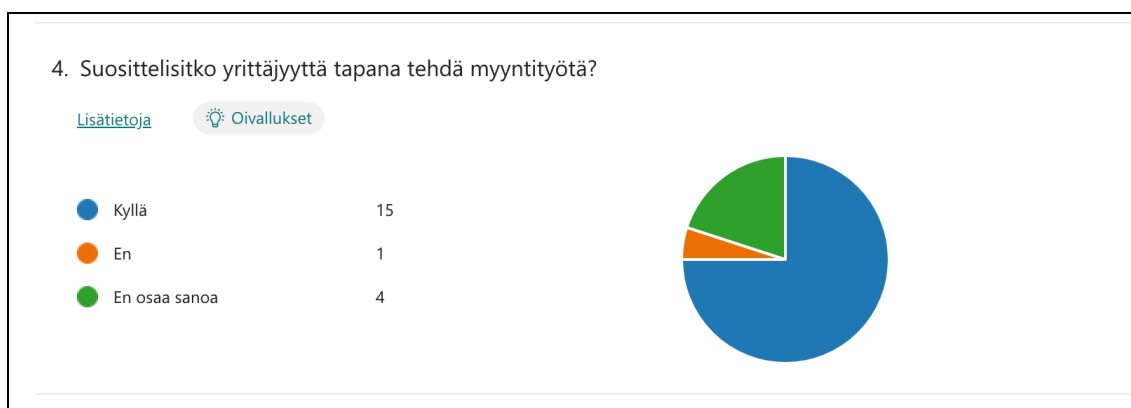
KUVIO 2. Mieluisampi työskentelytapa

Kuviosta 3 nähdään, että 80 % vastaajista ansaitsi enemmän rahaa yrittäjänä ja 15 % työsuhhteessa



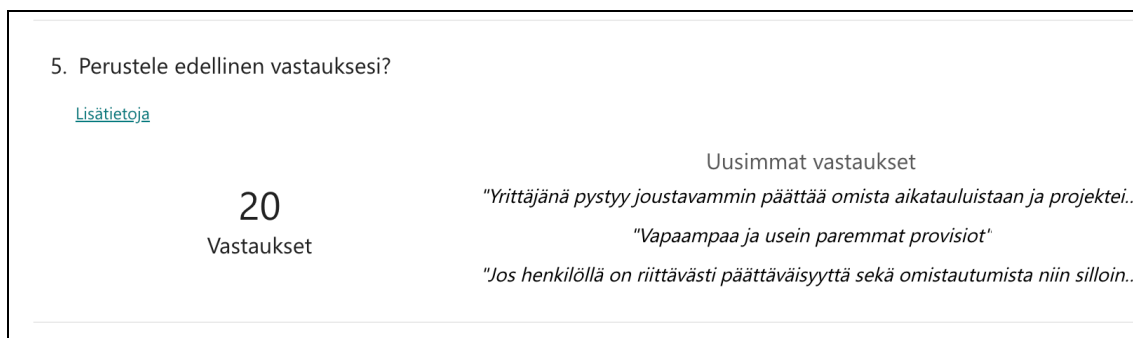
KUVIO 3. Kokemukset palkkion eroista

Kuviosta 4 nähdään, että 75 % vastaajista suositteli yrittäjyyttä tapana tehdä myyntityötä, kun taas 5 % ei suosittelut sitä ja 20 % ei osannut sanoa. Suurin osa siis näki yrittäjyyden hyvänä vaihtoehtona myyntityötä tekeväälle.



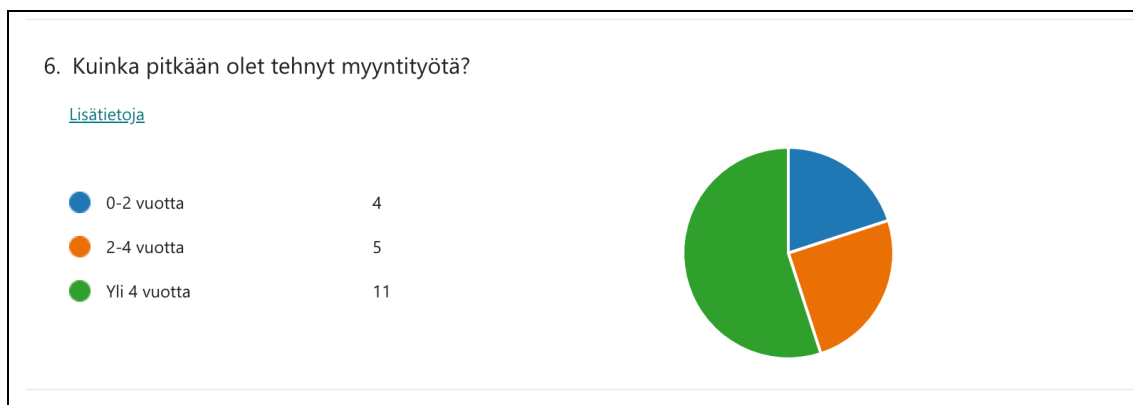
KUVIO 4. Yrittäjyyden suosittelu tapana tehdä myyntityönä

Kuvio 5 sisältää vastaajien perusteluja sille, miksi he suosittelevat tai eivät suosittele yrittäjyyttä. Vastaajat perustelivat suositustaan muun muassa autonomialla, paremmilla ansaintamahdollisuuksilla, mahdollisuudella vaikuttaa ansioihin ja työmäärään sekä vapaudella tehdä töitä omalla aikataululla.



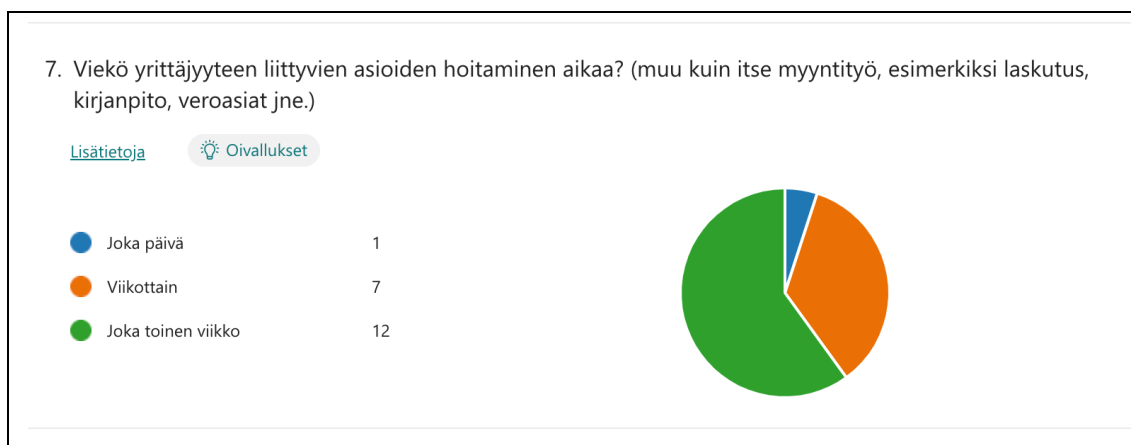
KUVIO 5. Perustelut yrittäjyyden suositelulle

Kyselyssä selvitettiin myös, kuinka pitkään vastaajat olivat tehneet myyntityötä. Kuviosta 6 nähdään, että 4 vastaajaa oli tehnyt sitä alle 2 vuotta, 5 vastaajaa oli tehnyt sitä 2–4 vuotta ja 11 vastaajaa yli 4 vuotta.



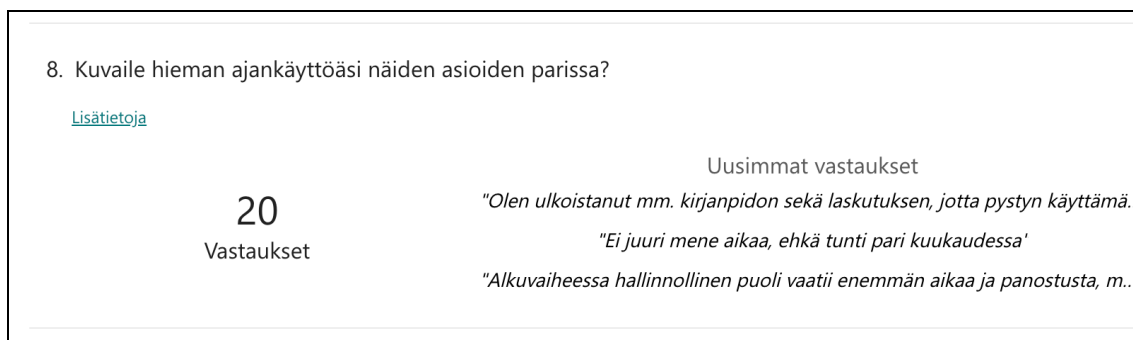
KUVIO 6. Vastaajien myyntityökokemus

Kyselyssä kartoitettiin myös aikaa, joka vastaajilta on kulunut yrittäjyyteen liittyvien asioiden hoitamiseen. Tähän sisältyy muut asiat kuin itse myyntityö eli esimerkiksi laskutus, kirjanpito ja veroasiat. Kuviosta 7 nähdään, että 60 % vastaajista vastasi hoitavansa näitä yritykseen liittyviä asioita joka toinen viikko, 35 % viikoittain ja 5 % joka päivä.



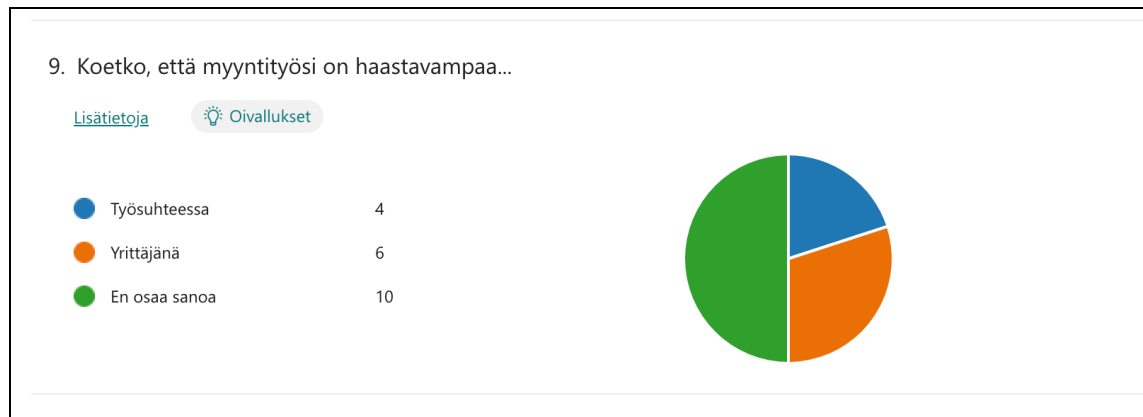
KUVIO 7. Kyselyyn vastanneiden kokemukset ajankäytöstä yrityksen toiminnan hoitamiseen

Vastaajia pyydettiin lisäksi kuvailemaan ajankäyttöään yrittäjyyteen liittyvien asioiden parissa. Vastauksissa mainittiin muun muassa kirjanpitopalvelun käyttö, tulosten seuraaminen, suunnittelu, laskutuspalvelun käyttö ja veroilmoituksen täyttämisen. Yrittäjyyteen liittyvät tehtävät voivat vaihdella ja vaatia erilaista ajankäyttöä. Osa hoitaa ne itse ja osa ulkoistaa esimerkiksi kirjanpidon ja laskutuksen. Vastauksia voi nähdä kuvioista 8.



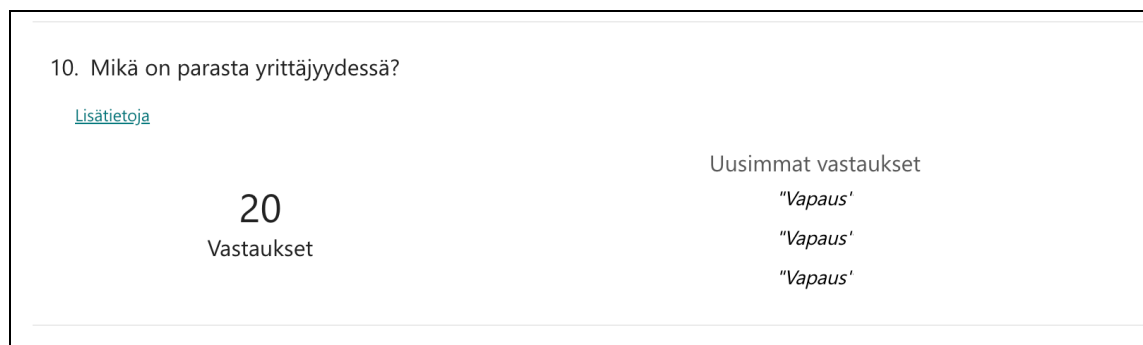
KUVIO 8. Kuvaukset yritykseen liittyvästä ajankäytöstä

Kyselyssä kartoitettiin lisäksi, kokivatko vastaajat myyntityön haastavammaksi yrittäjänä vai työsuhteessa. Kuvioista 9 selviää, että 50 % vastaajista ei osannut sanoa, kumpi tapa on haastavampi. 30 % koki, että myyntityö on haastavampaa yrittäjänä ja 20 % koki, että se on haastavampaa työsuhteessa.



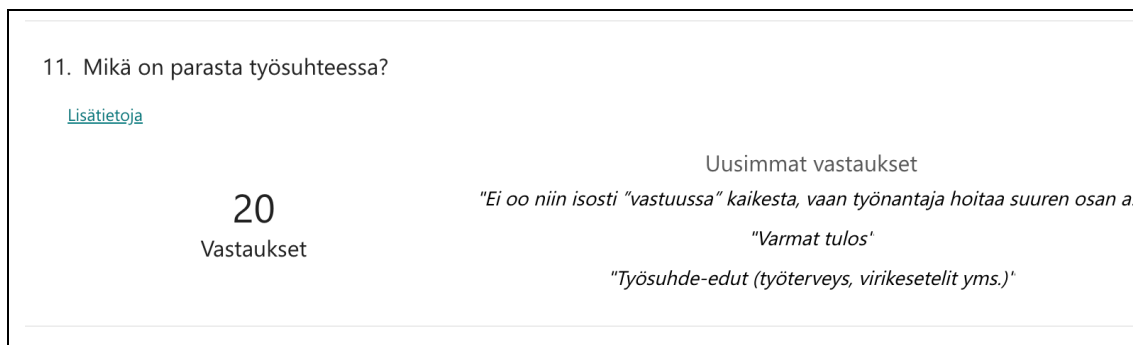
KUVIO 9. Vastaajien kokemus myyntityön haastavuudesta yrittäjänä ja työsuhteessa

Vastaajia pyydettiin kertomaan, mikä on heidän mielestään parasta yrittäjyydessä. Yrittäjyyden parhaiksi puoliksi vastaajat mainitsivat vapauden, mahdollisuuden tienata paremmin, työskentelyn oman aikataulun mukaan, vastuun ja teoreettisen mahdollisuuden suurempaan ansaintaan yrittäjyyden parhaiksi puoliksi. Kuvioista 10 nähdään kolme viimeisintä vastausta.



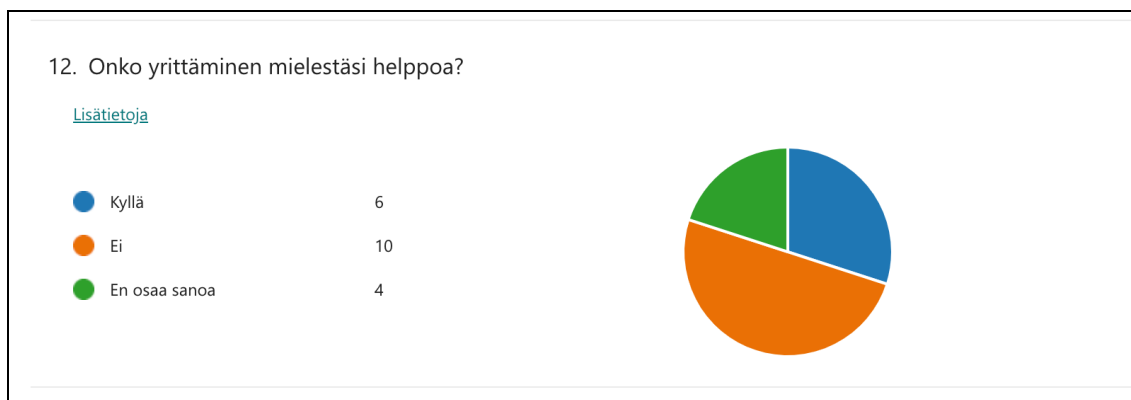
KUVIO 10. Työntekijöiden mielipide siitä, mikä on parasta yrittäjyydessä

Vastaajia pyydettiin myös kertomaan, mikä on heidän mielestään parasta työsuhteessa. Vastaajat mainitsivat työsuhteen parhaiksi puoliksi esimerkiksi turvan, huolettomuuden, palkalliset lomat, vähemmän byrokratian, vakauden, palkallisen sairausloman ja loman mahdollisuuden sekä turvallisuuden. Kuvioista 11 nähdään osa vastauksista.



KUVIO 11. Työntekijöiden mielipide siitä, mikä on parasta työsuhteessa

Viimeisenä kartoitettiin, kokevatko vastaajat yrittämisen helpoksi. Kuviosta 12 nähdään, että 10 vastaajaa koki, että yrittäminen ei ole helppoa ja 6 vastaajaa koki, että se on helppoa. 4 vastaajaa ei osannut sanoa. Vastausten perusteella yrittäjyyden kokeminen vaikeana vaihtelee yksilöiden välillä.



KUVIO 12. Kyselyyn vastanneiden kokemus siitä, onko yrittäminen helppoa

Tulosten perusteella voidaan todeta, että haastatteluun vastanneet henkilöt omaavat eriäviä kokemuksia ja preferenssejä liittyen työsuhteessa ja toimeksiantosopimuksella työskentelyyn. Toimeksiantosopimuksella työskentelyn koetaan tarjoavan enemmän vapauksia ja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työntekoon sekä ansioon työstä. Työsuhteen taas koetaan tarjoavan työntekoon turvaa ja työnantajan tukea. Se, mitä työmuotoa suositaan, vaikuttaa tutkimusten mukaan riippuvan yksilön omasta kokemuksesta, tavoitteista ja arvostuksista.

Tutkimuksen otanta on kuitenkin pieni, joten on tärkeää huomata, että tulokset eivät edusta koko väestön mielipidettä. Vastauksia voidaan kuitenkin pitää suuntaa antavina, ja ne tarjoavat näkemyksiä myyntityön toteuttamiseen eri rooleissa, niiden ansaintamahdollisuuksiin sekä yrittäjyyden haasteisiin.

7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämä opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona Elias Group Oy:lle rekrytoinnin tueksi. Elias Group Oy on myyntipalveluyritys, joka työllistää myyjiä niin toimeksiantosopimuksessa kuin työsuhteessakin. Työn tavoitteena oli tuottaa myynnistä kiinnostuneille tai myynnin parissa työskenteleville henkilöille tietoa myynnin toteuttamisesta työsuhteessa ja yrittäjänä sekä helpottaa siirtymää työsuhteesta yrittäjyyteen. Opinnäytetyössä tarkasteltiin eroja ja haasteita näiden sopimusmallien välillä ja tarkastelun tueksi toteutettiin empiirinen tutkimus. Empiirisen tutkimuksen kvantitatiivinen osuus toteutettiin kyselyn avulla ja kvalitatiivinen osuus haastattelujen avulla.

Tutkimuksen kvalitatiivisen osan eli haastatteluiden avulla pyrittiin ymmärtämään myyjien kokemuksia ja ajatuksia kokonaisvaltaisesti liittyen myyntityöhön työsuhteessa ja yrittäjänä. Tutkimukseen haastateltiin kuutta myyntityön parissa työskentelevää myyjää. Haastattelu sisälsi kahdeksan kysymystä ja kaikki haastateltavat vastasivat samoihin kysymyksiin. Haastattelussa kysyttiin myyjien työtaustasta työsuhteen ja yrittäjyyden parissa, syistä vaihdokseen työsuhteen ja yrittäjyyden välillä, mieltymyksistä työntekomallien välillä, yrittäjyyden kokemuksista sekä eroista yrittäjyyden ja työsuhteen välillä.

Haastateltavat olivat aloittaneet myyntiuransa työsopimuksella, mutta vaihtaneet sitten toimeksiantosopimukseen. Vastausten perusteella syiksi ilmeni paremmat mahdollisuudet ansaita enemmän, vaikuttaa omiin työaikoihin ja vapaus tehdä töitä itsenäisesti. Toisaalta haastatteluista ilmeni myös, että uudessa työpaikassa ei ollut muita vaihtoehtoja tarjolla ja työn tekeminen vaati yrityksen perustamista. Myynnin työmarkkinat ovat siis muutoksessa, eivätkä kaikki yritykset tarjoa enää muita vaihtoehtoja, kuin toimeksiantosopimuksen.

Tutkimuksessa kartoitettiin myös, miten paljon yrittäjyys näkyi vastaajien arjessa ja miten paljon se vei heiltä aikaa. Selvisi, että vaikka toimeksiantosopimuksella työskentely vaatii yrityksen perustamista, kaikki eivät koe toimivansa yrittäjinä toimeksiantosopimuksella työskennellessään. Työnkuva voi olla silti ennalta määrätty ja esimies voi olla ohjaamassa toimintaa, kuten työsuhteessakin. Yritykseen

liittyviä tehtäviä, kuten kirjanpitoa saattaa joutua hoitamaan vain harvoin, joten ero työsuhteen ja yrittäjyyden välillä ei ole niin suuri.

Enemmistö haastatteluun vastaajista koki toimeksiantosopimuksella työskenteilyn mieluisammaksi, kuin työsuhteen. Työsuhteen hyväksi puoliksi koettiin kuitenkin sen tarjoama turva, lomarahat ja sairaspäivärahat, joista tulee toimeksiantosuhteessa huolehtia itse. Toimeksiantosuhteen puolesta taas nousi vapaus ja itseohjautuvuus sekä mahdollisuus tienata enemmän. Haastattelun vastauksista voidaan todeta, että myyntityössä on eroja työsuhteen ja toimeksiantosuhteen välillä. Kokemus erojen suuruudesta ja merkityksestä vaihtelee kuitenkin yksilöiden välillä. Yksilön kokemukset, arvot ja tavoitteet vaikuttavat mielipiteeseen.

Tutkimuksen kvantitatiivisen osan eli kyselyn avulla taas pyrittiin tulkitsemaan kokemuksia yrittäjyydestä ja työsuhteesta myyntityössä tilastojen ja kaavioiden kautta. Kyselyyn osallistui kaksikymmentä henkilöä. Kysely sisälsi kaksitoista monivalintakysymystä. Kyselyssä kartoitettiin laajemmalla otannalla myyjien kokemuksista myynnin parissa yrittäjänä ja työsuhteessa. Monivalintakysymysten vastauksia mallinnettiin ympyrädiagrammien avulla.

Myös kyselyssä ilmeni, että enemmistö piti myyntityön toteuttamista toimeksiantosopimuksella mieluisampana vaihtoehtona. Enemmistö vastasi myös ansainneensa enemmän rahaa yrittäjänä, kuin työsuhteessa. Parhaita puolia työsuhteessa oli kyselyn perusteella turvallisuus, huolettomuus sekä palkalliset lomat ja sairauslomat. Parhaita puolia yrittäjyydessä oli kyselyn perusteella vapaus, oman aikataulun suunnittelu ja mahdollisuus ansaita enemmän.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että sekä työsuhteessa että yrittäjyydessä on omat hyvät puolensa. Tutkimukseen vastanneiden keskuudessa yrittäjyyttä suositeltiin enemmän kuin työsuhdetta, mutta on tärkeää huomata, että tulokset eivät edusta koko väestön mielipidettä. Vastauksia voidaan pitää suuntaa antavina, ja ne tarjoavat näkemyksiä myyntityön toteuttamiseen eri rooleissa.

Tutkimuksen tulosten perusteella laadittiin lisäksi Myyjän opas yrittäjyyteen siirtymiseen. Opas on luotu myyjille, jotka miettivät siirtymistä yrittäjyyteen, tai hen-

kilöille, jotka ovat kiinnostuneita myyntityöstä ja pohtivat sen toteuttamista yrittäjänä. Opas toimii rekrytoinnin tukena Elias Group Oy:lle ja he voivat antaa oppaan uudelle myyjälle, joka on ensimmäistä kertaa siirtymässä myyntityön pariin yrittäjänä. Opas sisältää ohjeet yrityksen perustamiseen, yrityksen juoksevien asioiden hoitamiseen sekä ohjaa myyjää pohtimaan, onko yrittäminen sopiva vaihtoehto hänelle. Opasta voi jatkossa hyödyntää markkinointiin sekä rekrytointiin ja saatujen kokemusten myötä opasta on helppo päivittää tarvittaessa.

Myyntityömarkkinat ovat muuttuneet viime aikoina ja myyntityötä tehdään työsuhteen lisäksi yhä enemmän yrittäjänä toimeksiantosuhteessa. Myyjille on kuitenkin ollut vain vähän informaatiota tarjolla yrittäjänä toimimisesta tai se on ollut hajallaan eri lähteissä. Tämä opinnäytetyö toteutettiin Elias Group Oy:n toimeksiantona vastaamaan tähän tarpeeseen helpottaa yrityksen rekrytointia toimeksiantosopimuksella ja myyjien tarpeeseen saada informaatiota siitä, mitä yrittäjyys vaatii verrattuna työsuhteeseen. Tämä opinnäytetyö, siinä toteutettu empiirinen tutkimus ja näiden pohjalta luotu opas antaa myyjälle eväät pohtia omia mahdollisuuksiaan yrittäjyyteen ja helpottaa siirtymistä työsuhteesta toimeksiantosopimukseen.

LÄHTEET

Asiakaspalvelu- ja telemarkkinointialaa koskeva työehtosopimus. 24.4.2020–28.2.2022. Palvelualojen ammattiliitto. Viitattu 8.6.2023 https://www.pam.fi/media/asiakaspalveluala_tes_2020_2022.pdf

Akavan Erityisalat. n.d. Toimeksiantosopimukset. Viitattu 27.5.2023 https://www.akavanerityisalat.fi/nain_vaikutamme/ammattinharjoittaja_ja_yrittaja_jasenena/toimeksiantosopimukset

HE 215/2022. Eduskunnan vastaus hallituksen esitykseen TEM/2022/151. Viitattu 22.5.2023 <https://valtioneuvosto.fi/paatokset/paatos?decisionId=0900908f80812f63>

Ilmarinen. 2022. Työkyky. Viitattu 16.5.2023 <https://www.ilmarinen.fi/tyokyky/mielenterveys/yrittaja/>

Jyväskylän yliopisto. 2015. Verkkosivu. Tutkimusstrategiat. Viitattu 15.6.2023. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat>

Kavasto, A. & Mattinen, K. 2020. Keskeiset työnantajavelvoitteet yrityskoon mukaan. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 20.5.2023. Vaatii käyttöoikeuden. [https://kauppakamaritieto-fi.libproxy.tuni.fi/ammattikirjasto/teos/keskeiset-tyonantajavelvoitteet-yrityskoon-mukaan-2020#kohta:Keskeiset\(\(20\)ty\(\(f6\)nantajavelvoitteet\(\(20\)yrityskoon\(\(20\)mukaan](https://kauppakamaritieto-fi.libproxy.tuni.fi/ammattikirjasto/teos/keskeiset-tyonantajavelvoitteet-yrityskoon-mukaan-2020#kohta:Keskeiset((20)ty((f6)nantajavelvoitteet((20)yrityskoon((20)mukaan)

Kondelin, A. & Peltomäki, T. 2019. Palkkahallinnon säädökset 2019. E-kirja. 13.uud.painos. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 22.5.2023. Vaatii käyttöoikeuden. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/GADBGXDTEB#kohta:PALKKAHALLINNON\(\(20\)S\(\(c4\)\(\(c4\)D\(\(d6\)KSET\(\(20\)2019\(\(20\)piste:b0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/GADBGXDTEB#kohta:PALKKAHALLINNON((20)S((c4)((c4)D((d6)KSET((20)2019((20)piste:b0)

Laitinen, S. 2022. Toiminimen verotus pähkinänkuoressa. Ukko.fi. Viitattu 25.5.2023 <https://www.ukko.fi/yrittajyyiskoulu/toiminimen-verotus-pahkinankuoressa/>

Lumijärvi, M. 2023. Keskustelua herättänyt YEL-muutos tuli voimaan. Tilisanomat 1/2023. Viitattu 24.5.2023 <https://tilisanomat.fi/tyooikeus/keskustelua-herattanyt-yel-muutos-tuli-voimaan>

Myllymäki, J. 2021. Työn tekemisen muuttuvat muodot ja palkan käsite verotuksessa. Tilisanomat 2/2021. Viitattu 26.5.2023 <https://tilisanomat.fi/palkka-ja-henkilostohallinto/tyon-tekemisen-muuttuvat-muodot-ja-palkan-kasite-verotuksessa>

Mäkelä, A. 2022. Työsuhteen käsitteeseen muutoksia. Tilisanomat 6/2022. Viitattu 26.5.2023 <https://tilisanomat.fi/palkka-ja-henkilostohallinto/tyosuhteen-kasitteeseen-muutoksia>

Paanetoja, J. 2020. Työntekijä vai yrittäjä? Tilisanomat 1/2020. Viitattu 22.5.2023 <https://tilisanomat.fi/tyooikeus/tyontekija-vai-yrittaja>

Patentti- ja rekisterihallitus. 2023. Rekisteröityjen uusien yritysten lukumäärät yritysmuodoittain kaupparekisterissä. Viitattu 7.6.2023 <https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/yritystenlkm/rekisteroidytyritykset.html>

Pyykkö, M. 2011. Minustako yrittäjä? WSOYpro.

Tiitinen, K. & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. E-kirja. 6. uud.painos. Helsinki: Talentum. Viitattu 13.6.2023. Vaatii käyttöoikeuden. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/JACBJXBTEB#kohta:TY\(\(d6\)SOPIMUSOI-KEUS\(\(20\)/piste:b0](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libproxy.tuni.fi/teos/JACBJXBTEB#kohta:TY((d6)SOPIMUSOI-KEUS((20)/piste:b0)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Hallitus esittää muutoksia työsopimuslakiin: kokonaisharkinta selkeyttää työsuhteen määrittelyä epäselvissä tilanteissa. Viitattu 22.5.2023 <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/hallitus-esittaa-muutoksia-tyosopimuslakiin-kokonaisharkinta-selkeyttaa-tyosuhteen-maarittelya-epaselvissa-tilanteissa>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015. Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet. Viitattu 25.5.2023 <https://tem.fi/documents/1410877/2918774/Suomen+ty%C3%B6lains%C3%A4%C3%A4d%C3%A4nt%C3%A4nt%C3%B6+ja+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+suhteet/66681b2a-b817-4f79-8482-9f26091f7602>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Viitattu 14.5.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Verohallinto. 2018. Verojen maksaminen -ennakkovero ja verokortti. Viitattu 27.5.2023 <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot/ansiotulot/palkan-el%C3%A4kkeen-ja-etuuden-veroprosentit/>

Verohallinto. 2019. Palkka ja työkorvaus verotuksessa. Viitattu 17.5.2023 osoitteesta <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48037/palkka-ja-ty%C3%B6korvaus-verotuksessa/>

Verohallinto. 2021. Liikevaihdoltaan pienen yrityksen arvonlisävero. Viitattu 23.5.2023 <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/arvonlisaverotus/vahainen-liiketoiminta-on-arvonlisaverotonta/>

Verohallinto. 2023. Esimerkkejä palkan, eläkkeen ja etuuden veroprosenteista vuonna 2023. Viitattu 26.5.2023 <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot/ansiotulot/palkan-el%C3%A4kkeen-ja-etuuden-veroprosentit/>

Vuosilomalaki 2005/162 Viitattu 24.5.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162#L3>

Yrittäjät.fi. n.d. Mikä on YEL? Viitattu <https://www.yrittajat.fi/tietopankki/turvaayrittamiseen/yrittajan-sosiaaliturva/yel/>

Yrityksen-Perustaminen. n.d. Toiminimen Perustaminen. Viitattu 15.02.2022 <https://yrityksen-perustaminen.net/toiminimen-perustaminen/#perustaminenkaytannossa>.

LIITTEET

Liite 1. Myyjän opas yrittäjyyteen siirtymiseen

Tämä opas on luotu myyjille, jotka miettivät yrittäjyyteen siirtymistä tai henkilöille, jotka ovat kiinnostuneita myyntityöstä ja pohtivat sen toteuttamista yrittäjänä. Opas on luotu pohjautuen opinnäytetyössä toteutettuun empiiriseen tutkimukseen, jonka toimeksiantajana toimi Elias Group Oy. Yritys toimii telemarkkinointialalla ja tätä opasta yrittäjyyteen siirtymiseen on tarkoitus käyttää Elias Group Oy:n rekrytointi tilanteissa, joissa henkilö on ensimmäistä kertaa siirtymässä telemarkkinointiin yrittäjänä. Muut samankaltaiset yritykset voivat hyödyntää opasta pienillä muutoksilla. Opas sisältää ohjeet yritystoiminnan aloittamiseen ja auttaa ymmärtämään, mitä yrittäjyys vaatii. Opasta voi jatkossa hyödyntää markkinointiin sekä rekrytointiin ja saatujen kokemusten myötä opasta on helppo päivittää tarvittaessa. Opas annetaan uusille työntekijöille sähköisessä muodossa. Lopusta löytyy vertailutaulukko, joka tiivistää oppaan sisällön helposti omaksuttavaan muotoon.

Myyntityö

Kun myyjä aloittaa työsuhteen, se alkaa koeajalla. Sen aikana kumpi tahansa osapuolista voi irtisanoa työsopimuksen. Koeajan jälkeen työsuhde jatkuu toistaiseksi voimassa olevana tai määräaikaisena. Työsopimuksen päättäminen tapahtuu työsopimuslain mukaan, jonka tarkoituksena on suojella työntekijän etuja. Työsopimus sisältää työehdot, joiden mukaan myyjän tulee toimia. Ehdot sisältävät muun muassa työajat, palkan sekä työsuhteen keston.

Puhelinmyyjän työpäivä alkaa tavanomaisesti toimistossa aamupalaverilla, jossa käydään läpi ajankohtaisia aiheita ja myyjällä on mahdollisuus nostaa esiin omia huomioitaan. Tämän jälkeen myyjä siirtyy työpisteelleen, jossa hän kirjautuu järjestelmään ja aloittaa myyntityön. Myyjällä on tiettyyn aikaan tauot ja työpäivä loppuu työsopimuksessa sovittuun aikaan. Esimies valvoo myyjän työtä ja tarvittaessa auttaa häntä menestymään. Jos myyjä sairastuu, hänellä on todennäköisesti mahdollisuus käyttää työpaikan työterveydenhuoltoa sekä hänelle kuuluu

(jatkuu)

sairausajan palkka. Lomat ja niiden ajalta kuuluvat korvaukset määräytyvät vuosilomalain mukaan.

Elias Group Oy:llä myyjän toimiessa yrittäjänä työ itsessään ei juurikaan eroa tästä. Myynti tapahtuu yrittäjän itse varaamassa tilassa, itse hankkimalla tietokoneella ja kuulokkeilla. Elias Group Oy kustantaa yrittäjän soittojärjestelmän sekä tarjoaa listat, joita yrittäjä soittaa läpi. Työpäivä alkaa aamupalaverilla, jonka tarkoitus on kertoa ajankohtaisista aiheista sekä kuulla yrittäjien mielipiteitä. Tämän jälkeen yrittäjä avaa tietokoneensa, kirjautuu järjestelmään ja aloittaa myyntityön. Yrittäjä voi itse määrittää taukonsa, mutta häneltä vaaditaan kaksi tuntia puheaikaa päivältä Elias Group Oy:n nykyisen toimeksiantosopimuksen mukaan. Työ on siis paljon itsenäisempää, yrittäjällä on itsellään mahdollisuus luoda juuri itselleen sopiva työskentelytapa.

Mitä myyntityö vaatii?

Yleisesti myyntityö sopii henkilöille, jotka ovat oma-aloitteisia, motivoituneita ja heiltä löytyy ainakin ripaus kilpailuhenkisyyttä. Myynnin opettelu vaatii kurinalaisuutta ja loistavien tuloksien saavuttaminen vaatii väsymätöntä työmoraalia. Yksinkertaisimmillaan puhelinmyynti on paperista lukemista, mutta huipulla se on ihmisten lukemista, proaktiivista ongelmanratkaisua sekä neuvotteluita. Myyntityö on hyvin samanlaista tuotteesta riippumatta. Myyjän tulee tuntea tuote läpikotaisesti ja ymmärrettävä kenelle tuote on tarkoitettu. Tämän jälkeen myyjän tulee tunnistaa keille tuotetta voi tarjota ja viimeisenä saada asiakas tunnistamaan oman tarpeensa tuotteelle. Ajoittain myyntityö vaatii pitkäjänteisyyttä, kun kaupan paikat ovat vähissä.

Ennen myyntityöhön lähtemistä täytyy miettiä, kuinka hyvin omat ominaisuudet ja taidot tukevat myyntityötä. Myyjällä täytyy olla hyvät kommunikaatiotaidot, jotta hän saa asiakkaat ymmärtämään, että he tarvitsevat tuotetta. Myyjälle tulee myös paljon asiakaspalvelutilanteita, joten hänen tulee osata palvella asiakasta. Empatiakyvyn avulla myyjä näkee tilanteen asiakkaan näkökulmasta ja osaa mukautua tilanteisiin sekä ymmärtää mitä asiakas todellisuudessa tarvitsee. Myyntitilanteet muistuttavat usein toisiaan, mutta myyjän täytyy tunnistaa niissä eroja, koska

todellisuudessa jokainen asiakas on erilainen. Uusiin tilanteisiin sopeutuminen vaatii joustavuutta ja markkinat muuttuvat yllättävän nopeasti. Myyjästä täytyy paistaa itsevarmuus, jotta asiakas voi luottaa, että häntä palvelee asiantuntija. Myyjän tulee pohtia, paljonko hän on valmis ottamaan vastuuta omasta toimeentulostaan. Jos myyjä on väsynyt, eikä jaksa tehdä kunnolla töitä, se vaikuttaa suoraan hänen saamaan korvaukseen. Tärkein ominaisuus on kuitenkin motivaatio oppia uutta, koska kaikki myyntiin tarvittava osaaminen on opittavissa. Elias Group Oy tarjoaa koulutukset myyntiin ja tuotteisiin sekä tukea myyntiuralle.

Mitä yrittäjyys vaatii?

Yrittäjyyteen yhdistetyt ominaisuudet ovat pääosin samat, jotka auttavat myyntityössä. Yrittäjän täytyy olla oma-aloitteinen ja hänen täytyy pysyä kartalla yrityksen juoksevista asioista. Yritystä pitää hoitaa ja siihen liittyvät ilmoitukset täytyy tehdä ajallaan. Tärkein ominaisuus yrittäjällä on kyky selvittää, mitä pitää hoitaa ja milloin se pitää hoitaa. Hoidettavia asioita on myös töiden lisäksi, joten yrittäjän pitää osata pitää monta lankaa kädessä yhtäaikaisesti. Kevytyrittäjyyspalveluita käyttämällä hallinnolliset asiat siirtyvät palvelun tarjoajalle, ja myyjä voi enemmän keskittyä itse työhön.

Suomessa yrittäjyyden yleisin muoto on toiminimi. Sen perustamisen voi tehdä verkossa ja lomakkeen täyttäminen kestää noin 15 minuuttia. Toiminimi on yksinkertainen tapa aloittaa yrittäminen joko pää- tai sivutoimisesti, koska se vaatii vähemmän byrokratiaa kuin muut yrittämisen muodot. Toiminimi sopii varsinkin sellaiseen toimintaan, joka on melko pientä tai perustuu kokonaan tai suurelta osin yhden henkilön työpanokseen. Toiminimen perustaminen maksaa ainoastaan 60 euroa. Toiminimen perustaminen maksaa ainoastaan 60 euroa. Pääsääntöisesti toiminimiyrittäjälle riittää yhdenkertainen kirjanpito, joten lopulta kyse on vain tulojen ja menojen merkitsemisestä. Kirjanpitolain mukaan toiminimiyrittäjän tulee siirtyä kahdenkertaiseen kirjanpitoon, mikäli vähintään kaksi seuraavista ylittyy: taseen loppusumma ylittää 100 000 euroa, liikevaihto tai sitä vastaava tuotto ylittää 200 000 euroa tai palveluksessa on keskimäärin yli kolme henkilöä. Kirjanpitäjän hankkimisesta on kuitenkin hyötyä, jos tositteita tulee enemmän. Kirjanpiti-

jät osaavat auttaa myös muissa aloittelevan yrittäjän asioissa. Toiminimeä verotetaan OmaVero palvelun kautta, johon löytyy selkeät ohjeet OmaVeron sivuilta. Tarvittaessa toiminimi on myös helppo lakkauttaa tai yhtiömuotoa voi muuttaa liiketoiminnan kasvaessa esimerkiksi osakeyhtiöksi.

Miten toiminimi perustetaan?

Toiminimen perustaminen tapahtuu yritys- ja yhteisötietojärjestelmän verkkopalvelussa. Lomakkeen täyttäminen kestää noin 15 minuuttia, jonka jälkeen perustamisilmoituksen käsittelyaika on noin kolme arkipäivää. Ensimmäisenä yrittäjän kannattaa miettiä miten kirjanpito järjestetään. Toiminimen kirjanpito on yksinkertaista ja sen voi hoitaa itse, mikäli on valmis kerryttämään siihen tarvittavan tiedon. Elias Group Oy maksaa toiminimen lähettämän laskun kerran kuukaudessa, joten merkintöjä ei tarvitse tehdä montaa. Verovähennyksiin lisättävät kulut ovat esimerkiksi työvälaineet sekä YEL vakuutus. Arvonlisäverotuksen ilmoitukset ja niistä tehtävät vähennykset ovat myös kirjanpitoon liittyviä asioita. Moni hoitaa ne itse, mutta on olemassa monia kirjanpitäjiä, joiden palvelut maksavat noin 100 euroa kuukaudessa. Kirjanpitäjän avulla kaikki merkinnät menevät varmasti oikein ja hän osaa auttaa myös muissa asioissa. Mieti siis, haluatko hoitaa kirjanpidon itse ja varmistua siitä, että merkinnät ovat oikein. Kirjanpitokulut ovat myös verotuksessa vähennyskelpoisia. Jos käytät kevytyrittäjyyspalvelua, ei sinun tarvitse tehdä kirjanpitoa.

Yrittäjän pitää olla hyvä omassa taloudenhoidossaan. Kaikki yrittäjyyden tulot tulevat suoraan valitsemallesi tilille, joten kannattaa avata yritystuloja varten oma tili pankissasi. Kun saat korvauksen tilille, siirrä sieltä vain tarvitsemasi raha käyttötilille ja jätä yritystilille rahaa arvonlisäveroa, tuloveroa sekä vakuutuksia varten. Aloitteleva yrittäjä saattaa huomaamattaan käyttää arvonlisäverorahat omiin menoihin, ja joutuu myöhemmin paikkaamaan sen tulevista tuloista. Yrityksen kuluja voi myös maksaa omalta tililtään, erillinen tili auttaa pitämään pakollisiin maksuihin tarvittavat rahat erillään käytössä olevasta rahasta.

Toiminimen saa itse nimetä haluamallaan tavalla. Tässä tapauksessa kannattaa nimetä se esimerkiksi "tmi sukunimi". Toista saman nimistä yritystä ei saa löytyä

kaupparekisteristä, joten varattuja nimiä voi selvittää esimerkiksi PRH:n nimipalvelussa. Jos täytät perustamisilmoituksen jo käytössä olevalla nimellä, se ei mene läpi ja se tulee täyttää uudestaan.

Kaupparekisteriin on ilmoitauduttava, mikäli vähintään yksi seuraavista ehdoista täyttyy: Harjoitat luvanvaraista elinkeinoa (puhelinmyynti ei ole), sinulla on työskentelyä varten asunnosta erillinen toimitila tai sinulla on työntekijöitä. Jos et tee ilmoitusta Patentti- ja rekisterihallituksen ylläpitämään kaupparekisteriin, täytyy perustamisilmoitus tehdä paperitse tai OmaVeron kautta, jolloin perustaminen on ilmaista. YTJ-palvelussa tehty perustamisilmoitus menee aina automaattisesti kaupparekisteriin. Kaupparekisterin hyötyjä on esimerkiksi se, että kukaan muu ei voi käyttää toiminimesi nimeä ja saat sillä uskottavuutta liiketoimintaasi. Lisätietoa kaupparekisteristä löytää helposti verkosta.

Perustamisilmoituksen yhteydessä täytyy muun muassa ilmoittaa tilikauden pituus. Yleisin ja yksinkertaisin tilikauden kesto on kalenterivuosi. Luonnollisesti kaikkia toiminimiä ei perusteta vuoden ensimmäinen päivä, joten ensimmäinen kalenterivuosi voi olla vuotta lyhyempi tai maksimissaan 18 kuukautta. Yhdenker- taista kirjanpitoa pitävän yrityksen tilikausi päättyy aina vuoden viimeisenä päi- vänä, eli ensimmäinen tilikausi on vuotta lyhyempi.

Toimialan valitsemisessa Elias Group Oy suosittelee "kaikki laillinen liiketoi- minta". Tämän ansioista voit käyttää toiminimeäsi myös muuhun liiketoimintaan sekä vastaanottaa muita toimeksiantoja. Toimiala ilmoitetaan kaupparekisteriin ja Verohallinnolle. Verohallinnolle toiminimiyrittäjän täytyy myös ilmoittaa, hakeu- tuuko hän arvonlisäverorekisteriin. ALV-rekisteriin pitää ilmoittautua, jos liike- vaihto ylittää 15 000 euroa. Jos et ilmoittaudu ALV-rekisteriin, et voi myöskään laskuttaa arvonlisäveroa. Arvonlisävero maksetaan useimmiten joka kuukausi, mutta myös pidempää maksukautta voi harkita.

Jos toiminimeä ei löydy ennakkoperintärekisteristä, joutuu sinulta ostava taho pi- dättämään ennakonpidätykset puolestasi, joka aiheuttaa turhaa paperityötä, koska helpompaa olisi vain maksaa lähettämäsi lasku. Rekisteriin kuulumisen on osoitus siitä, että hoidat itse ennakoverojen maksamisen. Se myös osoittaa, että

verotushistoriastasi ei löydy laiminlyöntejä tai epäselvyyksiä. Kannattaa siis liittyä ennakkoperintärekisteriin.

Kun olet löytänyt YTJ:n sivuilta perustamisilmoituksen, tunnistaudut palveluun ja valitset toiminimen perustaminen. Täytät lomakkeen ohjeiden mukaan ja maksat perustamiseen vaadittavan 60 euroa. Tämän jälkeen saat y-tunnuksen, joka kannattaa heti ottaa talteen. Y-tunnusta tarvitset Verohallinnolle ilmoitettavaan tietoihin. Perustamisilmoitusta käsitellään 3–4 arkipäivää, jonka jälkeen kaikki on valmiina. Ilmoita yrityksesi tiedot mahdolliselle kirjanpitäjälle ja aloita työt.

Ennen yrityksen perustamista kannattaa hakea aloittavan yrittäjän starttirahaa, jonka tarkoituksena on taloudellinen apu. Mikäli hakemus hyväksytään, saa yrittäjä noin 700 euroa kuukaudessa vähintään kuuden kuukauden ajan. Starttirahan tarkoituksena on auttaa yrittäjä alkuun. Sitä haetaan verkossa ja siihen löytyy Verohallinnon sivuilta kattavat ohjeet.

Mitä ovat yrityksen juoksevat asiat?

Yrityksen juoksevat asiat sisältävän verotuksen, vakuutukset, kirjanpidon, laskujen lähettämisen sekä sairaspoissaolot ja lomat. Näiden asioiden hoitaminen ei vie viikosta paljoa aikaa, mutta ne täytyy kuitenkin hoitaa. Verotus hoidetaan OmaVero palvelussa, jonka sivuilta löytyy helpot ohjeet. Kun olet perustanut toiminimen, saat luultavasti hyvin pian puheluita vakuutusmyyjiltä. He tarjoavat vähintään yrittäjän eläkevakuutusta, joka on pakko ottaa viimeistään puolivuotta yrityksen perustamisesta. Vakuutuksia voi myös ottaa sairastumisen varalta tai loma varten. Jos hoidat kirjanpidon itse, kannattaa kaikki tositteet kirjata ylös heti, etteivät ne unohdu. Jos sinulla on kirjanpitäjä, toimita hänelle tiedot mahdollisimman selkeässä muodossa. Poissaoloista, sairaudesta tai lomasta sinulle ei makseta, jos vakuutuksesi ei niitä kata, joten varaudu siihen taloudellisesti. Vastapainona sille, että yrittäjän vastuulle jää itse hoitaa nämä asiat, Elias Group Oy:n tarjoama vastike läpimenneistä kaupoista on huomattavasti korkeampi kuin alalla työsuhteessa työskentelevien myyjien korvaus.

Elias Group Oy on solminut yhteistyösopimuksen kevytyrittäjäpalvelu Trusterin kanssa. Voit siis suoraan tehdä töitä kevytyrittäjänä ja Truster hoitaa yrityksesi juoksevat asiat. Sinun vastuullesi jää itse työnteko. Apua saat tarvittaessa kanssaryrittäjiltäsi tai Trusterin asiakaspalvelusta.

	Työntekijä	Yrittäjä
Työpäivä	Saapuu joka päivä sovittuun aikaan toimistolle. Aamu alkaa palaverilla, jonka jälkeen siirryt työpisteelle. Taukosi on kelloitettu ja työpäivä päättyy sovittuun aikaan. Toimistolla on muita työntekijöitä, jotka vaikuttavat ilmapiiriin suuntaan tai toiseen.	Aamu alkaa etäpalaverilla, jonka jälkeen aloitat työt, kun olet siihen valmis. Työskentelet haluamastasi paikasta haluamillasi työvälineillä. Päätät itse taukosi ja voit sopia muiden kanssaryittäjien kanssa yhteisiä työpäiviä, jolloin soitatte samasta paikasta. Voit suunnitella oman työskulttuurisi.
Osaaminen	Myyntityö vaatii kommunikaatiotaitoja, oma-aloitteisuutta ja motivaatiota selvittää asiakkaiden ongelmia sekä löytää niihin ratkaisu. Osaaminen työsuhteessa liittyy pääosin ainoastaan työhön, koska työsopimuslaki on laadittu työntekijän suojaksi. Työntekijälle riittää, että hän suoriutuu tehtävistään hyvin ja noudattaa työsopimustaan.	Työhön liittyvä osaaminen on samanlaista, kuin työsuhteessakin. Yrittäjän täytyy kuitenkin olla motivoituneempi ja tarvittaessa hänen täytyy tehdä enemmän töitä, koska toimeentulo riippuu ainoastaan myyntituloksesta. Myynnin osaamista kannattaa kehittää, koska korvauksen määrä on käytännössä rajaton. Yrittäjän täytyy lisäksi kuitenkin osata hoitaa omaa talouttaan sekä pitää yrityksestä huolta.
Sopimus	Työsopimus sisältää ehdot, joiden mukaan työ suoritetaan. Näihin ehtoihin kuuluu muun muassa työaika ja palkka. Työsopimus päättyy työsopimuslain mukaan, josta löytyy kunkin sopimustyyppin päättämisehdot.	Jotta yrittäjä voi solmia sopimuksen, täytyy yritys olla perustettuna. Sopimuksessa lukee, mitä yrittäjältä tilataan, millä ehdoilla ja paljonko siitä maksetaan. Yhteistyö päättyy sopimuksen mukaan kumman tahansa osapuolen päätöksestä.

Korvaus	Työntekijälle maksetaan palkkaa työsopimuksen mukaan. Raha, joka tulee tilille, on suoraan työntekijän käytössä, eli siitä on vähennetty verot ja muut sivukulut. Koska työnantaja maksaa nämä työntekijän puolesta, on korvaus todennäköisesti pienempi kuin toimeksiantosuhteessa.	Yrittäjä laskuttaa toimeksiantajaltaan tekemänsä kaupat arvonlisäveroineen. Laskutusta varten kannattaa avata erillinen tili, jotta käyttöön tarkoitettu raha ei mene sekaisin veroihin ja vakuutuksiin tarkoitetuista rahoista. Yrittäjä maksaa siis itse arvonlisäveron, tuloveron sekä vakuutukset. Tästä syystä työstä saatu korvaus on suurempi kuin työsuhteessa, koska yrittäjä hoitaa työnantajan puolesta byrokraattisia asioita. Yrittäjä voi myös käyttää kevytyrittäjäyyspalvelua, jolloin tilille tulevasta rahasta on vähennetty verot ja vakuutukset.
Sairastuminen, poissaolot ja lomat	Työntekijän sairastuessa hän hakeutuu työterveyteen, josta hän saa sairaslomaa. Sairasloman ajalta työntekijälle maksetaan palkkaa. Poissaoloista on ilmoitettava ajoissa, eikä työnantajan ole pakko myöntää niitä. Tarpeeksi monesta myöhästymisestä voi saada potkut. Lomat määräytyvät vuosilomain mukaan ja niistä myös maksetaan.	Yrittäjän sairastuessa hän käyttää itse järjestämänsä terveyspalvelua. Hän ei saa toimeksiantajaltaan sairauden ajalta palkkaa, ellei hän järjestä tilalleen sijaista. Poissaoloja yrittäjä voi pitää vapaasti, kunhan toimeksiantosopimuksen sisältö täyttyy. Sama koskee lomiam, yrittäjä voi pitää lomaa halutessaan, mutta hänelle ei makseta siitä. Yrittäjä voi halutessaan hankkia itselleen näihin vakuutuksen.

Liite 2. Haastattelun kysymykset

1. Olet tehnyt myyntityötä niin työsuhteessa kuin toimeksiantosopimuksella. Kummalla mallilla aloitit myyntiurasi?
2. Mikä sai sinut vaihtamaan mallia?
3. Kumpi malli on ollut sinulle mieluisampaa tähän mennessä?
4. Koitko olevasi yrittäjä, kun teit toimeksiantosopimuksella myyntityötä?
5. Huomasitko eroja autonomiassa? Saitko toimia itsenäisemmin yrittäjänä verrattuna työsuhteeseen?
6. Mitkä ovat omat havaintosi mallien eroissa?
7. Koetko merkittävää eroa työsuteen tarjoaman turvallisuuden ja toimeksiantosuhteen tuoman vastuun välillä?
8. Omien kokemuksiesi mukaan, kenelle suosittelisit myyntityötä toimeksiantosopimuksella ja kenelle työsuhteessa.