

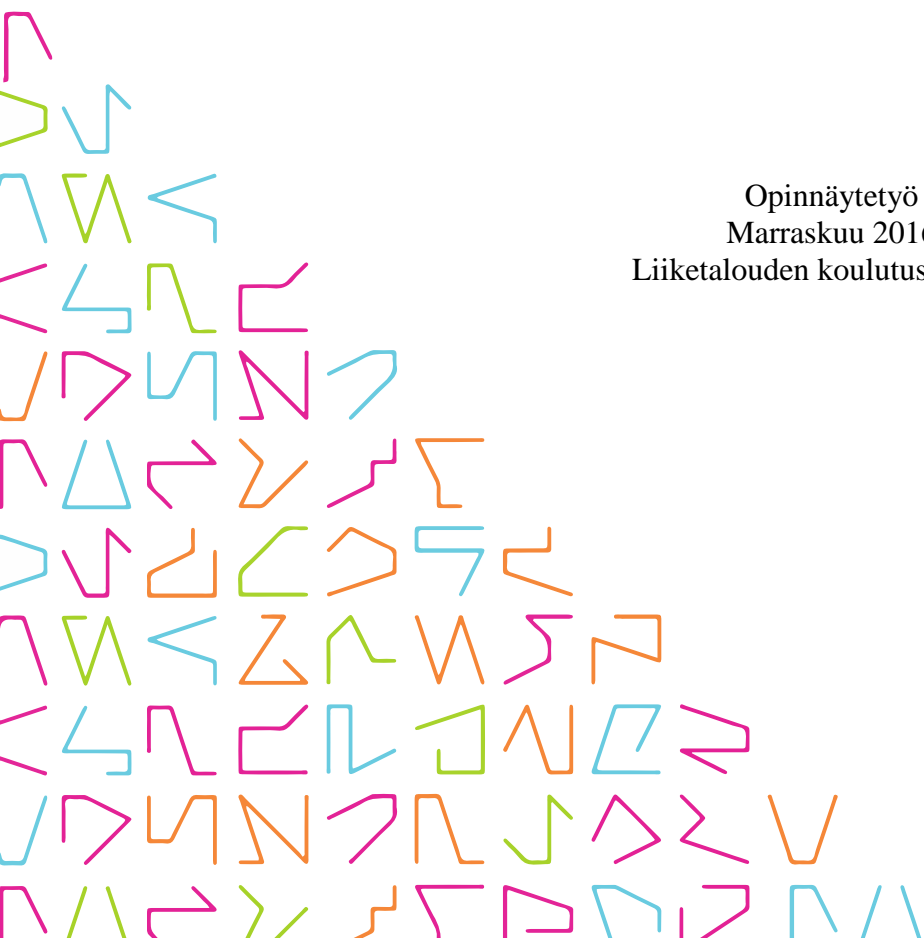


TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

# TYÖNTEKIJÄN PALKKAAMINEN MIKROYRITYKSEEN

Henna Tervo

Opinnäytetyö  
Marraskuu 2016  
Liiketalouden koulutusohjelma



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma

TERVO, HENNA:  
Työntekijän palkkaaminen mikroyritykseen

Opinnäytetyö 47 sivua, joista liitteitä 7 sivua  
Marraskuu 2016

---

Opinnäytetyön aihe syntyi Akvaarioliike X:n tarpeesta saada yritykseen lisää työvoimaa. Yhden hengen mikroyritykselle työntekijän palkkaaminen on riskialtista, joten yrityksen on punnittava tarkkaan palkkaamisen kannattavuutta. Opinnäytetyön tavoitteena on arvioida työntekijän palkkaamisen vaikutusta yrityksen kannattavuuteen sekä selvittää palkkaamisen todelliset kustannukset ja työnantajan lakisääteiset velvollisuudet.

Opinnäytetyössä selvitettiin työnantajalle kuuluvat lain määräämät velvollisuudet sekä säännökset työajan, palkanmaksun, työterveyshuollon ja vuosiloman kertymisen suhteen käyttäen apuna muun muassa Verohallinnon verkkosivuja ja Työaikalakia. Työntekijän palkkaamisen kustannukset laskettiin selvittämällä alan palkkataso ja arvioimalla mahdollisimman tarkkaan palkan sivukulut. Työajaksi arvioitiin 146 työtuntia kuukaudessa. Näin laskettuja työntekijän palkkaamisen kustannuksia verrattiin yrityksen käytettävissä olevaan likviditeettiin palkkaamisen kannattavuuden arvioimiseksi.

Opinnäytetyössä arvioitiin Akvaarioliike X:n kannattavuutta laskemalla ensin kannattavuuden tunnuslukuja viimeisimmistä tilinpäätöstiedoista. Tämän jälkeen yritykselle laadittiin useita tulosenusteita seuraaville kahdelle vuodelle erilaisilla tulos- ja palkkaamisskenaarioilla. Näiden tulosenusteiden pohjalta arvioitiin työntekijän palkkaamisen järkevyyttä ja kannattavuutta. Opinnäytetyössä punnittiin myös työntekijästä saatavia hyötyjä ja avun saamisen arvoa yrittäjän näkökulmasta.

Laskelmista selvisi, että työntekijän palkkaaminen osa-aikaisenaakin vaikuttaa voimakkaasti yrityksen kannattavuuteen. Yrityksen liikevaihdon tulisi nousta arvioidun 25 %:n kasvun lisäksi vielä ylimääräiset 10 %, jotta palkkaaminen olisi yritykselle kannattavaa. Yrityksen täytyy siis pystyä lisäämään liikevaihtoaan ja myyntikatettaan voidakseen kannattavasti palkata työntekijä, ja käytännössä liikevaihdon kasvattaminen onnistuu vain palkkaamalla työntekijä. Tämän vuoksi yrityksen on joko jatkettava toimintaansa nykyisellään yhden hengen mikroyrityksenä tai otettava riski kasvua tavoitellessaan ja palkattava työntekijä.

---

Asiasanat: kannattavuus, palkkaaminen, työnantajan velvollisuudet

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Bachelor of Business Administration

TERVO, HENNA:  
Hiring an Employee for a Small Enterprise

Bachelor's thesis 47 pages, appendices 7 pages  
November 2016

---

The idea of the thesis came from a small company's need to hire the first employee. For a small enterprise hiring the first employee is risky and therefore the profitability of hiring must be considered carefully. The purpose of this thesis was to evaluate the effects of hiring on the profitability of the company. This thesis also studied the legal responsibilities of the employer and the real costs of hiring an employee.

The legal responsibilities of the employer were investigated by using the web sites of Finlex and the Finnish tax authority. The costs of hiring an employee were calculated by checking the wage level of the industry and estimating the side costs of hiring. The employee's monthly working time was estimated to be about 146 hours. Thus, the costs of hiring were compared to the liquidity of the company to be able to evaluate the profitability of hiring an employee.

The profitability of the company was evaluated by calculating a few key figures on profitability. After this various cash flow budgets were made with a different scenario of revenue and hiring. The profitability of hiring an employee was evaluated through these budgets.

The calculations showed that hiring an employee affects the company's finances greatly. The company's revenue should rise by 37 % to make hiring profitable. The company must be able to increase its revenue to be able to hire an employee, but it first needs to hire the employee to be able to increase the revenue. The company can either keep going as it has been doing or take a risk in pursuing for growth and hire the employee.

---

Key words: profitability, hiring, legal responsibilities of the employer

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	YRITYKSEN ESITTELY.....	8
2.1	Yrityksen tausta ja nykytilanne.....	8
2.2	Yrityksen visio.....	10
2.3	Ensimmäisen työntekijän palkkaustarve.....	11
3	ENSIMMÄISEN TYÖNTEKIJÄN PALKKAAMISEN PROSESSI.....	14
3.1	Työnantajan velvollisuudet.....	14
3.1.1	Työnantajarekisteriin ilmoittautuminen.....	14
3.1.2	Lakisääteiset vakuutukset.....	14
3.1.3	Ennakonpidätys ja sosiaaliturvamaksu.....	15
3.1.4	Työterveydenhuollon järjestäminen.....	17
3.1.5	Työsopimus ja työehtosopimus.....	18
3.2	Palkanmaksu, työajat ja vuosiloman kertyminen.....	18
3.2.1	Palkanmaksu.....	19
3.2.2	Työajat.....	20
3.2.3	Vuosiloma.....	21
3.2.4	Palkkatuki.....	22
4	TALOUDEN ANALYYSI JA PALKKAAMISEN VAIKUTUS KANNATTAVUUTEEN.....	24
4.1	Yrityksen taloudellinen analyysi.....	24
4.2	Tavallisimmat talouden tunnusluvut.....	26
4.2.1	Kannattavuus.....	26
4.2.2	Vakavaraisuus.....	29
4.2.3	Kiertoajat ja kasvun tunnusluvut.....	30
4.3	Palkkaamisen kustannuslaskelmat.....	31
4.3.1	Arvio palkkaamisen kustannuksista.....	32
4.3.2	Vaikutus kannattavuuteen.....	34
5	POHDINTA.....	36
	LÄHTEET.....	39
	LIITTEET.....	42
	Liite 1. Vuosilomalain mukaiset kertoimet loma-ajan palkan laskentaan.....	42
	Liite 2. Oikaistu tuloslaskelma 2015.....	43
	Liite 3. Tulosenuste 2016 ilman työntekijän palkkausta.....	44
	Liite 4. Tulosenuste 2016. Työntekijän palkkaus 4 kk:lle.....	45
	Liite 5. Tulosenuste 2016. Työntekijän palkkaus 8 kk:lle.....	46
	Liite 6. Tulosenuste 2016. Työntekijän palkkaus 8 kk:lle, kasvu 10%.....	47

Liite 7. Tulosennuste 2017. Työntekijän palkkaus 8 kk:lle, kasvu 20%..... 48

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön idea lähti liikkeelle akvaarioalan erikoisliikkeen omistajan ja ainoan työntekijän tarpeesta palkata yritykseensä ensimmäinen työntekijä auttamaan jokapäiväisessä eläinhoidossa, kalojen pakkaamisessa ja asiakkaiden neuvonnassa. Tällä hetkellä yrittäjän työviikko on aina vähintään kuusipäiväinen ja työtunteja kertyy viikolle yleensä 55-75 tuntia. Kuutena päivänä viikossa auki olevan liikkeen hoitaminen yhden ihmisen voimin on varsin haastavaa. Työntekijän palkkaaminen mahdollistaisi liikkeelle pidemmät aukioloajat, verkkokaupan tuotevalikoiman kehittämisen, oman kalankasvatuksen ja yrittäjälle edes ajoittain viisipäiväisen työviikon. Työntekijän huolehtiessa osaltaan asiakaspalvelusta ja kalojen hoidosta jäisi yrittäjälle enemmän aikaa perehtyä alan uutuuksiin, panostaa mainontaan ja laajentaa tuotevalikoimaa.

Pienelle, vain omistajan voimin toimivalle yritykselle on riskialtista palkata ensimmäinen työntekijä. Tästä syystä palkkaamisen kannattavuutta tulee arvioida talouden näkökulmasta ja mahdollinen saavutettava kasvu huomioiden ennen palkkauspäätöksen tekoa. Palkkaamisen kannattavuuden arviointiin tarvitaan laskelmia yrityksen taloustilanteesta ja tietoa työnantajana toimimisen lakisääteisistä kustannuksista ja velvollisuuksista. Näiden tietojen pohjalta voidaan laskea, onko työntekijän palkkaaminen yrityksen tilanteessa mahdollista ja kannattavaa. Lisäksi yrittäjä, jolle työntekijän palkkaaminen on täysin uutta, tarvitsee tietoa palkkausprosessista sekä palkanmaksuun ja työaikoihin liittyvistä säädöksistä ja käytännöistä.

Toimeksiantajayrityksestä käytetään tässä opinnäytetyössä yrittäjän toiveesta nimeä Akvaarioliike X. Tämän opinnäytetyön tavoite on selvittää, onko yritykselle taloudellisesti mahdollista palkata ensimmäinen työntekijä ja mikä on palkkaamisen kustannusvaikutus. Tavoitteena on myös selvittää, millaisella työsopimuksella ja palkkauksella työntekijä kannattaisi palkata ja tulisiko työsuhde aloittaa heti vai mahdollisesti vasta tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön talouden analyysin osiossa arvioidaan yrityksen taloustilannetta laske-  
malla tavallisimpia talouden tunnuslukuja vuoden 2015 tilinpäätöstietojen perusteella. Yrityksen rahavirtojen riittävyttä työntekijän palkkaamiseen arvioidaan tekemällä tulosbudjetti vuodelle 2016 ja alustava tulosbudjetti kahdelle seuraavalle vuodelle. Näissä las-

kelmissä huomioidaan palkkauskustannukset. Vuoden 2015 toteutuneesta tuloksesta lasketuilla tunnusluvuilla selvitetään yrityksen kannattavuutta ilman palkattua työvoimaa. Vertaamalla vuodelle 2016 budjetoidun tuloksen avulla laskettuja kannattavuuden tunnuslukuja vuoden 2015 tunnuslukuihin pyritään selvittämään yrityksen kannattavuutta ennen ja jälkeen palkkauskustannuksia. Tarpeen mukaan selvitetään myös paljonko tuloista pitäisi kasvattaa, jotta palkkaaminen olisi mahdollista ja kannattavaa. Opinnäytteessä tutkitaan myös mahdollisuus saada ELY-keskuksen myöntämää palkkatukea työntekijän palkkaamiseen.

Taloudellisen analyysin lisäksi opinnäytetyössä kartoitetaan ensimmäisen työntekijän palkkaamisen prosessi mahdollisimman yksityiskohtaisesti yrityksen tarpeita mukaillen. Samalla käydään läpi palkkaamiseen liittyviä lain määrittämiä vähimmäisehtoja työajan, palkkauksen ja työterveydenhuollon osalta. Prosessin kartoituksessa käytetään apuna Internetin ajantasaisia lähteitä, kuten Verohallinnon, Finlexin ja Suomen yrittäjien verkkosivuja.

Tiedonhankinnan menetelminä käytetään tiedonhakua laskentatoimen kirjallisuudesta sekä ajantasaisista viranomaisten verkkolähteistä, laskelmia yrityksen tilinpäätösdocumentteihin pohjautuen sekä yrittäjän omia havaintoja yritystoiminnasta ja toimialasta. Ensimmäisen työntekijän palkkaamisen prosessia selvittäessä jätetään kokonaan käsittelemättä rekrytointi- ja perehdytysvaiheet, sillä yrityksellä on jo sopiva potentiaalinen työntekijä tiedossa eikä tällä hetkellä siis ole tarvetta työntekijän rekrytointiin. Tiedossa oleva mahdollinen työntekijä on ollut yrityksessä harjoittelussa kuuden kuukauden ajan ja on siis jo perehdytetty työhön.

## 2 YRITYKSEN ESITTELY

### 2.1 Yrityksen tausta ja nykytilanne

Akvaarioliike X on vuonna 2009 perustettu akvaarioalan erikoisliike, joka erikoistuu akvaariokaloihin ja akvaariotarvikkeisiin. Yrityksellä on yksi toimipiste ja se toimii lähellä Tampereen keskustaa. Yrityksen omistajuus on vaihtunut vuonna 2014, jolloin yrityksen alkuperäinen perustaja myi yrityksen liiketoiminnan kalustoineen ja varastoineen nykyiselle omistajalle. Yrityksessä ei ole omistajan lisäksi muita työntekijöitä.

Akvaarioliike X:n tuotevalikoima muodostuu pääosin akvaariokaloista ja –kasveista, akvaarioissa pidettävistä selkärangattomista sekä akvaariotarvikkeista. Yrityksellä on vielä hiukan keskeneräinen verkkokauppa, jota kehitetään hiljalleen kattamaan yrityksen koko valikoima. Verkkokauppa on edelleen varsin uusi ja asiakaskunnalle tuntematon, ja kaippaa pientä mainoskampanjaa tullakseen huomatuksi.

Yritys panostaa yksilölliseen ja ystävälliseen palveluun, monipuoliseen valikoimaan sekä laajaan osaamiseen akvaarioasioissa. Erityinen vahvuus Akvaarioliike X:lle ovat harvinaisemmat akvaariokalat, joita muut toimijat eivät tahdo ottaa valikoimiinsa. Yritys pyrkii parhaansa mukaan tarjoamaan käytettävissä olevilla resursseillaan mahdollisimman laajan tuotevalikoiman tällä kapealla sektorilla.

Akvaarioliike X:n liikevaihto on ollut tasaisessa kasvussa yrityksen omistajanvaihdoksesta vuonna 2014 saakka. Vuotuinen liikevaihdon kasvu on ollut noin 25 %. Yrityksen taloustilanne on ollut vuosina 2015 ja 2016 vakaa eikä yrityksellä ole ollut maksuvaikeuksia tai yrityksestä itsestään riippuvia toimitusvaikeuksia.

Yrityksellä on vakituinen ja jatkuvasti laajeneva asiakaskunta ja melko paljon kanta-asiakkaita. Facebook-sivujen seuraajamäärä on kasvanut noin 500:lla tykkääjällä parin vuoden aikana hyvin pienellä mainostuksella, mikä kertoo harrastajien löytävän liikkeen Facebook-sivut pääosin yrityksen verkkosivujen ja muiden harrastajien kautta. Liikevaihdon kasvua haetaan tällä hetkellä verkkokaupan kehittämällä ja uutena, kokeellisena konseptina on myös akvaariokalojen kuljetus muille paikkakunnille noin kerran kuukaudessa.



Perinteisenä akvaarioliikkeiden haasteena on kuitenkin harrastajien vähydestä johtuva suppea asiakaskunta, kohtalainen kilpailu ja paikallisuus. Akvaarioliikkeen on erittäin hankalaa tavoitella koko maan kattavaa asiakaskuntaa, sillä liikkeiden tärkeimpien tuotteiden, akvaariokalojen ja akvaarioiden, toimitus verkkokaupasta asiakkaalle on Suomessa hyvin haastavaa. Mikään kuljetusyhtiö ei halua kuljettaa eläviä eläimiä niiden kuljetukseen liittyvien riskien vuoksi, ja akvaarioiden kuljetuksen haasteena ovat särkyvyys ja paino, jotka lisäävät kuljetuksen hintaa huomattavasti.

Akvaarioliike X:n tietotaito akvaariokalojen hoidosta sekä asiakaspalvelu ja asiakkaiden neuvonta ovat yrityksen vahvuuksia, joilla yritys erottuu kilpailijoistaan. Yrityksen heikkouksia taas ovat paikallisuus ja käytettävissä olevien resurssien puute. Yrityksen vahvuuksia, heikkouksia, uhkia ja mahdollisuuksia voidaan kuvata laajemmin ja tarkemmin SWOT-analyysillä. Analyysimenetelmän nimi SWOT tulee englannin kielen sanoista Strengths (vahvuudet), Weaknesses (heikkoudet), Opportunities (mahdollisuudet) ja Threats (uhat). Analyysikaavion vasempaan puoliskoon ryhmitellään positiiviset ja oikeaan puoliskoon negatiiviset asiat. Nelikentän alapuolisko käsittää yrityksen ulkoiset ja yläpuolisko sisäiset tekijät. (Suomen Riskienhallintayhdistys 2016).

SWOT-analyysillä voidaan karkeasti hahmotella yrityksen kehittämiskohteet ja ylläpidettävät vahvuudet. Sen avulla voidaan saada käsitys siitä, missä ollaan onnistuttu ja mihin suuntaan yritystä tulisi kehittää. SWOT-analyysiä käytetään ensisijaisesti tulevaisuuden markkinoiden ennakkointiin, minkä vuoksi se on käyttökelpoinen kaikenkokoisille yrityksille. (MindTools 2016).

TAULUKKO 1. Akvaarioliike X:n SWOT-analyysi

<b>Vahvuudet</b>	<b>Heikkoudet</b>
Ammattitaito Joustavuus Asiakaslähtöisyys Erikoistuminen Imago Kilpailijoista erottuva toiminta Sijainti Yhteistyökumppanit	Resurssipula Pienet toimitilat Mainonnan vähäisyys Toiminta yhden ihmisen varassa Keskittyminen vain pienelle sektorille Liiketoiminta hyvin alueellista
<b>Mahdollisuudet</b>	<b>Uhat</b>
Toiminnan laajentaminen Franchising-mahdollisuus Kalojen kuljetus toiminta-alueen ulkopuolelle Verkkokaupan laajentaminen	Kilpailu Lainsäädäntö Luonnonkatastrofien vaikutus kalojen tuontiin Tuontirajoitukset Taloustilanteen muuttuminen

## 2.2 Yrityksen visio

Akvaarioliike X:n visio on olla Suomen johtava akvaarioliike ja maahantuoda akvaariokaloja, kasveja ja tarvikkeita kansallisesti huomattavalla tasolla. Tärkeänä tekijänä yrityksen vision tavoittelussa on asiakaspalveluhenkisyys. Yritys toimii aina asiakaslähtöisesti ja pyrkii toteuttamaan asiakkaidensa toiveet. Lisäksi yritys pyrkii toimimaan mahdollisimman joustavasti asiakkaiden toiveiden mukaan.

Akvaarioliike X:n tavoitteena on profiloitua korkealaatuisten akvaariokalojen ja -kasvien toimittajaksi, näyttävien akvaariokokonaisuuksien rakentajaksi ja uudenaikaisen akvaariotekniikan tarjoajaksi. Yritys pyrkii tarjoamaan asiakkailleen perustuotteiden lisäksi harvoin saatavilla olevia kala- ja kasvilajeja, energiatehokkaita LED-valaisimia, laadukkaita hiilidioksidilaitteistoja sekä muita erikoistuotteita, joita muilla alan toimijoilla ei ole valikoimissaan.

Yrityksen missio on laajentaa suomalaista akvaarioharrastusta ja suomalaisten käsitystä akvaarioharrastuksesta. Tavoitteena on saada akvaarioharrastajat käsittämään akvaario elementtinä laajemmin, sillä akvaario lemmikkinä ja sisustuselementtinä on Suomessa todella aliarvostettu. Keski- ja Itä-Euroopassa akvaarioharrastuksen ympärillä pyörii valtavasti rahaa, toimijoita, työpaikkoja ja harrastajia. Useimmissa muissa Euroopan maissa akvaariota ei nähdä vanhanaikaisena harrastuksena tai lapsille hankittuna lemmikkinä huoneen nurkassa. Esimerkiksi Saksassa akvaariosta tehdään useimmiten kodin keskipiste, ikään kuin toinen televisio olohuoneeseen, ja niiden ulkonäköön panostetaan niin, että akvaario ei ole vain lasilaatikko täynnä vettä vaan verrattoman kaunis pala trooppista luontoa keskellä kaupunkilaisten kiireistä arkea.

Vielä nykyäänkin monien suomalaisten näkemys akvaarion pitämisestä on kovin rajoittunut ja vanhanaikainen. Mielikuvat johtavat helposti 80-luvun pieniin, himmeästi valaistuihin ja levän peittämiin akvaarioihin, joiden esteettinen arvo on lähes olematon. Erityisesti Suomen pimeässä talvessa hyvin hoidettu akvaario kuitenkin toisi valoa, liikettä ja trooppista elämää talvikuukausia piristämään. Akvaarion kirkas valo ja kalojen katselun aikaansaama rentouttava vaikutus voi jopa ehkäistä ja hoitaa masennusta, josta niin moni kärsii erityisesti pimeään vuodenaikaan. Helposti muunneltavalle sisustuselementille ja allergisoimattomalle lemmikille olisi kyllä Suomessa kysyntää, kunhan mielikuvat akvaariosta ja akvaarionhoidosta saadaan päivitettyä nykypäivään.

### **2.3 Ensimmäisen työntekijän palkkaustarve**

Akvaarioliike X on toiminut yhden työntekijän voimin nyt kaksi vuotta. Yrityksessä on ollut tänä aikana apuna kaksi harjoittelijaa, toinen viiden ja toinen kuuden kuukauden harjoittelujakson ajan. Yrityksen aloitettaessa toimintaansa omistajanvaihdoksen jälkeen vuonna 2014 liikkeen profiili asiakkaiden silmissä oli edellisen omistajan huonosta liikkeen ylläpidosta johtuen varsin keskinkertainen. Aluksi tavoitteena olikin saada asiakas-kunta huomaamaan liikkeen toiminnassa tapahtunut muutos ja asioimaan taas liikkeessä pitkänkin tauon jälkeen.

Tämä ensimmäinen tavoite on saavutettu varsin hyvin. Liikevaihto ja asiakasmäärä ovat kasvaneet huomattavasti vuodesta 2014 ja liiketoiminta on laajentunut verkkokauppaan

ja kuukausittaisiin kalatoimituksiin. Yrityksen työmäärä on myös kasvanut samassa suhteessa asiakasmäärän kanssa. Asiakkaita on päivittäin enemmän ja tilauksia täytyy tehdä ja vastaanottaa enemmän ja useammin. Myös laajan valikoiman mahdollistava suuri kalalajien määrä vaatii enemmän hoitoa. Kasvanut asiakasmäärä myös aiheuttaa sen, ettei aukioloaikoina ehdi juurikaan hoitaa muita liikkeen tai kalojen hoitotöitä asiakaspalvelun lisäksi.

Liike on auki kuutena päivänä viikossa, mutta vain kuuden tunnin ajan, sillä kalojen hoito ja erityisesti juuri maahantuotujen lajien sopeutus ja ruokinta sekä liikkeen ja akvaarioiden siivoustyöt vievät helposti muutaman tunnin työaikaa joka päivä. Sunnuntaisinkin on useimmiten perusteltua käydä ruokkimassa ja lääkitsemässä kaloja ja tarkastamassa akvaarioiden laitteiden toimivuus. Kun liikettä hoidetaan yhden ihmisen työpanoksella tarkoittaa tämä työmäärä noin 55-75 tunnin työviikkoja.

Asiakkaille olisi toki parempi, jos liikkeen aukioloajat olisivat pidemmät, ja se saattaisi jopa tuoda vähän lisämyyntiä. Käytännössä 1-2 tuntia pidemmät aukioloajat tarkoittaisivat 9 - 11 tunnin päiviä kuutena päivänä viikossa, joka viikko ja ilman lomia. Tämä tekisi työviikoista 65-85-tuntisia ja kuukaudelle kertyisi noin 290 työtuntia. Pidemmän päälle aukioloaikojen pidentäminen ei ole kestävä ratkaisu, jos yrittäjällä ei ole työvoimaa käytettävissä mahdollistamaan välillä lyhyemmät työpäivät tai satunnaiset vapaapäivät.

Myös verkkokaupan kehittäminen vaatii ajallisia resursseja. Verkkokauppa on nykypäivänä siinä määrin pakollinen, että ihmiset käyttävät sitä ensisijaisesti tuotekatalogina. Jos tuotetta ei löydy verkkokaupasta, oletus on, että sitä ei ole liikkeessäkään. Tämä tietysti tuottaa hankaluuksia pienille yrityksille, joilla ei ole riittävästi henkilöstöä huolehtimaan verkkokaupan ajantasaisuudesta niin hyvin, että se vastaisi sisällöltään täysin liikkeen tarjontaa.

Akvaarioliike X:llä on myös ollut suunnitelmia pienimuotoisen tukkutoiminnan aloittamisesta. Yrityksen tietotaito kalojen maahantuonnissa mahdollistaisi kalojen toimittamisen muihin paikallisiin akvaarioliikkeisiin ja tekisi tilauksista kannattavampia huomattavan suurien rahtikulujen jakautuessa suuremmalle määrälle myytävää kalaa. Yritys on myös muutaman erittäin laadukkaan kalanruoka- ja kasvilannoitemerkin maahantuojaja Suomessa. Näiden tuotteiden tukkumyynti muihin suomalaisiin lemmikkiliikkeisiin saattaisi tuoda yritykselle lisätuloja sekä tukkukaupan kautta että tuotteiden lisääntyneestä

tunnettuudesta johtuvana kysynnän kasvuna. Tukkukaupan ylläpito kuitenkin vaatii työ-aikaa, ja työntekijän palkkaaminen olisi käytännössä edellytys tukkutoiminnan aloittamiselle.

Jos työaikaresursseja olisi käytettävissä enemmän, voisi yritys myös hankkia muutaman hoitoakvaarion. Hoitoakvaariot ovat yleensä julkisissa tiloissa sijaitsevia akvaarioita, joiden ylläpidosta jokin akvaarioalan yritys vastaa täysin. Akvaariot voivat olla asiakasyrityksen omistamia tai leasing-periaatteella hankittuja. Hoitoakvaarioista yritys saisi tasaisen lisän kassavirtaansa verraten vähällä työmäärällä, sillä akvaarioita yleensä hoidetaan kerran viikossa tai kahdessa noin tunnin ajan. Hoitoakvaarioiden hankinta kuitenkin on työläämpää, sillä se vaatii paljon mahdollisen asiakassegmentin kartoitusta, tarjousten tekoa, markkinointia ja useimmiten ajatuksen myyntiä paikan päällä. Harva yritys on jo valmiiksi harkinnut hankkivansa akvaarion tiloihinsa tai varsinkaan on halukas maksamaan siitä. Idea täytyy myydä heille, ja se vaatii työtunteja.

### **3 ENSIMMÄISEN TYÖNTEKIJÄN PALKKAAMISEN PROSESSI**

#### **3.1 Työnantajan velvollisuudet**

Työnantajana toimiminen tuo pienelle, ensimmäistä työntekijää palkkaavalle yritykselle monia uusia velvollisuuksia eri toimijoita kohtaan. Tärkeimpiä työnantajan velvollisuuksista valtion viranomaisille ovat ennakonpidätyksen ja sosiaaliturvamaksun tilittäminen Verohallinnolle sekä lakisääteisten vakuutusmaksujen ja TyEL-maksujen tilittäminen työeläkevakuutusyhtiölle.

Työnantajan vastuulla on myös palkkojen maksu ja työaikojen määrittelemine työsopimusta ja työehtosopimusta noudattaen. Työnantajan tulee lisäksi valvoa työturvallisuutta työpaikalla ja järjestää työntekijöilleen työterveyttä ylläpitävä työterveyshuolto.

##### **3.1.1 Työnantajarekisteriin ilmoittautuminen**

Ensimmäistä vakituista työntekijää palkatessaan yrittäjän tulee ilmoittautua Verohallinnon työnantajarekisteriin. Yrittäjä ilmoittautuu säännölliseksi työnantajaksi eli sopimustyönantajaksi, jos hänellä on enemmän kuin yksi vakituinen työntekijä. Jos vakituisia työntekijöitä on vain yksi tai työntekijät eivät työskentele yrityksessä koko kalenterivuotta, ilmoittautuu yritys tilapäiseksi työnantajaksi. (Verohallinto 2016.) Ilmoitus tehdään perustamisilmoituslomakkeella. Jos yrityksellä on jo Y-tunnus, tehdään ilmoitus muutosilmoituslomakkeella. Ilmoituksen jättämisen jälkeen Verohallinto lähettää yritykselle verotiliohjeet ennakonpidätyksen ja sosiaaliturvamaksujen maksamista ja ilmoittamista varten. (Suomen Uusyrityskeskukset 2016.)

##### **3.1.2 Lakisääteiset vakuutukset**

Työnantaja on velvollinen järjestämään työeläkevakuutuksen (TyEL) kaikille 18-67-vuotiaille työntekijöille. TyEL- vakuutusmaksu on pienillä sopimustyönantajilla 24,6 % ja tilapäisillä työnantajilla 25,1 % palkkasummasta (Suomen Uusyrityskeskukset 2016).

Työntekijän osuus TyEL- maksusta on 5,7 % (alle 53-vuotiailla) tai 7,2 % (53 vuotta täytäneillä). Työnantaja maksaa koko maksun, mutta pidättää työntekijän osuuden suoraan palkasta ja tilittää sen vakuutusyhtiölle, jolta TyEL-vakuutus on otettu (Yrittäjät 2015).

Työnantaja voi olla joko sopimustyönantaja tai tilapäinen työnantaja riippuen siitä, onko hänellä työntekijöitä pysyvässä vai tilapäisessä työsuhteessa ja jäävätkö puolen vuoden ajalta maksetut palkat alle tietyn rajan. Tilapäisen työnantajan ei tarvitse tehdä erillistä vakuutussopimusta työeläkevakuutusyhtiön kanssa, vaan hän voi maksaa TyEL-vakuutusmaksut kuukausittain valitsemalleen työeläkevakuutusyhtiölle. TyEL-maksut täytyy maksaa palkanmaksua seuraavan kuukauden 20. päivään mennessä. (Verohallinto 2016). Tilapäisen työnantajan puolen vuoden palkkasummaraja on 8178,00 € eikä työntekijöitä saa olla pysyvässä työsuhteessa, jotta työnantaja voi rekisteröityä tilapäiseksi työnantajaksi (Palkka.fi 2016).

Työnantajan tulee myös tilittää työntekijän työttömyysvakuutusmaksu Työttömyysvakuutusrahastolle. Työnantajan osuus työttömyysvakuutusmaksusta on 1 % bruttopalkasta ja lisäksi työntekijän osuus 1,15 % pidätetään suoraan työntekijän palkasta (Palkkaus.fi 2016). Työnantaja tilittää sekä työnantajan että työntekijän osuuden Työttömyysvakuutusrahastolle.

Työtapaturmavakuutus on lakisääteinen, jos yritys maksaa vuoden aikana palkkoja enemmän kuin 1200 €. Työtapaturmavakuutuksen hinta vaihtelee 0,1-7,0 %:n välillä toimialasta riippuen, mutta on keskimäärin 0,8 % (Suomen Uusyrityskeskukset 2016, 57).

Ryhmähenkivakuutusmaksu kuuluu lain mukaan työnantajan pakollisiin maksuihin, jos käytetty työehtosopimus sen vaatii. Käytännössä ryhmähenkivakuutus sisältyy aina työnantajan vakuutusyhtiöltä ottamaan työtapaturmavakuutukseen. Ryhmähenkivakuutusmaksu on keskimäärin 0,66 % palkasta (Suomen Uusyrityskeskukset 2016, 57).

### **3.1.3 Ennakonpidätys ja sosiaaliturvamaksu**

Työnantaja on velvollinen suorittamaan ennakonpidätyksen työntekijöille maksetuista palkoista. Ennakonpidätys toimitetaan työntekijän verokorttiin merkityn perus- ja lisä-

prosentin mukaan käyttäen apuna verokorttiin merkittyä tulo rajaa kuukautta kohden. Palkanmaksukauden tulorajaan asti ennakonpidätys lasketaan perusprosentin mukaan ja tulorajan yli menevästä osasta lisäprosentin mukaan. Verokortissa on myös merkittynä tulorajat kahdelle viikolle, viikolle ja päivälle. Näitä tulo rajoja tarvitaan laskettaessa palkkaa epäsäännöllisille palkanmaksukausille. Työnantaja voi laskea ennakonpidätyksen joko kausikohtaisesti tai kumulatiivisesti. Kausikohtaisessa laskutavassa ennakonpidätys lasketaan kuukauden palkasta perus- ja lisäprosenttien mukaan. Kumulatiivisessa laskutavassa ennakonpidätys otetaan huomioon myös aikaisemmin maksetut palkat ja niistä toimitetut ennakonpidätykset. (Verohallinto 2016.) Näistä kausikohtainen laskentatapa on aloittavalle työnantajalle helpompi tapa hallita palkanmaksua.

Työnantaja ilmoittaa ennakonpidätyksen kausi-ilmoituksella Verohallinnolle yleensä kuukausittain. Kausi-ilmoitus tehdään ja maksut tilitetään palkanmaksukuukautta seuraavan kuukauden 12. päivä. Työnantajan tulee tehdä Verohallinnolle myös vuosi-ilmoitus, jossa ilmoitetaan vuoden aikana maksetut palkat ja muut suoritukset. Vuosi-ilmoitus tehdään palkanmaksuvuotta seuraavan tammikuun loppuun mennessä. (Suomen Uusyrityskeskukset 2016, 57.)

Työnantajan sosiaaliturvamaksu on myös pakollinen ja se maksetaan Verohallinnolle. Maksun suuruus on 2,12% palkasta 16-67-vuotiailla työntekijöillä. Sosiaaliturvamaksu maksetaan palkanmaksukuukautta seuraavan kuukauden 12. päivä ja sitä koskevat tiedot annetaan Verohallinnolle kausiveroilmoituksella. (Yrittäjät 2015.)

Taulukossa 2 on esitetty tiivistetysti lakisääteiset maksut ja niiden prosenttiosuudet työntekijän palkasta. Taulukossa on myös eritelty työnantajan ja työntekijän osuudet niistä maksuista, joista kuuluu osa kummankin osapuolen maksettavaksi. Osa prosenttiosuksista on arvioita, jotka perustuvat keskimääräisiin maksuprosentteihin.



TAULUKKO 2. Lakisääteiset maksut

	Työnantajan osuus	Työntekijän osuus
TyEL-vakuutus	18,90 %	5,70 %
Työttömyysvakuutusmaksu	1,00 %	1,15 %
Työtapaturmavakuutus	0,80 %	
Ryhmähenkivakuutusmaksu	0,66 %	
Sosiaaliturvamaksu	2,12 %	

### 3.1.4 Työterveydenhuollon järjestäminen

Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijöilleen työterveydenhuollon. Työnantajan on tehtävä jonkin työterveyshuollon yrityksen kanssa kirjallinen sopimus ja toimintasuunnitelma työterveyshuollon järjestämisestä (Yrittäjät 2016). Toimintasuunnitelman on perustuttava tehtyyn työpaikkaselvitykseen, jossa arvioidaan työstä ja työympäristöstä aiheutuvat vaarat terveydelle (Työturvallisuuskeskus 2016). Työterveyshuollon voi hankkia terveyskeskusten työterveydenhuollosta, kunnallisten liikelaitosten ja osakeyhtiöiden työterveyshuollosta ja lääkärikeskusten työterveyshuollosta (Työterveyslaitos 2015).

Työterveyshuolto on työntekijöille maksutonta. Kela korvaa sairausvakuutuslain mukaan työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneet tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset. Korvaus on noin 60 % työterveyshuollon lakisääteisen, ennalta ehkäisevän toiminnan kustannuksista (esim. työpaikkaselvitykset ja terveystarkastukset). Yleislääkäritasoisesta työterveyspainotteisesta sairaanhoidon kustannuksista Kela korvaa noin 50 %, kun kustannukset eivät ylitä Kelan asettamaa vuotuista enimmäismäärää. Enimmäismäärä on työnantajakohtainen enintään 9 henkilöä työllistävässä yrityksissä. Vuonna 2015 työnantajakohtainen enimmäismäärä oli ennalta ehkäisevän toiminnan kustannuksissa 1675 € ja yleislääkäritasoisesta sairaanhoidon kustannuksissa 2514 € (Kela 2016).

Terveyskeskuksen työterveyspalveluita käytettäessä terveyskeskus laskuttaa työntekijän terveydenhuollon kustannuksista yrittäjältä 50 % ja hakee lopuille korvausta Kelalta. Yksityisen työterveyshuollon palveluita käytettäessä yrittäjän täytyy itse hakea korvausta

Kelalta. Loput työterveyshuollon kustannuksista ovat yrityksen verotuksessa vähennyskelpoista menoa. Kokonaisvaltainen työterveyshuolto maksaa keskimäärin noin 145 euroa työntekijää kohti vuodessa. (Työterveyslaitos 2014.)

### **3.1.5 Työsopimus ja työehtosopimus**

Työsopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Määräaikaiselle sopimukselle pitää aina olla jokin perusteltu syy, esimerkiksi työn kausiluonteisuus. Määräaikaisia työsopimuksia voidaan joissakin tapauksissa ketjuttaa useita peräkkäin. Työsopimuksessa tulee aina määritellä ainakin työsopimuksen voimassaoloaika, työsuhteen muoto, noudatettava työehtosopimus, pääasialliset työtehtävät, koeaika, päivittäinen työaika, palkkaus ja palkanmaksukausi sekä irtisanomisaika (Finlex 2001). Työsopimus voi olla suullinen tai kirjallinen ja oikeudellisesta näkökulmasta ne ovat aivan yhtä päteviä, mutta käytännössä on aina hyvä tehdä sopimus kirjallisena.

Työnantajaliittoon kuuluvan työnantajan on noudatettava alan työehtosopimusta. Työnantajaliittoon kuulumattoman työnantajan on noudatettava yleissitovaa työehtosopimusta, mikäli alalla sellainen on. Jos yleissitovaa työehtosopimusta ei ole, noudatetaan lainsäädännössä annettuja vähimmäisehtoja, jotka on kirjattu muun muassa työsopimuslakiin, työaikalakiin ja vuosilomalakiin. (Finlex 2001.) Työsopimusta ei voi tehdä lain tai alan työehtosopimuksen vähimmäisehtoja rikkoen. Toisin sanoen esimerkiksi työsopimuksessa määritetty palkka ei voi olla huonompi kuin työehtosopimuksen määrittämä vähimmäispalkka. Tällainen työsopimuksen ehto, joka rikkoo lain tai työehtosopimuksen vähimmäisehtoja, on mitätön (Finlex 2001).

## **3.2 Palkanmaksu, työajat ja vuosiloman kertyminen**

Työntekijän kannalta palkkaus, työajat ja lomapäivät työtehtävien ohella ovat työsuhteen tärkeimmät ja merkityksellisimmät asiat. Nämä asiat pääsääntöisesti sovitaan työsopimusta tehtäessä, mutta työehtosopimuksissa ja laissa on määritetty työntekoa koskevat vähimmäisehdot, joita huonommista ehdoista ei voida sopia työsopimusta tehtäessä.

Palkanmaksukausi ja -ajankohta määritellään työsopimuksissa, mikä toimii hyvänä ohjenuorana aloittaville työnantajille. Myös työajat, ylityökorvaukset ja vuosiloman kertyminen määritellään laissa.

### 3.2.1 Palkanmaksu

Palkan suuruus määräytyy useimmiten työehtosopimuksen pohjalta. Ellei sovellettavaa työehtosopimusta ole, työntekijälle on työsopimukslain mukaan maksettava työstä kohtuullinen palkka. Kohtuullinen palkka on melko venyvä käsite, mutta pääsääntöisesti palkka on kohtuullinen, kun työntekijä on valmis tekemään sillä töitä. Palkkaus on useimmiten neuvottelukysymys työnantajan ja työntekijän välillä lain ja työehtosopimuksen asettamia ehtoja noudattaen.

Palkka maksetaan palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Jos palkanmaksupäivä osuu lauantaille, sunnuntaille tai muulle pyhäpäivälle, maksetaan palkka sitä edeltävänä arkipäivänä. Tuntiperusteinen palkka maksetaan työsopimukslain mukaan kaksi kertaa kuukaudessa ja kuukausipalkkaukseen perustuva kerran kuukaudessa. (Työsuojelu.fi 2015.)

Työnantajan on annettava työntekijälle palkkalaskelma jokaisen palkanmaksun yhteydessä. Palkkalaskelmassa täytyy olla merkittynä palkan määrä ja sen määräytymisen perusteet sekä summa, jonka työntekijä on ansainnut kyseisellä palkanmaksukaudella. Palkan määräytymisen perusteita ovat esimerkiksi tehdyt työtunnit ja tuntipalkka sekä palkalisät, kuten ylityökorvaukset ja niiden määrä. (Työsuojelu.fi 2015.)

Palkkalaskelmassa tulee näkyä myös seuraavat tiedot:

- työnantajan nimi ja osoite
- työntekijän nimi, osoite ja henkilötunnus
- työsuhteen alkamispäivä
- työntekijän pankkitilinumero
- palkkapäivä, palkanmaksukausi ja palkkalaskelman numero
- verokortin tiedot
- työntekijälle maksettu ennakonpidätyksen alainen palkkakertymä edelliseltä kalenterivuodelta, kuluvalta kalenterivuodelta sekä viimeisimmältä palkanmaksukaudelta
- ennakonpidätys viimeisimmältä palkanmaksukaudelta
- maksetut lisät viimeisimmältä palkanmaksukaudelta
- palkanmaksun yhteydessä maksetut lomarahat ja lomakorvaukset (Työsuojelu.fi 2015.)

### 3.2.2 Työajat

Työsopimuksessa tulee ilmoittaa työntekijän säännöllinen työaika, ja jos työntekijällä on liukuva työaika, tulee myös kiinteä työaika määritellä. Säännöllinen työaika voi olla työaikalain mukaan enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Työntekijän suostumuksella sitä voidaan pidentää yhdellä tunnilla päivässä niin, että säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia päivässä ja 45 tuntia viikossa. (Finlex 1996.)

Lisätyö on työtä, jota työntekijä tekee säännöllisen, työsopimuksessa määritetyn työaikansa ja pisimmän lainmukaisen säännöllisen työajan väliin jäävinä tunteina. Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei työsopimuksessa ole erikseen sovittu lisätyöstä. Työntekijällä on oikeus perustellusta henkilökohtaisesta syystä kieltäytyä lisätyöstä ennalta määrättyinä vapaapäivänään. (Finlex 1996.)

Päivittäisen kahdeksan tai viikoittaisen neljänkymmenen työtunnin jälkeen tehtävä työ on ylityötä. Ylityöt jaetaan kahteen ryhmään: vuorokautiseen ja viikoittaiseen ylityöhön. Vuorokautinen ylityö on työtä, jota työntekijä tekee säännöllisen lain mukaisen enimmäistyöajan lisäksi vuorokaudessa. Viikoittaista ylityötä tehtäessä työntekijä tekee viikoittaisen lainmukaisen enimmäistuntimäärän ylittäviä työtunteja. Ylityön teettämiseen tarvitaan aina työntekijän suostumus. Ylityötä saa teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden aikana ja enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Lisäksi on mahdollista teettää lisäylityötä. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa. Neljän kuukauden aikana sallituksi määriteltyä 138 tunnin enimmäistuntimäärää ei saa kuitenkaan ylittää. (Finlex 1996.)

Lisätyöstä maksetaan normaalilta työajalta maksettavaa palkkaa vastaava korvaus, ellei työehtosopimus toisin määrää. Vuorokautisen säännöllisen työajan ylittäviltä ensimmäisiltä kahdelta tunnilta maksetaan 50%:lla korotettu palkka ja sitä seuraavilta tunneilta 100%:lla korotettu palkka. Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäviltä työtunneilta on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka. (Finlex 1996.)

### 3.2.3 Vuosiloma

Työntekijälle kertyy lomaa jokaiselta lomanmääräytymiskuukaudelta, jolloin loman kertymiseen riittävä työpäivien tai –tuntien vähimmäismäärä täyttyy. Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään lain mukaan kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työpäivää. Jos työntekijälle ei kerry 14 työpäivää kalenterikuukaudelle tai vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 työpäivää, täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 35 työtuntia. (Finlex 2005.)

Työntekijälle kertyvä vuosiloma lasketaan lomanmääräytymisvuodelta, joka ei ole kalenterivuosi vaan ajanjakso 1.4. - 31.3. Jokaisesta tämän ajanjakson kuukaudesta työntekijällä on vuosilomalain mukaan oikeus saada kaksi ja puoli arkipäivää lomaa. Jos työsuhte on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut alle vuoden, työntekijällä on oikeus saada lomaa vain kaksi arkipäivää jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Puolikkaat lomapäivät pyöristetään aina ylöspäin täysiksi lomapäiviksi. (Finlex 2005.)

Työpäivien lisäksi työssäolon veroinen aika lasketaan myös lomapäiviä kerryttäväksi. Työssäolon veroisena pidetään aikaa, jonka työntekijä on poissa töistä, mutta jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan. Esimerkiksi äitiysvapaa, opintovapaa ja sairausloma ovat tietyin ehdoin lomapäiviä kerryttäviä. (Finlex 2005.) Vuosilomalaki antaa huomattavasti tarkemmat ja yksityiskohtaisemmat ohjeet lomanmääräytymiskuukausien laskemisesta ja työssäolon veroisen ajan vaikutuksesta loman kertymiseen, mutta tässä yhteydessä niitä ei ole tarvetta käydä läpi.

Loma-ajan palkan laskutapa riippuu työntekijän palkkaustavasta ja kuukausittaisten työpäivien määrästä. Tässä yhteydessä on tarpeen käsitellä vain tuntipalkkaan perustuva laskentatapa, sillä mahdollisesti palkattavalla työntekijällä tulisi olemaan tuntipalkkaan pohjautuva työsopimus.

Tuntipalkkaa saavien, säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden vuosilomapalkka perustuu lomanmääräytymisvuoden keskimääräiseen päiväpalkkaan. Keskimääräinen päiväpalkka lasketaan jakamalla lomanmääräytymisvuoden aikana tehtyjen työpäivien yh-

teenlaskettu palkka tehtyjen työpäivien lukumäärällä. Näin saatu keskimääräinen päiväpalkka kerrotaan vuosilomalain taulukon (Liite 1) mukaisella kertoimella, joka ottaa huomioon lomapäivien lukumäärän. Näin saadaan laskettua työntekijän koko loma-ajan palkka. (Finlex 2005.)

Vuosiloman ajankohta on pääpiirteisesti säännelty vuosilomalaissa. Lain mukaan vuosilomasta 24 arkipäivää on sijoitettava lomakaudelle eli kesälle. Muu osa lomasta on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Kesäloma ja talviloma on pääsääntöisesti annettava yhtenäisinä jaksoina, jollei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa lomaa useampaan osaan. Kausiluonteisessa työssä loman antaminen lomakaudella saattaa aiheuttaa vaikeuksia yrityksen toiminnalle. Tällöin kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana. Työnantajan on myös kuultava työntekijöiden mielipiteitä loman ajankohdasta ja otettava huomioon työntekijöiden toiveet. (Finlex 2005.)

### **3.2.4 Palkkatuki**

Yrityksellä on tavoitteena palkata liikkeessä kuuden kuukauden ajan työskennellyt harjoittelija, jolle on mahdollista saada ELY-keskuksen myöntämä palkkatuki. Yritys voi hakea ELY-keskuksesta palkkatukea työnhakijan palkkauskustannuksiin, jos työnhakija täyttää palkkatuen saamisen ehdot. Palkkatuen ehdot tuntuvat vaihtelevan lähteestä riippuen ja jopa ELY-keskuksen työntekijät antavat henkilöstä riippuen erilaisia ohjeita. Ilmeisesti ehdot palkkatuen myöntämiseen muuttuvat usein ja palkkatukihakemukset käsitellään aina tapauskohtaisesti.

Yrittäjät.fi –sivuston mukaan palkkatuen myöntäminen edellyttää, että palkkatuella palkattavan työntekijän tuottavuus on alentunut. Alentunut tuottavuus tarkoittaa, että työntekijä on esimerkiksi kouluttamaton, pitkäaikaistyötön tai jonkin sairauden tai vamman vuoksi vaikeasti työllistytävä. Palkkatuen avulla työllistetään pääasiallisesti pitkäaikaisyöttömiä, vajaakuntoisia, alle 25-vuotiaita nuoria, kouluttamattomia ja työttömiä, joita uhkaa pitkäaikaistyöttömyys tai syrjäytyminen työmarkkinoilta (Yrittäjät 2015).

Palkkatuen saamiseksi työntekijän tulee olla työtön työnhakija eikä hän saa olla opiskelijana missään oppilaitoksessa. Työn tulee parantaa työnhakijan ammattitaitoa ja työllistymistä sekä edistää pitkäaikaistyöttömän henkilön pääsemistä työmarkkinoille. (Yrittäjät 2015).

Palkkatuen määrä määräytyy työnhakijan työttömyyden keston perusteella, jos henkilön tuottavuus on alentunut siksi, että ammatillisessa osaamisessa on puutteita. Jos työnhakija on ollut työtön alle 12 kuukautta, palkkatukea voidaan myöntää 30 prosenttia palkkauskustannuksista enintään kuuden kuukauden ajalle. Jos työttömyys on kestänyt vähintään 12 kuukautta palkkatuen myöntämistä välittömästi edeltäneiden 14 kuukauden aikana, palkkatukea myönnetään 40 prosenttia palkkauskustannuksista enintään 12 kuukauden ajalle. Palkkatuki voi määräytyä myös tuella palkattavan henkilön vamman tai sairauden perusteella. (Yrittäjät 2015.)

Palkkatuen saamisen ehdot ovat hiukan venyviä suuntaan ja toiseenkin. ELY-keskuksen työntekijät esimerkiksi sanoivat, ettei Tampereen seudulla olla myönnetty yli kolme kuukautta kestäviä palkkatukia, vaikka yllä lueteltujen ehtojen mukaan sen pitäisi olla aivan mahdollista. Käytännössä palkkatuen hakeminen on parasta hoitaa vain täyttämällä ja lähettämällä hakemus ELY-keskuksen harkintaan. Jos hakemus hyväksytään edes kolmeksi kuukaudeksi, on ensimmäisen työntekijän palkkaaminen huomattavasti helpompaa.

## 4 TALouden ANALYYSI JA Palkkaamisen VAIKUTUS KANNATTAVUUTEEN

### 4.1 Yrityksen taloudellinen analyysi

Tämä opinnäytetyö keskittyy ensimmäisen työntekijän palkkaamismahdollisuuden arviointiin, minkä vuoksi opinnäytetyössä on tärkeää tutkia sekä tämänhetkistä että tulevaa taloudellista tilannetta. Tämänhetkistä taloustilannetta arvioidaan laskemalla yritykselle tavallisimmat kannattavuuden tunnusluvut yrityksen nykyisen kannattavuuden selvittämiseksi. Näitä kannattavuuslaskelmia voidaan sitten verrata liitteissä 6 ja 7 kahdelle seuraavalle vuodelle tehtyihin tulosbudjetteihin, joissa on otettu huomioon työntekijän palkkauskustannukset ja työntekijästä saatava hyöty liikevaihdon kasvuna.

Kannattavuutta arvioitaessa on huomioitava, että yrityksen kannattavuus ei ole staattinen tila, vaan lähes kaikki yrityksen toiminnot vaikuttavat siihen. Esimerkiksi markkinoinnin lisääminen tai tavarantoimittajan vaihtaminen voivat vaikuttaa kannattavuuteen huomattavasti. Usein vaikutus ei kuitenkaan näy täysipainoisesti vielä meneillään olevan vuoden tuloksessa. Tämän vuoksi tulosbudjettien laatiminen muutamalle seuraavalle vuodelle on yrityksen kannattavuuden arvioinnissa olennaista.

Tulosbudjeteissa voidaan arvioida yrityksen toiminnassa tapahtuneiden muutosten vaikutus seuraavien vuosien tulokseen tai havaita ennalta tarve muutosten tekemiselle. Tulosbudjettien teko myös tukee yrityksen päätöksentekoa. (Info Entrepreneurs 2016). Akvaarioliike X hyötyy tulosbudjettien laatimisesta arvioidessaan työntekijän palkkaamisen kannattavuutta. Seuraavien vuosien tulosbudjeteissa on helppoa ottaa huomioon arvioitu kasvu ja palkkauskulut ja laskea tämän jälkeen myyntikate- ja liikevoittoprosentit kannattavuuden arviointiin.

Yrityksen talouden tarkastelun avulla saadaan selkeämpi kuva yrityksen kannattavuudesta ja vakavaraisuudesta ja voidaan arvioida rahavirtojen riittävyttä seuraavalle vuodelle. Myynnin kehitystä seuraamalla voidaan arvioida seuraavana vuonna saavutettava kasvu ja varautua siihen varmistamalla varaston ja työvoiman riittävyys. Työvoiman tarpeen arviointia varten on erittäin tärkeää tehdä tulosbudjetti muutamalle seuraavalle vuo-



delle. Näin osataan ennustaa milloin työvoimaa tarvitaan, sillä työvoiman tarpeen kasvaessa nopeasti on erityisesti pienissä yrityksissä jo hiukan liian myöhäistä alkaa perehdyttää uusia työntekijöitä.

Yrityksen talouden tarkastelun avulla voidaan havaita ongelmia yrityksen toiminnassa ja reagoida niihin ajoissa, tai toisaalta nähdä positiivinen kehitys muutenkin kuin kiireisimpinä työpäivinä. Yrityksen talouden kasvua ja kehitystä analysoimalla on mahdollista myös arvioida yrityksen toiminnan laatua ja puutteita ja puuttua niihin tarvittaessa.

Akvaarioliike X on toiminut nykyisen omistajan johdolla kaksi vuotta, mutta sen taloudellista kehitystä tai talouden tunnuslukuja ei ole yrityksen historian aikana koskaan analysoitu. Yrityksen edellisen omistajan kirjanpitoaineisto oli hajanaista ja puutteellista, eikä sen pohjalta ollut mahdollista laskea tunnuslukuja tai vertailla eri vuosien kehitystä. Yritys on toiminut uuden omistajan hallinnassa kahden vuoden ajan ja liiketoiminnasta on vasta äskettäin saatu riittävästi materiaalia talouden tarkasteluun ja taloudellisen kehityksen vertailuun.

Yrityksen liikevaihto on kasvanut melko tasaisesti toukokuusta 2014 lähtien, jolloin yrityksen omistajuus vaihtui. Vuoden 2015 ja 2016 kuukausittaisissa myynneissä on ollut joidenkin kuukausien kohdalla huomattavia myyntipiikkejä ja muinakin kuukausina liikevaihto on kasvanut tai pysynyt keskimäärin yhtä suurena verrattuna vuoden 2014 vastaaviin kuukausiin. Yksi myyntipiikeistä osui joulukuulle 2015 ja selittyy siis joulumyynnillä. Akvaarioliike X:llä oli tuolloin joulukuussa myös tarjouskampanjoita ja runsaasti aktiivisuutta verkkosivuilla ja Facebookissa. Toinen myyntipiikki oli maaliskuussa 2016, jolloin yrityksen kala- ja kasvivalikoima laajeni huomattavasti suuren tilauksen saapuessa myyntiin.

Vuoden 2015 liikevaihto oli noin 31,4 prosenttia suurempi kuin vuonna 2014. Tähän lukuun sisältyy yrityksen edellisen omistajan myyntiluvut vuoden 2014 alkupuolelta. Vuoden 2014 jälkimmäiseen puoliskoon verrattuna saman ajankohdan 2015 liikevaihto on kasvanut 24,5 %. Vuonna 2016 tammikuu-maaliskuun liikevaihto oli 25 % korkeampi kuin samana ajanjaksona vuonna 2015. Näiden lukujen perusteella vuoden 2016 liikevaihtoon on laskelmissa arvioitu 25 %:n lisäys vuoden 2015 lukuihin verrattuna.

Yritys on toiminimimuotoinen, minkä vuoksi yrittäjän nostamat palkat eivät näy tuloslaskelmassa. Verotuksellisesta näkökulmasta koko yrityksen tulos katsotaan omistajan palkaksi. Käytännössä näin ei kuitenkaan ole, vaan valtaosa tuloksesta jää yrityksen tilille ja käteiskassaan tulevia ostoja ja investointeja varten. Yritys voi oikaista yrittäjän palkan näkymään tuloslaskelmassa henkilöstökuluina vertailukelpoisen tuloslaskelman aikaansaamiseksi (Kallunki & Kytönen 1998). Tällöin tilikauden tulos vähenee tuloslaskelmassa vastaavasti yrittäjän palkkojen verran. Akvaarioliike X:n yrityksen vuoden 2015 tuloslaskelmaan on oikaistu yrittäjän yksityisnostot palkkoina. Näin saadusta tuloksesta voidaan laskea yrityksen tärkeimmät kannattavuuden tunnusluvut.

## **4.2 Tavallisimmat talouden tunnusluvut**

Yrityksen tunnusluvut lasketaan vuoden 2015 oikaistun tilinpäätöksen pohjalta (Liite 2). Maksuvalmiuden tunnuslukuja ei tässä yhteydessä ole tarpeen laskea, sillä ne mittaavat aina jonkin tietyn hetken maksuvalmiutta. Tässä yhteydessä ei ole tarpeen tietää viimeisimmän tilinpäätöshetken maksuvalmiutta, eikä edes viime kuun maksuvalmiutta. Yrityksellä ei ole ollut vaikeuksia selviytyä maksuista tavarantoimittajille, vuokranantajalle, pankille tai muillekaan tahoille.

Laskelmissa yrityksen kiinteisiin kustannuksiin on laskettu liiketoiminnan muut kulut, kuten vuokrat, sähkö ja puhelinkulut, sekä palkat ja yrittäjän eläkemaksut. Muuttuvat kulut taas koostuvat pelkästään yrityksen ostoista, sillä vähittäiskauppayrityksellä ei ole muita kuluja, jotka voitaisiin lukea muuttuviksi kuluiksi.

### **4.2.1 Kannattavuus**

Sijoitetun pääoman tuotto on tärkeimpiä kannattavuuden mittareita. Se kuvaa yrityksen liiketoiminnan tuottoa suhteessa tuottoa vaativaan pääomaan, eli omaan ja korolliseen vieraaseen pääomaan. Yleensä sijoitetun pääoman tuottoa pidetään tyydyttävänä, jos se ylittää 10 prosenttia. (Balance Consulting 2016) Tuottamaton omaisuus, kuten esimerkiksi käyttämättömät koneet ja pitkään seisova varasto, heikentää sijoitetun pääoman

tuottoa. Sijoitetun pääoman tuotto lasketaan kaavalla **tilikauden voitto + verot + rahoituskulut / taseen loppusumma – korottomat velat x 100** (Koski 2012, 81). Tällä kaavalla yrityksen sijoitetun pääoman tuotoksi saadaan 23 %, mikä on varsin hyvä tulos.

Myyntikateprosentti kertoo, kuinka monta prosenttia liikevaihdosta jää kattamaan kiinteitä kuluja ja tuottamaan voittoa (Vilkkumaa 2010, 167). Myyntikateprosentti voidaan laskea myös yksittäiselle tuotteelle. Myyntikateprosenttia laskettaessa on syytä pyrkiä lukemaan mahdollisimman suuri osa kustannuksista muuttuviksi. Näin vältetään vaara, että laskennallisesti yrityksen myyntikateprosentti on positiivinen, vaikka todellisuudessa kaikki suorat kustannukset huomioiden se on negatiivinen. (Koski 2012, 80.) Laskelmissa käytetyt muuttuvat kustannukset koostuvat siis tuloslaskelman ostoista, varaston lisäyksestä ja eläkekuluista.

Myyntikate saadaan kun liikevaihdosta vähennetään muuttuvat kustannukset. Myyntikateprosentti lasketaan kaavalla **myyntikate / liikevaihto x 100** (Koski 2012, 79).

Kaavalla Akvaarioliike X:n myyntikateprosentiksi saadaan 58 %. Myyntikateprosentilla ei ole yleisesti käytettyä arvosteluasteikkoa, vaan sen taso riippuu yrityksen kulurakenteesta ja rahoitustarpeesta.

Käyttökate saadaan kun liikevaihdosta vähennetään kiinteät ja muuttuvat kustannukset. Käyttökateprosentti saadaan kaavalla **käyttökate / liikevaihto x 100** (Koski 2012, 80). Positiivinen käyttökateprosentti kertoo, että liiketoiminta kattaa kaikki lyhytvaikutteiset kulut. Käyttökateprosentti on toimialakohtainen, mutta karkeasti kaupan alan käyttökateen tulisi olla 3-6 %. Erikoisliikkeillä käyttökateen on kuitenkin oltava suurempi pienemmästä myyntivolyymista johtuen.

Akvaarioliike X:n käyttökateprosentiksi saadaan 20 %, mikä on erittäin hyvä tulos. Tavanomaista korkeammalla käyttökateprosentillaan yritys pystyy kompensoimaan harrasteliikkeen pienekköä liikevaihtoa niin, että toiminta pysyy kannattavana.

Liikevoittoprosentti kertoo, kuinka monta prosenttia yrityksen liikevaihdosta jää yritykseen voitoksi korkoja, veroja ja satunnaisia eriä huomioimatta. Liikevoittoprosentti on melko toimialasidonnainen tunnusluku, joka soveltuu sekä yrityksen kehityksen analysointiin että saman toimialan yritysten vertailuun. Pääomavaltaisilla yrityksillä liikevoittoprosentin tulee korkeampi kuin vähemmän pääomavaltaisilla yrityksillä. Negatiivinen

liikevoittoprosentti kertoo vaikeuksista yrityksen liiketoiminnassa. (Vilkkumaa 2010, 47.)

Liikevoittoprosentti lasketaan kaavalla **liikevoitto / liikevaihto x 100** (Koski 2012, 80). Akvaarioliike X:n liikevoittoprosentiksi saadaan 14 %. Muiden alan yritysten liikevoittoprosenteista löytyy vain hyvin rajallisesti tietoja, joihin yrityksen liikevoittoprosenttia voisi verrata. Tämä johtuu siitä, että monet alan yritykset ovat pieniä ja niistä ei löydy riittävästi tietoja. Suuret, osakeyhtiömuotoiset toimijat taas eivät ole kokonsa ja yritysmuotonsa vuoksi kovin vertailukelpoisia. Osakeyhtiömuotoisista alan yrityksistä kuitenkin löytyy tilinpäätöstietoja, sillä osakeyhtiöiden tilinpäätöstiedot ovat julkisia, mutta henkilöyhtiöillä ne ovat julkisia vain, jos kaksi kolmesta asetetusta ehdosta täyttyy. Nämä ehdot ovat 7 300 000 euroa ylittävä liikevaihto, 3 650 000 euroa ylittävä taseen loppusumma ja keskimäärin 50 henkilöä yrityksen palveluksessa. (Taloushallintoliitto TAL 2016.) Pienillä lemmikkieläinliikkeillä nämä ehdot jäävät täyttymättä.

Kahteen suureen osakeyhtiömuotoiseen alan yritykseen verrattuna tarkasteltavan yrityksen liikevaihtoprosentti on suorastaan loistava (Asiakastieto 2016). Kilpailijoiden osakeyhtiömuodon vuoksi luvut eivät luultavimmin ole kovin vertailukelpoisia toiminimimuotoisen yrityksen lukujen kanssa, ja vertailuun tulee suhtautua varauksella. Yrityksen liikevoittoprosenttia voidaan kuitenkin pitää kohtuullisena, sillä yrityksen liikevaihdosta riittävän suuri osa jää yritykseen voitoksi korkoja, veroja ja satunnaisia eriä huomioimatta. Voittoprosentin laskeminen antaa vielä tarkempaa tietoa yrityksen kannattavuudesta.

Voittoprosentti mittaa yrityksen tekemää tulosta kaikkien kulujen jälkeen. Se kertoo, kuinka paljon yrityksen liikevaihdosta jää voitoksi omistajille. Korkea voittoprosentti kertoo hyvästä kannattavuudesta: mitä korkeampi voittoprosentti, sitä enemmän yritykselle ja omistajille jää yritystoiminnasta tuottoa. Lähellä nollaa oleva voittoprosentti kertoo, että omistajille ei juurikaan jää toiminnasta voittoa. Negatiivinen voittoprosentti tarkoittaa, että yritys kuluttaa toimintaansa enemmän pääomaa kuin pystyy tuottamaan, mikä kertoo suurista haasteista yrityksen kannattavuudessa.

Voittoprosentti lasketaan kaavalla **tilikauden voitto / liikevaihto x 100** (Koski 2012, 80). Akvaarioliike X:n voittoprosentiksi saadaan 11 %. Tätä tunnuslukua on vielä huomatta-

vasti hankalampi vertailla kilpailijoiden lukuihin kuin liikevoittoprosenttia, sillä voittoprosenttia ei yleensä ilmoiteta osakeyhtiöiden julkisissa tiedoissa. Yritysten tulee pääsääntöisesti tavoitella mahdollisimman suurta voittoprosenttia tuottaakseen omistajilleen pääomaa, mutta toiminimimuotoisissa yrityksissä tilikauden tulos katsotaan verotuksellisesti omistajan palkaksi ja omistaja siis maksaa tuloksesta veroa riippumatta siitä paljonko hän on nostanut palkkaa. Tämän vuoksi ei ole järkevää pyrkiä mahdollisimman suureen voittoprosenttiin, vaan ennemminkin mahdollisimman suureen myyntikatteen.

#### 4.2.2 Vakavaraisuus

Omavaraisuusaste kuvaa yrityksen omistajan tai omistajien omien varojen osuutta prosentteina yrityksen koko rahoituksesta. Omavaraisuusaste on toimialasta riippumaton, joten sitä voi hyödyntää myös eri toimialojen vertailussa. Tavoitearvona pidetään yli 40 prosenttia koko varallisuudesta, mutta vielä 20 % katsotaan tyydyttäväksi arvoksi. Omavaraisuusaste lasketaan kaavalla **oma pääoma / koko pääoma x 100**. (Koski 2012, 82.) Akvaarioliike X:n omavaraisuusasteeksi saadaan 22 %, mikä on tyydyttävä tulos. Yritys on vielä varsin uusi, joten matala omavaraisuusaste selittyy yrityksen oston haetulla lainalla. Pääsääntöisesti vanhojen yritysten omavaraisuusaste on korkea, sillä yrityksen investointien lainat on jo ehditty maksaa takaisin tai ainakin lyhentää huomattavasti. Vanhallakin yrityksellä omavaraisuusaste voi olla matala, jos yrityksen toiminta ei ole kannattavaa ja yritys tarvitsee velkarahaa toimintaansa tai jos taustalla on suuria investointeja.

Toinen velkaantuneisuutta mittaava tunnusluku on gearing-luku. Gearing-luku kertoo, kuinka pitkälle yrityksen likvidit varat riittävät korollisten velkojen maksuun ja vieraan pääoman pois maksamiseen. Gearing-luvun tavoitearvona pidetään lukua yksi. Alle yhden jäävä tulos on hyvä ja selkeästi yli yhden nousevat tulokset ovat heikkoja. Gearing lasketaan kaavalla **korollinen vieras pääoma – rahat ja pankkisaamiset / taseen oma pääoma** (Vilkkumaa 2010, 51). Tällä kaavalla Akvaarioliike X:n gearing-luvuksi saadaan 1,09.

### 4.2.3 Kiertoajat ja kasvun tunnusluvut

Vaihto-omaisuuden kiertoaika kertoo kuinka tehokkaasti yrityksen varastonhallinta toimii, eli kuinka nopeasti varastossa olevat tavarat keskimäärin myydään. Vaihto-omaisuuden kiertoaika on toimialakohtainen tunnusluku, mutta pääsääntöisesti mitä lyhyempi kiertoaika, sitä parempi. Tällöin varastoon sitoutuu mahdollisimman vähän pääomaa.

Vaihto-omaisuuden kiertoaika lasketaan kaavalla **varaston arvo x 365 / ostot tilikauden aikana** (Kouhia-Kuusisto 2011). Akvaarioliike X:n vaihto-omaisuuden kiertoajaksi saadaan 201 päivää. Tämä on varsin pitkä kiertoaika ja sitoo melko paljon pääomaa varastoon. Useilla yrityksen tavarantoimittajilla on kuitenkin käytäntönä antaa alennuksia suurista tilausmääristä ja joillakin toimittajilla minimi tilauserät ovat niin suuria, että niiden myyminen saattaa kestää vuoden tai kaksikin. Nämä toimittajat ovat tuotteen valmistajia, ja tukkuihin verrattuna edullinen hinta tekee isojen erien tilaamisesta kannattavaa. Lisäksi rahtikustannusten osuus tuotetta kohti pienenee huomattavasti suurilla tilaustoilla. Nämä syyt tekevät tavaran pitkästä varastoinnista taloudellisesti kannattavaa niin kauan kuin yrityksen likviditeetti pysyy riittävänä.

Liikevaihdon kehitysprosentti kertoo kuinka paljon liikevaihto on kasvanut edellisestä tilikaudesta. Akvaarioliike X:llä ei ole käytettävissä täysin luotettavia tietoja koko vuoden 2014 liikevaihdosta, sillä yrityksen omistajuus vaihtui toukokuussa 2014 ja sitä edeltävältä ajalta on tiedossa vain muistiinpanot kuukausittaisista myynneistä arvonlisäveroa vähentämättä. Tämän vuoksi tässä laskelmassa vertaillaan kesä-joulukuun liikevaihtoa vuosilta 2014 ja 2015.

Liikevaihdon kehitysprosentti lasketaan kaavalla  $\text{liikevaihto vuonna 2015} - \text{liikevaihto vuonna 2014} / \text{liikevaihto vuonna 2014} \times 100$ . Yrityksen liikevaihdon kehitysprosentiksi saadaan 24,5 %. Koko vuoden 2015 liikevaihto oli noin 31 prosenttia suurempi kuin vuonna 2014, mutta tämä data ei ole aivan täysin luotettavaa.

Yritykselle on aina hyödyksi tietää kriittinen pisteensä. Kriittinen piste tarkoittaa sitä liikevaihdon määrää, jolla kaikki yrityksen kiinteät kustannukset saadaan katetuiksi, mutta voittoa ei vielä synny. Yrityksen on siis saavutettava vähintään kriittisen pisteen liikevaihto, jotta sen on mahdollista selviytyä kuluistaan.

Kriittinen piste lasketaan kaavalla **(kiinteät kulut + poistot + rahoituserät) /myyntikateprosentti x 100** (Koski 2012, 59). Akvaarioliike X:n kriittiseksi pisteeksi saadaan tällä laskelmalla 43 674,62 €. Tämän opinnäytetyön luvussa 4.3.2 on vertailtu työntekijän palkkaamisen aikaansaamaa kriittisen pisteen muutosta kahdella eri palkkaustavalla.

### 4.3 Palkkaamisen kustannuslaskelmat

Ensimmäisen työntekijän palkkaaminen on pienelle yritykselle kallista ja riskialtista. Kannattavasta yhden hengen yrityksestä saattaa helposti tulla tappiota tekevä kahden työntekijän yritys, jos työntekijän palkkaaminen ei nosta liikevaihtoa samassa suhteessa työntekijän palkkakulujen kanssa. Palkattavan työntekijän tulisi nykyisillä katteilla pystyä käytännössä saamaan aikaan kaksi kertaa oman palkkansa kustannusten verran liikevaihtoa, jotta yritys ei tee tappiota palkkaamisesta johtuen. Tämä on pienelle yritykselle iso haaste.

Akvaarioliike X:n suurimpana haasteena viimeisen vuoden aikana on kuitenkin ollut työvoiman puute ja kohtuuttoman pitkiksi venyvät työpäivät ja –viikot. Päivässä ei vain ole riittävästi tunteja kaikkien töiden hoitamiseen. Lemmikkieläinliikkeissä eläinten hoito vie aina melko paljon työaika, mutta on välttämätöntä liikkeen menestymiselle. Työntekijän työtehtäviin täytyisi kuitenkin kuulua myynnin ja eläintenhoidon lisäksi myös verkko-kaupan kehittämistä ja tukkumyyntiä muille yrityksille, jotta työntekijän työaika olisi riittävän tuottavaa palkkaamisen mahdollistamiseen.

Yrityksellä on tarvetta myymäläapulaiselle ja kalojen hoitajalle suurimman osan vuodesta. Vain kesäaikaan liiketoiminta on hiukan hiljaisempaa ja tällöin työntekijälle ei olisi tarvetta. Lisäksi yrityksen aukioloaikoja olisi kesäkauden ulkopuolella mahdollista pidentää ja toimintaa laajentaa tukkukauppaan ja hoitoakvaariotoimintaan, jos yrityksellä olisi enemmän työvoimaa käytettävissään. Näin yrityksen liikevaihto kasvaisi työntekijän palkkaamisen myötä, vaikka itse liikkeen myyntimäärät eivät muuttuisi.

### 4.3.1 Arvio palkkaamisen kustannuksista

Akvaarioliike X:llä on ollut kuuden kuukauden ajan ELY-keskuksen kautta tullut harjoittelija, joka on sekä taitava työssään että halukas jatkamaan töitä harjoittelujakson jälkeen työsuhhteessa. Harjoittelija on lukion juuri päättänyt 19-vuotias nuori, jolla ei ole vielä ammatillista koulutusta. Koulutuksen puute ei kuuden kuukauden harjoittelujakson jälkeen enää ole yritykselle ongelma, sillä tänä aikana on harjoittelija ehditty kouluttaa varsin omatoimiseksi kassatyöskentelyssä, liikkeen kalojen hoidossa ja asiakkaiden neuvonnassa.

Yritys ei voi toistaiseksi tarjota työntekijälleen kovin hyvää palkkaa, mutta alalla yleensäkin palkat ovat melko matalat. Työ kuitenkin itsessään on monille houkutteleva vaihtoehto ja jopa monien toiveammatti. Alan töihin edellytetään usein eläintenhoitajan tutkintoa työn keskittyessä ennen kaikkea liikkeen eläinten hoitoon ja asiakkaiden neuvontaan eläinten hoidossa. Käytännössä jokainen asiakaskontakti edellyttää kykyä neuvoa asiakasta akvaariokalojen kotiutuksessa, ruokinnassa, lääkinnässä ja akvaarion hoidossa kalojen terveyttä ylläpitävästi. Alalta puuttuvan työehtosopimuksen sijaan käytetään työaika- ja työsopimuslakia.

Liitteessä 3 ennustetulla 25%:n liikevaihdon kasvulla työntekijän palkkaamiseen olisi käytettävissä noin 12 000 € vuodessa (Liite 3). Kokoaikaisen työsopimuksen tuntimäärään nähden tämä summa on liian pieni, joten työntekijän työsopimuksen täytyisi olla osa-aikainen. Tällöin töitä voisi olla esimerkiksi neljänä päivänä viikossa tai noin kuusi tuntia päivässä. Kesäaikaan liikkeessä on hiljaisempaa eikä työntekijälle ole tarvetta, joten määräaikainen sopimus työn kausiluontoisuuteen vedoten olisi todennäköisesti paras ratkaisu.

Työntekijää tarvittaisi syyskuusta huhtikuuhun eli kahdeksana kuukautena vuodesta. Kahdeksalle kuukaudelle jaettuna ja sivukulut huomioiden vuoden palkkausbudjetti riittäisi työntekijän 1200 euron kuukausipalkkaan, josta pidätetään vielä työntekijän osuus sivukuluista sekä ennakonpidätys. Noin 10 prosentin veroprosentilla arvioituna (Veronmaksajat 2015) työntekijälle jäisi palkasta verojen jälkeen 997,80 € /kuukausi.



TAULUKKO 3. Arvio työntekijän palkkaamisen kuluista

Palkkasumma €/kk	1200	
	Työnantajan maksut	Työntekijän maksut
Työeläkevakuutus 19,4 % työnantajalta, 5,7 % työntekijältä	232,8	68,4
Työttömyysvakuutusmaksu 1 % työnantajalta, 1,15 % työntekijältä	12	13,8
Työtapaturvakuutus 0,8 %	9,6	
Ryhmähenkivakuutusmaksu 0,66 %	7,92	
Sairausvakuutusmaksu 2,12 %	25,44	
Ennakonpidätys noin 10 %		120
<b>Yhteensä</b>	<b>1487,76</b>	<b>202,2</b>
<b>Työntekijän palkka kuukaudessa</b>		<b>997,8</b>

Jos työntekijän päivittäiseksi työajaksi arvioidaan 7 tuntia ja kuukaudelle 22 työpäivää, saadaan kuukauden työtuntimääräksi 154 tuntia ja tuntipalkaksi 7,79 €/h. Jos työtunteja olisi kuukaudessa 146, tulisi tuntipalkaksi 8,22 €. Tällöin työntekijän työpäivän pituus olisi noin 6 tuntia ja 40 minuuttia.

TAULUKKO 4. Työntekijän palkkaamisen kokonaiskustannukset

Työntekijän tuntipalkka	8,22
Työtunteja kuukaudessa	146
Työntekijän palkka kuukaudessa	1200
Työnantajan kuukausikustannukset sivukuluineen	1487,76
Kustannukset talvikaudelle (8 kk)	11902,08
Kustannukset vuodessa (12 kk)	17853,12

Palkkauksen kustannukset yritykselle palkan sivukuluineen voidaan arvioida joko taulukoissa 3 ja 4 laskettujen summien kautta tai kertoimella. Taulukon 3 mukaan työntekijän palkka sivukuluineen maksaa yritykselle noin 1500 €/kk, mikä tarkoittaa kerrointa 1,25. Useat lähteet toteavat kertoimen olevan tosiasiallisesti 1,5 tai enemmänkin. Työeläkevakuutusyhtiö Eteran palkkalaskurin mukaan kerroin olisi 1,37 (Etera 2016). Liitteiden 2-7 laskelmissa on käytetty palkan sivukulujen laskentaan kerrointa 1,4. Tällä pyritään saamaan sivukulujen hinta laskelmissa mahdollisimman lähelle niiden todellista hintaa.

Useimmiten mikroyrityksen ensimmäisen työntekijän palkkaamisen suurin riski on epäonnistunut rekrytointi. Jos yritykseen palkataan työntekijä, joka ei tuota yritykselle tarpeeksi kassavirtaa tai aiheuttaa ylimääräisiä kuluja mm. runsailla sairauspoissaoloilla

saattaa mikroyrityksen vakaa talous horjua paljonkin. Akvaarioliike X:n tapauksessa tämä riski on kuitenkin käytännössä vältetty, sillä mahdollinen työntekijä on osoittanut harjoittelujakson aikana olevansa tehokas ja luotettava työntekijä. Palkkaamisen suurin riski Akvaarioliike X:lle on tavoitellun kasvun saavuttamisessa. Lisääkö työntekijän palkkaaminen yrityksen kassavirtaa riittävästi, jotta palkkaamisen kulut saadaan katettua niin, että yritys tuottaa edelleen voittoa?

#### **4.3.2 Vaikutus kannattavuuteen**

Vuoden 2016 tulosenusteessa ilman työntekijän palkkausta Akvaarioliike X:n voittoprosentiksi on laskettu 13 % (Liite 3). Työntekijän palkkaamisen neljäksi kuukaudeksi huomioivassa tulosenusteessa voittoprosentti on enää 6 % (Liite 4) ja kahdeksan kuukauden palkkaamisen huomioivassa laskelmassa voittoprosentti on laskenut -1 %:iin (Liite 5). Jos työntekijä palkattaisiin neljäksi kuukaudeksi vuodessa olisi liikevaihdon kriittinen piste 76 912 € (Liite 4). Palkkaaminen kahdeksaksi kuukaudeksi vuodessa nostaisi kriittisen pisteen 88 498 €:n (Liite 5). Yrityksen kannattavuus siis laskee palkkaamisen myötä melko tuntuvasti ja palkkaaminen kahdeksaksi kuukaudeksi vuodessa ei ole enää laskennallisesti kannattavaa.

Näihin lukuihin ei ole kuitenkaan arvioitu työntekijän yritykselle tuottamaa hyötyä. Jos työntekijän työpanoksen arvioidaan kasvattavan liikevaihtoa 10 % lisää vuoden 2016 enusteeseen verrattuna kääntyy kannattavuus taas positiiviseksi (Liite 6). Työntekijän työpanoksen todellista rahallista kannattavuutta on kuitenkin erittäin vaikeaa arvioida tarkasti ilman mitään konkreettisia lukuja tai tuloksia, joihin perustaa arvio. Liikevaihdon kasvu kuitenkin luultavasti on vähintään 10 %, sillä kahden ihmisen työajalla on mahdollista panostaa enemmän verkkokaupan kehittämiseen ja mainontaan, jotka tuovat lisämyyntiä. Työntekijän avulla on mahdollista ottaa enemmän aikaa Facebook-näkyvyydestä huolehtimiseen ja myös pidentää liikkeen aukioloaikoja. Yrityksen taloudellinen kehitys on ollut tasaisen kasvavaa ja varsinkin talvikaudella yrityksen liikevaihto alkaa pian olla niin korkea kuin yhden ihmisen voimin on mahdollista saavuttaa.

Jos yritykselle myönnetään palkkatukea työntekijän palkkaamiseen, ovat palkkauskulut 30 % pienemmät kuin laskelmissa on arvioitu. Palkkatuki on vain tilapäinen apu palkkaa-

misen kustannusten hallintaan, sillä sitä voidaan myöntää korkeintaan kuudeksi kuukaudeksi, mutta se pienentää silti kynnystä palkata ensimmäinen työntekijä. Lisäksi palkkatuen avulla yritys saa kuusi kuukautta lisää aikaa kasvattaa liiketoimintaansa kestävästi palkkauskustannukset palkkatukijakson jälkeen.

Työntekijän palkkaaminen on taloudellisesti riskialtista ja vaikuttaa kannattavuuteen negatiivisesti ainakin lyhyellä aikavälillä. Useamman vuoden ajanjaksolla liikevaihto saattaa kasvaa niin, että työntekijän palkkauskustannukset eivät enää juurikaan heikennä kannattavuutta. Liitteessä 7 on arvioitu yrityksen tulosta vuodelle 2017 sisältäen työntekijän palkkaamisen ja lisätyövoiman aikaansaaman 20%:n kasvun. Liitteen 7 tulosbudjetin voittoprosentti on laskenut 7%:iin, mutta se osoittaa, että työvoiman avulla saavutettava kasvu voi olla riittävän suurta tekemään palkkaamisesta riittävän kannattavaa.

Yrityksen kehittyminen vaatii lisää henkilötyöntunneja, joten jos yritystä halutaan kehittää ja liikevaihtoa ja asiakaskuntaa kasvattaa, on yrityksen otettava riski työntekijän palkkaamisessa. Yrityksen imagoon kuuluu olla luotettava ja asiantunteva erikoisliike, joka pyrkii palvelemaan jokaista asiakasta hänen tarpeidensa mukaan. Jos yrityksen kasvun pulonkaulana on työntekijöiden, eli asiakaspalvelijoiden puute, ei jokaista asiakasta yksinkertaisesti ehditä palvella ja yrityksen imago ja toiminta kärsii eikä kasvua voida saavuttaa.

## 5 POHDINTA

Mikroyrityksen kannattaa punnita tarkasti ensimmäisen työntekijän palkkaamista. Epäonnistunut rekrytointi tai epätarkat laskelmat palkkaamisen todellisista kustannuksista saattavat saada aikaan sen, että työntekijän palkkaaminen kuluttaa enemmän pääomaa kuin tuottaa ja syö näin yrityksen kannattavuutta. Toisaalta pienen yrityksen kasvun esteenä on usein työaikaresurssien vähäisyys, ja toiselle työntekijälle olisi suuri tarve. Yrittäjällä on myös riski palaa loppuun pitkien työpäivien katkeamattomassa putkessa. Työpäivän pituus ylittää käytännössä aina palkkatyöläisen työtunnit ja usein viikonloputkin kuluvat töissä. Harva mikroyrittäjä pystyy pitämään muutamaa päivää pidempiä lomia, sillä lomailu näkyy väistämättä yrityksen tuloksessa ja yrittäjän palkassa.

Akvaarioliike X:n toimialan haasteena on liikkeen toiminnan kannalta välttämätön eläintenhoitoon kuluva aika. Eläintenhoito vie työaika pois myyntityöltä, josta yrityksen kasvavirta rakennetaan. Tämä on siinä mielessä ristiriitaista, että akvaarioliike ei voi toimia kannattavasti jos kaloista ei huolehdi kunnolla ja ne eivät ole hyväkuntoisia, mutta kaloista huolehtiminen vie työaika pois kasvavirtaa lisäävältä työltä. Akvaarioliike X:n liikevaihto on tällä hetkellä jo lähes niin suuri kuin mitä tällä toimialalla voidaan yhden työntekijän työajalla saavuttaa. Yrityksen täytyisi palkata työntekijä voidakseen jatkaa kasvuaan tai vaihtoehtoisesti lakata kasvattamasta liiketoimintaansa. Tällöin liikkeen tulisi supistaa aukiolojaan ja lakata vastaamasta asiakkaiden tuotekyselyihin.

Aukioloaikojen supistaminen ja asiakkaiden palvelematta jättäminen kuitenkin saavat aikaan negatiivista julkisuutta. Akvaarioharrastuksen ympärillä pyörii useita keskustelufoorumeita, joilla harrastajat jakavat tietoa ja kokemuksiaan sekä kehuvat tai moittivat alan liikkeitä, joissa ovat asioineet. Tällaiset foorumit saavat helposti aikaan negatiivisen julkisuuden kierteen. Jos liikkeen toimintaa, valikoimaa tai ulkoasua moititaan foorumeilla saa se asiakkaat suhtautumaan liikkeeseen kriittisemmin ja kertomaan herkemmin negatiivisia vaikutelmiaan liikkeestä. Tämä taas johtaa helposti asiakkaiden vähenemiseen, sillä lähes kaikki alan toimijat mainostavat hyvin vähän ja puskaradio on yrityksille erittäin tärkeä markkinoinnin väline. Positiivinen näkyvyys toimii foorumeilla samalla tavalla kasvattaen asiakkaiden positiivista suhtautumista ja tuoden uusia asiakkaita.

Akvaarioliike X:n on siis pidettävä yllä korkeaa tasoa asiakaspalvelussa, siisteydessä ja eläinten hyvinvoinnissa pärjätäkseen kilpailussa muiden liikkeiden kanssa. Liiketoiminnan kasvaessa jatkuvasti yrityksessä tarvitaan apua päivittäisistä töistä selviytymiseen sekä palvelevan ja asiantuntevan imagon ylläpitoon. Yrityksen taloudellinen tilanne on vakaa ja liiketoiminnan kehityksen suunta positiivinen, mutta riskinä on, että palkkauskustannukset haukkaavat likviditeetistä liian suuren palan. Tällöin yrityksen olisi vaikeaa hankkia kerralla suuria eriä tavaraa tavarantoimittajilta ja päästä hyötymään paljousalennuksista tai pahimmassa tapauksessa yrityksellä olisi vaikeuksia selviytyä pienemmistäkin maksuistaan. Yrityksen maksuvalmius saattaisi laskea niin paljon, että yritys joutuisi hakemaan lainaa rahoittaakseen toimintaansa. Mikroyritykselle lainanotto on aina riski. Jos lainaa haetaan, tulisi sillä pystyä kasvattamaan liiketoimintaa eikä ylipäätään mahdollistaa sen olemassaoloa.

Akvaarioliike X:n on kuitenkin lähiaikoina valittava yrittääkö se jatkaa kasvuaan työntekijän avulla vai antaako liiketoimintansa kasvun taantua. Harrastajien foorumeilla leviävän negatiivisen näkyvyyden kierteen välttääkseen yrityksen tulee jatkaa kasvuaan ja ylläpitää korkeaa tasoaan. Toiminnan tehostaminen on jo viety lähelle huippuaan organisoimalla eläinten hoito mahdollisimman automatisoiduksi ja rakentamalla rutiineja liikkeenhoitoon, tilauksiin ja asiakaspalveluun, jotta yrittäjän aika riittäisi liikkeen ylläpitoon ja kehittämiseen. Tässä pisteessä ainoa keino kasvuun on saada lisää työaikaresursseja.

Akvaarioliike X:n täytyy siis käytännössä ottaa riski ja palkata osa-aikainen työntekijä. Työntekijän työsopimuksen tulisi olla määräaikainen, sillä tällöin työsuhde on tarvittaessa helppo päättää määräajan päätyttyä jättämällä työsopimus uusimatta. Työntekijä teki korkeintaan 33 työtuntia viikossa ja 146 työtuntia kuukaudessa. Jotta voidaan jättää vähän virhemarginaalia arvioituihin palkkauskustannuksiin kannattaisi työntekijän työsopimukseen kirjata esimerkiksi 30 työtuntia viikolle. Työntekijän kanssa voidaan myös sopia lisätöiden mahdollisuudesta silloin, kun yrityksellä on siihen tarvetta.

Yrityksen täytyy tehdä parhaansa hyödyntääkseen palkkaamisella saavutettavia työaika-resursseja mahdollisimman kannattavasti ja tehokkaasti. Työntekijän palkkaamisen täytyisi tuoda yrityksen liikevaihtoon riittävästi kasvua varmistamaan likviditeetin riittäminen sekä yrityksen varsinaiseen toimintaan että yrittäjän ja työntekijän palkkoihin. Työntekijän työaika on siis ohjattava mahdollisimman tuottaviin työtehtäviin, kuten verkko-

kaupan kehittämiseen, asiakaspalveluun ja ennen kaikkea kalojen ja akvaarioiden hoitoon. Yrittäjälle jää näin enemmän aikaa asiakkaiden ja toimittajien kontaktointiin, kehitysprojekteihin, mainontaan ja talousasioiden hallintaan.

On mahdollista, että yrityksen ottama riski ei kannata ja työntekijä ei tuo yritykselle odotettua kasvua. Tässä tapauksessa työntekijän palkkaaminen heikentää kannattavuutta niin voimakkaasti, että yrityksen täytyy irtisanoa työntekijä voidakseen varmistaa toimintansa jatkumisen. Yrityksen kannattaa kuitenkin ottaa riski ja palkata luotettava osa-aikainen työntekijä noin kahdeksaksi kuukaudeksi vuodessa. Jos työntekijän palkkaaminen ei tuotakaan riittävää kasvua yritys voi irtisanoa työntekijän taloudellisiin perusteisiin nojaten. Merkittävää on kuitenkin se, että ilman lisätyövoimaa yritys ei voi jatkaa kasvuaan tai kehittää toimintaansa.

## LÄHTEET

Asiakastieto. 2016. Lemmikkijuttu Oy. Luettu 6.10.2016.

<https://www.asiakastieto.fi/yrietykset/FI/lemmikkijuttu-oy/18280119/taloustiedot>

Asiakastieto. 2016. Tampereen Lemmikkitarvike Oy. Luettu 6.10.2016.

<https://www.asiakastieto.fi/yrietykset/fi/tampereen-lemmikkitarvike-oy/25867604/taloustiedot>

Balance Consulting. Sijoitetun pääoman tuotto%. Luettu 22.11.2016.

[http://www.balanceconsulting.fi/tunnusluvut/sijoitetun\\_paaoman\\_tuotto](http://www.balanceconsulting.fi/tunnusluvut/sijoitetun_paaoman_tuotto)

Etera. Palvelut työnantajalle. Palkkalaskuri. Luettu 4.10.2016.

[http://www.etera.fi/tyonantaja/tyeltyokalut/palkkalaskuri?gclid=Cjw-KEAjwps2\\_BRC5jduHor-h8xESJADGT-LtpCApEldateIDh4sM5jwdbuQt3Bom-QiM7bz82mpvs-RoCZ37w\\_wcB](http://www.etera.fi/tyonantaja/tyeltyokalut/palkkalaskuri?gclid=Cjw-KEAjwps2_BRC5jduHor-h8xESJADGT-LtpCApEldateIDh4sM5jwdbuQt3Bom-QiM7bz82mpvs-RoCZ37w_wcB)

Finlex. Ajantasainen lainsäädäntö. 9.8.1996. Työaikalaki. Luettu 22.4.2016.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6aikalaki>

Finlex. Ajantasainen lainsäädäntö. 26.1.2001. Työsopimuslaki. Luettu 22.4.2016.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Finlex. Ajantasainen lainsäädäntö. 18.3.2005. Vuosilomalaki. Luettu 14.7.2016.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162>

Info Entrepreneurs. Chamber of Commerce of Metropolitan Montreal. 2016. Budgeting and business planning. Luettu 7.11.2016.

<http://www.infoentrepreneurs.org/en/guides/budgeting-and-business-planning/>

Kallunki, J. & Kytönen, E. 1998. Uusi tilinpäätösanalyysi. 3. painos. Jyväskylä: Talentum Media Oy

Kansaneläkelaitos. 11.5.2016. Työnantajan työterveyshuollon laskennalliset enimmäismäärät. Luettu 5.10.2016.

[http://www.kela.fi/korvauksen-maara\\_enimmaismaarat](http://www.kela.fi/korvauksen-maara_enimmaismaarat)

Koski, T. 2012. PK-yrityksen strateginen talousjohtaminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Kouhia-Kuusisto, K. 2011. Kannattava firma. Taloussuunnittelu. Luento. Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampere.

MindTools. 2016. SWOT-analysis. Luettu 6.11.2016.

[https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC\\_05.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_05.htm)

Palkka.fi. 21.9.2016. TyEL-vakuuttaminen. Luettu 5.10.2016.

<https://www.palkka.fi/palkkac/yfi/okTyEL.htm>

Palkkaus.fi. Palkkauksen ABC. Työttömyysvakuutus. Luettu 28.3.2016.

<https://www.palkkaus.fi/Cms/Articles/Tyottomyysvakuutus>

Palvelualojen ammattiliitto PAM. 2014. Kaupan alan työehtosopimus. Luettu 19.2.2016.

<https://www.pam.fi/media/pdf-tessit/kaupan-tes-1.5.2014-31.1.2017.pdf>

Palvelualojen ammattiliitto PAM. 2014. Palkkaliite. Taulukkopalkat ja lisät. Luettu 19.2.2016.

<http://view.24mags.com/publication/PAM/b9ce28c3ecbe4a20fb8fb5993f5b7e4c#/page=161>

Suomen riskienhallintayhdistys. 2016. Nelikenttäanalyysi – SWOT. Luettu 6.11.2016.

<http://www.pk-rh.fi/index.php?page=swot>

Suomen Uusyrityskeskukset ry / SUK-palvelut Oy, 2016. Perustamisopas alkavalle yrittäjälle 2016. Forssa: Forssa print.

Taloushallintoliitto TAL. Kirjanpidon ABC. Tilinpäätös. Luettu 20.9.2016.

<http://m.taloushallintoliitto.fi/w/kirjanpidon-abc/tilinpaatos>

Toimihenkilöliitto ERTO. Lisätyö ja ylityö. Luettu 22.4.2016.

<https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyoaika/lisaetyoe-ja-ylityoe>

Työsuojelu.fi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 7.12.2015. Palkanmaksu. Luettu 22.4.2016.

<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/palkka/palkanmaksu>

Työterveyslaitos. 3.1.2014. Hyödyt ja kustannukset. Luettu 28.3.2016.

[http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/jarjestaminen/hyodyt\\_ja\\_kustannukset/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/jarjestaminen/hyodyt_ja_kustannukset/sivut/default.aspx)

Työterveyslaitos. 11.8.2015. Työterveyshuollon järjestäminen. Luettu 28.3.2016.

<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/jarjestaminen/sivut/default.aspx>

Työturvallisuuskeskus. Työpaikkaselvitys. Luettu 28.3.2016.

[http://ttk.fi/tyohyvinvointi\\_ja\\_tyosuojelu/toiminta\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_veloitteet/tyoterveyshuolto/tyopaikkaselvitys](http://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla/vastuut_ja_veloitteet/tyoterveyshuolto/tyopaikkaselvitys)

Verohallinto. 17.12.2015. Työnantajan ja työntekijän eläke- ja vakuutusmaksuprosentit 2016. Luettu 8.3.2016.

[https://www.vero.fi/fi-FI/Yritys\\_ja\\_yhteisoasiakkaat/Yhdistys\\_ja\\_saatio/Yhdistys\\_ja\\_saatio\\_tyonantajana/Tyonantajan\\_ja\\_tyontekijan\\_elake\\_ja\\_vaku\(38936\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Yritys_ja_yhteisoasiakkaat/Yhdistys_ja_saatio/Yhdistys_ja_saatio_tyonantajana/Tyonantajan_ja_tyontekijan_elake_ja_vaku(38936))

Verohallinto. 3.2.2016. Työnantajan eläke- ja vakuutusmaksut. Luettu 6.3.2016

[https://www.vero.fi/fi-FI/Yritys\\_ja\\_yhteisoasiakkaat/Yhdistys\\_ja\\_saatio/Yhdistys\\_ja\\_saatio\\_tyonantajana/Tyonantajan\\_elake\\_ja\\_vakuutusmaksut\(9603\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Yritys_ja_yhteisoasiakkaat/Yhdistys_ja_saatio/Yhdistys_ja_saatio_tyonantajana/Tyonantajan_elake_ja_vakuutusmaksut(9603))

Verohallinto. 4.4.2016. Yritys työnantajana. Luettu 6.4.2016.

[https://www.vero.fi/fi-FI/Yritys\\_ja\\_yhteisoasiakkaat/Yritys\\_tyonantajana](https://www.vero.fi/fi-FI/Yritys_ja_yhteisoasiakkaat/Yritys_tyonantajana)

Verohallinto. 3.8.2016. Ennakonpidätyksen toimittaminen. Luettu 5.10.2016.



[https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat\\_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Ennakonpidatysten\\_toimittaminen](https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Elinkeinoverotus/Ennakonpidatysten_toimittaminen)

Veronmaksajat. 11.12.2015. Palkansaajan veroprosentit 2016. Luettu 27.6.2016.

<https://www.veronmaksajat.fi/luvut/Laskelmat/Palkansaajan-veroprosentit/>

Vilkkumaa, M. 2010. Yrityksen menestyksen mittarit. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Yrittäjät. 18.6.2012. Työterveyshuolto. Luettu 28.3.2016.

<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanabc/tyoterveyshuolto/>

Yrittäjät.fi. Tammikuu 2015. Palkkatuki. Luettu 19.2.2016.

[http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanabc/tuet\\_tyontekijan\\_palkkaamiseen/palkkatuki/](http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanabc/tuet_tyontekijan_palkkaamiseen/palkkatuki/)

Yrittäjät. Joulukuu 2015. Työnantajan ABC. Sosiaaliturvamaksu. Luettu 22.3.2016.

<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanabc/sosiaaliturvamaksu/>

Yrittäjät. Joulukuu 2015. Työnantajan ABC. TyEL-eläkevakuutus. Luettu 8.3.2016.

<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanabc/tyonantajamaksut/tyelvakuutus/>

Yrittäjät. Työnantajamaksut. Tärkeitä lukuja. Luettu 28.6.2016.

<https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyonantajamaksut/tarkeita-lukuja-318403>

Yritys-Suomi. Tukea palkkaamiseen. Luettu 26.2.2016.

<https://www.yrityssuomi.fi/tukea-palkkaamiseen?region=tampereen-kaupunkiseutu>

Yritys-Suomi. Työvoiman tarpeen arviointi ja hankinta. Luettu 26.2.2016.

<https://www.yrityssuomi.fi/tyovoiman-tarpeen-arviointi-ja-hankinta?region=tampereen-kaupunkiseutu>

**LIITTEET**

## Liite 1. Vuosilomalain mukaiset kertoimet loma-ajan palkan laskentaan

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

## Liite 2. Oikaistu tuloslaskelma 2015

**TULOSLASKELMA****Toteuma 2015**

<b>Liikevaihto</b>	70 665	
<b>Materiaalit ja palvelut</b>		
Aineet, tarvikkeet ja tavarat		
Ostot tilikauden aikana	-33 864	
Varastojen lisäys/vähennys	4 270	
	<u>-29 594</u>	
<b>Myyntikate</b>	41 071	58 %
<b>Henkilöstökulut</b>		
Palkat	-6 742	
Henkilösivukulut		
Eläkekulut	-1 591	
	<u>-8 333</u>	
<b>Liiketoiminnan muut kulut</b>	-18 727	
<b>Käyttökate</b>	14 011	20 %
<b>Poistot ja arvonalentumiset</b>		
Suunnitelman mukaiset poistot	-4 083	
	<u>-4 083</u>	
<b>Liikevoitto/-tappio</b>	9 928	14 %
<b>Rahoitustuotot ja -kulut</b>		
Muut korko- ja rahoitustuotot		
Muilta	0	
Korkokulut ja muut rahoituskulut		
Muille	-678	
	<u>-678</u>	
<b>Voitto (tappio) ennen satunnaisia eriä</b>	9 250	
<b>Voitto (tappio) ennen tilinpäätössiirtoja ja veroja</b>	9 250	13 %
<b>Tuloverot</b>		
Tilikauden verot	-1 550	
	<u>-1 550</u>	
<b>Tilikauden voitto (tappio)</b>	7 700	11 %

## Liite 3. Tulosennuste 2016 ilman työntekijän palkkausta

**TULOSENNUSTE 2016****Ilman työntekijän palkkausta**

<b>Liikevaihto</b>	88 332	
<b>Materiaalit ja palvelut</b>		
Aineet, tarvikkeet ja tavarat		
Ostot tilikauden aikana	-42 330	
Varastojen lisäys/vähennys	5 337	
	<u>-36 993</u>	
<b>Myyntikate</b>	51 339	58 %
<b>Henkilöstökulut</b>		
Palkat	-12 000	
Henkilösivukulut		
Eläkekulut	-1 591	
	<u>-13 591</u>	
<b>Liiketoiminnan muut kulut</b>	-20 215	
<b>Käyttökate</b>	17 532	20 %
<b>Poistot ja arvonalentumiset</b>		
Suunnitelman mukaiset poistot	-4 083	
	<u>-4 083</u>	
<b>Liikevoitto/-tappio</b>	13 450	15 %
<b>Rahoitustuotot ja -kulut</b>		
Muut korko- ja rahoitustuotot		
Muilta	0	
Korkokulut ja muut rahoituskulut		
Muille	-678	
	<u>-678</u>	
<b>Voitto (tappio) ennen satunnaisia eriä</b>	12 772	
<b>Voitto (tappio) ennen tilinpäätössiirtoja ja veroja</b>	12 772	
<b>Tuloverot</b>		
Tilikauden verot	-1 277	
	<u>-1 277</u>	
<b>Tilikauden voitto (tappio)</b>	11 495	13 %

Liite 4. Tulosenuste 2016. Työntekijän palkkaus 4 kk:lle.

## TULOSENNUSTE 2016

### Työntekijän palkkaus 4 kk:lle

<b>Liikevaihto</b>	88 332	
<b>Materiaalit ja palvelut</b>		
Aineet, tarvikkeet ja tavarat		
Ostot tilikauden aikana	-42 330	
Varastojen lisäys/vähennys	5 337	
	<u>-36 993</u>	
<b>Myyntikate</b>	51 339	58 %
<b>Henkilöstökulut</b>		
Palkat	-16 800	
Henkilösivukulut	-1 920	
Eläkekulut	-1 591	
	<u>-20 311</u>	
<b>Liiketoiminnan muut kulut</b>	-20 215	
<b>Käyttökate</b>	10 812	12 %
<b>Poistot ja arvonalentumiset</b>		
Suunnitelman mukaiset poistot	-4 083	
	<u>-4 083</u>	
<b>Liikevoitto/-tappio</b>	6 730	8 %
<b>Rahoitustuotot ja -kulut</b>		
Muut korko- ja rahoitustuotot		
Muilta	0	
Korkokulut ja muut rahoituskulut		
Muille	-678	
	<u>-678</u>	
<b>Voitto (tappio) ennen satunnaisia eriä</b>	6 052	
<b>Voitto (tappio) ennen tilinpäätössiirtoja ja veroja</b>	6 052	7 %
<b>Tuloverot</b>		
Tilikauden verot	-605	
	<u>-605</u>	
<b>Tilikauden voitto (tappio)</b>	5 447	6 %

Liite 5. Tulosenuste 2016. Työntekijän palkkaus 8 kk:lle.

## TULOSENNUSTE 2016

### Työntekijän palkkaus 8 kk:lle

<b>Liikevaihto</b>	88 332	
<b>Materiaalit ja palvelut</b>		
Aineet, tarvikkeet ja tavarat		
Ostot tilikauden aikana	-42 330	
Varastojen lisäys/vähennys	5 337	
	<u>-36 993</u>	
Myyntikate	51 339	58 %
<b>Henkilöstökulut</b>		
Palkat	-21 600	
Henkilösivukulut	-3 840	
Eläkekulut	-1 591	
	<u>-27 031</u>	
<b>Liiketoiminnan muut kulut</b>	-20 215	
<b>Käyttökate</b>	4 092	5 %
<b>Poistot ja arvonalentumiset</b>		
Suunnitelman mukaiset poistot	-4 083	
	<u>-4 083</u>	
<b>Liikevoitto/-tappio</b>	10	0 %
<b>Rahoitustuotot ja -kulut</b>		
Muut korko- ja rahoitustuotot		
Muilta	0	
Korkokulut ja muut rahoituskulut		
Muille	-678	
	<u>-678</u>	
<b>Voitto (tappio) ennen satunnaisia eriä</b>	-668	
<b>Voitto (tappio) ennen tilinpäätössiirtoja ja veroja</b>	-668	-1 %
<b>Tuloverot</b>		
Tilikauden verot	67	
	<u>67</u>	
<b>Tilikauden voitto (tappio)</b>	-601	-1 %

Liite 6. Tulosenuste 2016. Työntekijän palkkaus 8 kk:lle, kasvu 10%.

## TULOSENNUSTE 2016

### Työntekijän palkkaus 8 kk:lle, myynnin kasvu 10%

<b>Liikevaihto</b>	95 397	
<b>Materiaalit ja palvelut</b>		
Aineet, tarvikkeet ja tavarat		
Ostot tilikauden aikana	-46 563	
Varastojen lisäys/vähennys	5 337	
	<u>-41 226</u>	
<b>Myyntikate</b>	54 171	57 %
<b>Henkilöstökulut</b>		
Palkat	-21 600	
Henkilösivukulut	-3 840	
Eläkekulut	-1 591	
	<u>-27 031</u>	
<b>Liiketoiminnan muut kulut</b>	-20 215	
<b>Käyttökate</b>	6 925	7 %
<b>Poistot ja arvonalentumiset</b>		
Suunnitelman mukaiset poistot	-4 083	
	<u>-4 083</u>	
<b>Liikevoitto/-tappio</b>	2 842	3 %
<b>Rahoitustuotot ja -kulut</b>		
Muut korko- ja rahoitustuotot		
Muilta	0	
Korkokulut ja muut rahoituskulut		
Muille	-678	
	<u>-678</u>	
<b>Voitto (tappio) ennen satunnaisia eriä</b>	2 164	
<b>Voitto (tappio) ennen tilinpäätössiirtoja ja veroja</b>	2 164	2 %
<b>Tuloverot</b>		
Tilikauden verot	-216	
	<u>-216</u>	
<b>Tilikauden voitto (tappio)</b>	1 948	2 %

Liite 7. Tulosenuste 2017. Työntekijän palkkaus 8 kk:lle, kasvu 20%.

## TULOSENNUSTE 2017

### Työntekijän palkkaus 8 kk:lle, myynnin kasvu 20%

<b>Liikevaihto</b>	102 464	
<b>Materiaalit ja palvelut</b>		
Aineet, tarvikkeet ja tavarat		
Ostot tilikauden aikana	-50 796	
Varastojen lisäys/vähennys	5 337	
	<u>-45 459</u>	
<b>Myyntikate</b>	57 005	56 %
<b>Henkilöstökulut</b>		
Palkat	-21 600	
Henkilösivukulut	-3 840	
Eläkekulut	-1 591	
	<u>-27 031</u>	
<b>Liiketoiminnan muut kulut</b>	-20 215	
<b>Käyttökate</b>	9 759	10 %
<b>Poistot ja arvonalentumiset</b>		
Suunnitelman mukaiset poistot	-4 083	
	<u>-4 083</u>	
<b>Liikevoitto/-tappio</b>	5 676	6 %
<b>Rahoitustuotot ja -kulut</b>		
Muut korko- ja rahoitustuotot		
Muilta	0	
Korkokulut ja muut rahoituskulut		
Muille	-678	
	<u>-678</u>	
<b>Voitto (tappio) ennen satunnaisia eriä</b>	4 999	
<b>Voitto (tappio) ennen tilinpäätössiirtoja ja veroja</b>	4 999	5 %
<b>Tuloverot</b>		
Tilikauden verot	-500	
	<u>-500</u>	
<b>Tilikauden voitto (tappio)</b>	4 499	4 %