



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# Henkilöstökulujen vaikutus tilinpäätökseen turvallisuusalan yrityksessä

Ruottinen, Hanna

2017 Laurea



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

## Henkilöstökulujen vaikutus tilinpäätökseen turvallisuusalan yrityksissä

Ruottinen Hanna  
Liiketalous  
Opinnäytetyö  
Toukokuu, 2017

Ruottinen, Hanna

### Henkilöstökulujen vaikutus yrityksen tilinpäätökseen turvallisuusalan yrityksissä

Vuosi 2017

Sivumäärä 34

Opinnäytetyö selvittää henkilöstökulujen vaikutusta yrityksen tilinpäätökseen turvallisuusalan yrityksissä. Tutkimus selvittää mistä henkilöstökulut koostuvat. Opinnäytetyössä tutkittiin kahden turvallisuusalan yrityksen tilinpäätöksiä sekä henkilöstöraportteja vuosilta 2014 ja 2015, joiden perusteella tutkimus analysoi henkilöstökulujen vaikutusta yritysten tilinpäätöksiin. Aihe valikoitui opinnäytetyön tekijän omasta mielenkiinnosta tutkia henkilöstökulujen vaikutusmahdollisuuksia ja tätä kautta yrityksen kannattavuuden parantamista. Tutkimusongelma opinnäytetyössä oli: Millainen vaikutus henkilöstökuluilla on yrityksen tilinpäätökseen?

Opinnäytetyö koostuu teoreettisesta viitekehyksestä sekä tutkimuksesta. Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää ja tämä tutkimus toteutettiin vertailevana tapaus-tutkimuksena. Tutkimusmenetelminä käytettiin dokumenttianalyysiä sekä haastattelua. Menetelmät tukevat toisiaan ja tuovat tutkimukselle luotettavuutta.

Turvallisuusalalla henkilöstökulut muodostavat suurimman osan yritysten kuluista. Näin ollen pienentämällä henkilöstökuluja myös yrityksen kulurakenne pienenee, jolloin yrityksen kannattavuus paranee. Henkilöstökuluista taas palkka- ja palkkiokulut muodostavat valtaosan. Henkilöstösivukuluihin kuuluvat maksut ovat lakisääteisiä ja niihin yritykset eivät juuri voi itse vaikuttaa. Näin ollen vaikuttamismahdollisuudet ovat henkilöstön palkoissa ja palkkioissa, jotka vaikuttavat suoraan myös henkilöstösivukuluihin.

Vertailtavia yrityksiä on vain kaksi, joten tulokset ja johtopäätökset jäävät osin pinnallisiksi. Yritykset pyrkivät panostamaan rekrytointeihin ja henkilökunnan pysyvyyteen sekä pienentämään sairaslomakuluja ennakoidulla sekä motivoimalla henkilökuntaa.

**Asiasanat:** Tilinpäätös, Tilinpäätösanalyysi, Henkilöstökulut

Ruottinen, Hanna

**The effect of personnel costs on the financial statements of companies in security companies**

Year	2017	Pages	34
------	------	-------	----

---

This thesis report clarifies the impact of personnel costs on company financial statements in security companies. The study determines the breakdowns of the personnel costs. The thesis investigates the financial statements of two security companies and the personnel reports for 2014 and 2015 for which the study analyses the impact of personnel costs on the financial statements. The subject was selected due to the personal interest of the author to examine the influence of personnel costs and thereby improve the profitability of a company.

The thesis consists of a theoretical framework and an empirical study. A qualitative research approach was used and the study was carried out as a comparative case study. The research methods used were documentary analysis and interviews. Both methods support each other, and the research would not be as reliable without both methods.

According to the study, personnel costs in the security sector account for most of the company's expenses. Thus, by reducing personnel costs, the cost structure of the company will also be reduced, thereby improving the company's profitability. Remuneration expenses constitute the vast majority of the personnel cost. Payments for personnel costs are statutory and companies can't really affect them.

Without any cooperation from the company the results and the conclusions were limited. Companies are striving to increase recruitment and duration of employment and to reduce sick leave expenses by anticipating and motivating staff.

Keywords: Financial Statements, Financial Statement Analysis, Staff Costs

## Sisällys

1	Johdanto.....	7
1.1	Aihe ja rajaus .....	7
1.2	Yritys X ja Yritys Y .....	7
1.3	Tutkimusongelma- ja kysymykset .....	7
1.4	Tavoite .....	7
1.5	Toteutus .....	8
2	Teoreettinen viitekehys.....	8
2.1	Tilinpäätös.....	8
2.2	Tilinpäätösanalyysi.....	10
2.3	Henkilöstökulut.....	12
2.4	Tuotot ja kustannukset.....	13
2.5	Turvallisuusalan yrityksen kulurakenne .....	13
3	Tutkimus.....	14
3.1	Dokumenttianalyysi .....	15
3.2	Haastattelu.....	15
4	Tulokset.....	15
4.1	Yritys X.....	16
4.1.1	Henkilöstömäärä ja -rakenne .....	16
4.1.2	Liikevaihto.....	16
4.1.3	Palkka- ja palkkiokulut suhteutettuna henkilöstömäärään .....	16
4.1.4	Henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista .....	17
4.1.5	Palkka- ja palkkiokulujen osuus henkilöstökuluista .....	18
4.2	Yritys Y.....	18
4.2.1	Henkilöstömäärä ja -rakenne .....	18
4.3	Liikevaihto.....	19
4.3.1	Palkka- ja palkkiokulut suhteutettuna henkilöstömäärään .....	19
4.3.2	Henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista .....	20
4.3.3	Palkka- ja palkkiokulujen osuus henkilöstökuluista .....	21
4.4	Yritysten vertailua .....	21
4.4.1	Henkilöstömäärä ja -rakenne .....	21
4.4.2	Liikevaihto.....	21
4.4.3	Palkka- ja palkkiokulut suhteutettuna henkilöstömäärään .....	21
4.4.4	Henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista .....	22
4.4.5	Palkka- ja palkkiokulujen osuus henkilöstökuluista .....	23
4.5	Kannattavuus.....	24
4.6	Henkilöstökuluihin vaikuttamispyrkimykset .....	25
4.7	Tutkimuksen luotettavuus .....	26

4.8	Hyödynnettävyys ja jatkokehitysmahdollisuudet .....	27
5	Johtopäätökset .....	27
	Lähteet .....	29
	Kuviot.. .....	31
	Taulukot .....	32
	Liitteet.....	33

## 1 Johdanto

Suomessa turvallisuusalalla kilpailu on tiukkaa ja viime vuonna kilpailutilanne kiristyi entisestään, kun yrityskauppojen myötä pienempiä turvallisuusalan yrityksiä on liitetty isommaksi kokonaisuudeksi yhden yrityksen alle (Kauppalehti). Alalla suurin kuluerä muodostuu yleensä henkilöstökuluista, joten opinnäytetyössä selvitettiin millaisia nämä kuluerät ovat ja löytyykö mahdollisesti vaihtoehtoja vaikuttaa näihin kuluihin. Opinnäytetyön tekijän oma kiinnostus aihetta kohtaan innosti aiheen valintaan.

### 1.1 Aihe ja rajaus

Opinnäytetyö tutkii kahden turvallisuusalan yrityksen tilinpäätöksiä vuosilta 2014 ja 2015 ja pyrkii näiden perusteella analysoimaan henkilöstökulujen vaikutusta yrityksen tilinpäätöksiin. Opinnäytetyö analysoi millainen vaikutus henkilöstökuluilla on yrityksen kannattavuuteen. Tutkittavia yrityksiä on jatkossa kuvattu Yritys X:nä sekä Yritys Y:nä. Tässä opinnäytetyössä on tutkittu vain yritysten Suomessa toimivien yksiköiden tilinpäätöksiä sekä henkilöstöraportteja. Tämän lisäksi haastattelussa on haastateltu kahta eri yrityksissä alalla työskentelevää esimiestä. Haastateltavista yrityksistä käytetään jatkossa nimitystä Yritys A ja Yritys B. Näitä yrityksiä ei ole käytetty muuten mukana tutkimuksessa.

### 1.2 Yritys X ja Yritys Y

Yritykset kuuluvat Suomen suurimpiin turvallisuusalan yritysten joukkoon. Molemmat yritykset toimivat Suomessa sekä useassa muussa maassa ja muodostavat toimintansa erilaisten vartiointi- ja turvallisuuspalveluiden ympärille. Yritys X mainostaa itse tuovansa ihmisille ja yrityksille perusturvaa, jotta yritykset ja ihmiset voivat kiinnittää huomionsa toimintaan ja kehittymiseen. Yritys Y mainostaa olevansa erikoisosaaja turvallisuusalalla maailmalla. He tehostavat ja helpottavat työllään asiakkaiden työtä ja elämää.

### 1.3 Tutkimusongelma- ja kysymykset

Opinnäytetyön tutkimusongelma on: Millainen vaikutus henkilöstökuluilla on yrityksen tilinpäätökseen? Opinnäytetyössä on selvitetty mitä henkilöstökuluihin kuuluu ja pystyykö henkilöstökuluihin vaikuttamaan.

### 1.4 Tavoite

Opinnäytetyön tavoite on selvittää henkilöstökulujen vaikutusta yrityksen tilinpäätökseen sekä selvittää mistä henkilöstökulut koostuvat. Tavoitteena on löytää suurimmat kuluerät henkilöstökuluissa ja mahdollisuudet vaikuttaa niihin.

## 1.5 Toteutus

Opinnäytetyön tekijä on itsenäisesti kerännyt tietoa ja tutkinut yritysten julkisia tietoja hankkimalla itselleen yritysten tilinpäätöstiedot, henkilöstöraportit sekä muuta julkista tietoa valitsemistaan yrityksistä. Aihe valikoitui opinnäytetyöhön tekijän oman tilanteen ja mielenkiinnon vuoksi. Tiedon syventämiseksi haastateltiin Yrityksen A Markkinointijohtajaa sekä Yrityksen B Resurssivastaavaa. Opinnäytetyöntekijä analysoi Yritys X:n ja Yritys Y:n kirjallisia dokumentteja. Tämän jälkeen yritysten tuloksia vertailtiin keskenään. Tutkimusmenetelminä opinnäytetyössä on käytetty dokumenttianalyysejä sekä haastattelua. Tulokset kertovat henkilöstökulujen olevan suurin kuluerä turvallisuusalan tilinpäätöksessä. Pohdinnassa käydään läpi mahdollisuuksia vaikuttaa henkilöstökuluihin.

## 2 Teoreettinen viitekehys

Jokaisen yrityksen perusajatuksena on tehdä voittoa, eli saada kaikki oman toiminnan kulut katettua sekä saada tämän lisäksi myös katetta omalle toiminnalleen. Palvelualan yrityksessä yritys myy omaa palveluaan ja pyrkii hinnoittelemaan sen niin, että yritys saa katettua kaikki palvelun tarjoamiseen tarvittavat kulut sekä tekemään voittoa. Yritystoiminta on aina riski ja riskien minimoimiseksi yrityksen on hyvä seurata jatkuvasti omaa taloudellista tilaansa. Tämä onnistuu parhaiten pitämällä kirjaa yrityksen tuloista ja menoista. (Tomperi, 7.)

Työntekijät, eli henkilöstövoimavarat voivat olla yrityksen tärkein tuotannollinen tekijä silloin, kun työhyvinvointiin ja sitoutuneisuuteen ollaan kiinnitetty huomiota pitkällä aikajännteellä. Henkilöstövoimavarojen kannattavuuden lisäämisen tiedostamista tulee kehittää huomattavasti. (Kesti, 8.)

### 2.1 Tilinpäätös

Tilinpäätös on yhden tilikauden toiminnan tuloksen selvittäminen. Tilikausi on yleensä 12 kuukautta, useimmiten kalenterivuositain. Tilinpäätös kertoo yrityksen toiminnan tuloksen sekä yrityksen varallisuuden. Tilinpäätökseen kuuluu yrityksen tuloslaskema ja tase sekä rahoituslaskelma ja liitetiedot, luettelon kirjanpitokirjoista ja tositteiden lajeista. Tämän lisäksi tilinpäätökseen kuuluu yrityksen toimintakertomus. Tilinpäätöksellä on tarkat muotoseikat ja tilinpäätös tulee tehdä Suomessa kirjanpitolaian mukaisesti. (Taloushallintoliitto. Tilikausi ja tilinpäätös.) Tilinpäätöksessä tulee olla oikeat tiedot yrityksen tilasta. Tietojen tulee olla riittävät, jotta voidaan selvittää yrityksen asema ja taloudellinen tilanne. (Tomperi, 145.) Kansainvälistyminen on tärkeä osa liiketoiminnan kehittymistä ja siksi tilinpäätöksiä on pyritty yhtenäistämään. Kansainvälinen tilinpäätöskäytäntö IFRS (International Financial Reporting Standards) pyrkii yhdenmukaiseen normistoon tilinpäätöksissä. (Jormakka, Koivusalo, Lappa-



lainen & Niskanen, 35.) Suomessa tilinpäätös kirjoitetaan suomen tai ruotsin kielellä. Sen tulee olla valmis viimeistään neljän kuukauden kuluttua tilikauden loppumisesta. (Tomperi, 145.)

Tuloslaskelma kertoo mistä tilikauden tulos on muodostunut, eli erittelee tilikauden tuotot ja kulut. Kulut vähennetään tuotoista, jolloin tuloslaskelma kertoo yrityksen tilikauden voiton tai tappion. (Tomperi, 146.) Tuloslaskelma on tehty toiminnan kannattavuuden näkökulmasta ilman arvonalisäveroa. Ensimmäisenä tuloslaskelmassa on yrityksen liikevaihto. Liikevaihto sisältää yrityksen myynti- ja muut tuotot. Tämän jälkeen merkataan liikevoitto. Liikevoitto eli liiketulos kertoo yrityksen kannattavuuden. Liikevoitto lasketaan vähentämällä liikevaihdosta yrityksen juoksevat kulut sekä omaisuuden poistot ja arvonalentumiset (tästä tarkemmin alempana tilinpäätösanalyysin kohdalla). Näiden jälkeen tuloslaskelmassa on rahoitustuotot ja kulut. Rahoitustuottoja voivat olla esimerkiksi korkotuotot ja mahdolliset rahoitustuotot tai tuotot mahdollisista muista sijoituksista. Rahoituskuluiksi taas lasketaan muun muassa korkojen kulut ja arvonalentumiset sijoituksista tai muista rahoitusinstrumenteista. Tilinpäätössiirrot kuuluvat myös tuloslaskelmaan. Tilinpäätössiirtoihin kuuluu esimerkiksi poistoeron muutos, verotusperusteinen varausten muutos ja konserniavustus. Viimeisenä tuloslaskelmassa esitetään tuloverot sekä muut välittömät verot. Näiden kaikkien jälkeen tuloslaskelma kertoo tilikauden voiton tai tappion. (Reunanen. Talousverkko.)

Tase koostuu yrityksen varallisuudesta, veloista sekä omasta pääomasta. Tase eroaa tuloslaskelmasta siten, että taseessa kaikki tapahtumat on koottu tietyn päivän tulokseksi, kun tuloslaskelmassa lasketaan tietyn aikavälin tuotot ja kulut. Tase koostuu kahdesta puolesta, vastaavaa ja vastattavaa. Näiden puolien loppusummien tulee olla yhtä suuret. Vastaavaa puoli sisältää yrityksen varallisuuden. Tähän puoliskoon sisältyvät muun muassa rahat, arvopaperit, saamiset, varaston sisältö, kalusto, omistettavat kiinteistöt tai maa-alueet. Vastattavaa puoli sisältää yrityksen rahoituksen. Tämä rahoitus on joko omaa rahoitusta, eli omaa pääomaa tai luottorahoitusta, eli vierasta pääomaa. Oma pääoma on tärkein luku, jota kannattaa taseessa seurata, koska se kertoo nopeasti varojen ja velkojen erotuksen. (Siipola.)

Rahoituslaskelma sisältää tiedot, jotka kertovat miten yritys on saanut rahavirtaa ja mihin sitä on käytetty. Laskelman avulla voidaan arvioida yrityksen taloudellista tilaa ja sen muutoksia sekä ennustaa yrityksen tulevia rahavirtoja. Rahoituslaskelma laaditaan maksuperusteisesti, joten investoinnit ja liiketoiminnan rahavirrat näkyvät. Laatumisvelvollisuus rahoituslaskelmalle on julkisilla osakeyhtiöillä sekä osakeyhtiöillä ja konserneilla, joiden liikevaihto on yli 7,3 miljoonaa euroa, taseen loppusumma on 3,65 miljoonaa euroa tai enemmän tai jos yrityksen palveluksessa on keskimäärin 50 henkilöä tai enemmän. Rahoituslaskelman tulee sisältää liiketoiminnan rahavirran, investointien rahavirrat ja rahoituksen rahavirrat. (Yritystutkimus.)

Toimintakertomus on tilinpäätöksen mukana oleva erillinen liite. Toimintakertomuksessa arvioidaan yrityksen liiketoiminnan riskejä ja muita liiketoimintaan vaikuttavia seikkoja sekä yrityksen taloudellista asemaa. Pienten yritysten ei tarvitse laatia toimintakertomusta tilinpäätöksen oheen. (Taloushallintoliitto. Tilinpäätös.)

## 2.2 Tilinpäätösanalyysi

Tilinpäätösanalyysissä analysoidaan yrityksen tilaa tilinpäätöksen tietojen avulla. Tämä mahdollistaa yrityksen vertailun muun muassa alan yleiseen tilanteeseen nähden, muihin alan yrityksiin verrattuna sekä historiallisesti yrityksen sisäisenä vertailuna. Tilinpäätökset ovat lain mukaan standardisoituja, joten ne ovat muihin raportteihin verrattuna helposti verrattavissa keskenään, vaikka tilinpäätöksissä joitain pieniä keskinäisiä eroja esiintyykin. Tilinpäätöstä analysoimalla nähdään helposti yrityksen taloudellinen tila. Yleisimmin tilinpäätöksistä analysoidaan yrityksen kannattavuutta, vakavaraisuutta ja maksuvalmiutta. Analysoinnin avulla on helpompi huomata mahdollisia riskejä tai muita poikkeamia yrityksen taloudellisessa tilassa. Tilinpäätöksien avulla ennustetaan myös yrityksen tulevaa taloudellista tilaa. Näin ollen tilinpäätöksen analysointi on avainasemassa tutustuttaessa yrityksen toimintaan tarkemmin. (Kallunki. 11-14.)

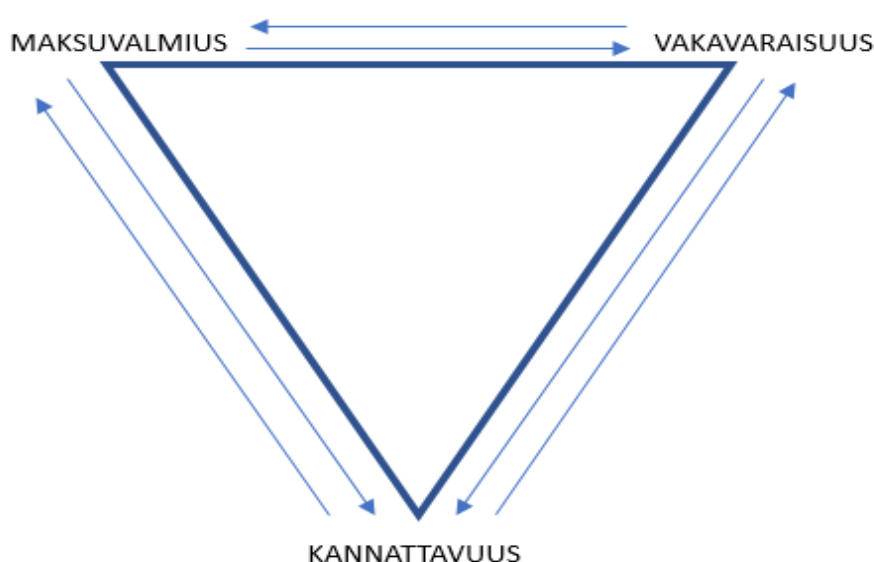


Kuvio 1: Tilinpäätösanalyysin yleisimmät käyttäjät sekä käyttötarkoitus (Kallunki, 19).

Tilinpäätöksen analysointi on yrityksen johdon sekä sidosryhmien avaintyökalu. Yllä oleva kuva havainnollistaa helposti mihin käyttötarkoitukseen tilinpäätösanalyysin yleisimmät käyttäjät tätä tarvitsevat. Osakkeen omistajat tai mahdolliset uudet sijoittajat arvioivat yrityksen tilaa sijoitusmielessä. Rahoittajat tai tavarain tai palvelun toimittajat haluavat varmistaa, että yrityksen toiminta on vakaalla pohjalla sekä yrityksellä tulee olla maksukykyä, jolloin he

todennäköisesti saavat omansa takaisin. Asiakkaat toivovat yritykseltä myös vakautta, jotta saavat tilaamansa tuotteen tai palvelun sovitusti ajallaan. Yrityksen sisällä tilinpäätösanalyysiä tarvitsevat johto sekä työntekijät. Nämä arvioivat yrityksen taloudellista tilaa miettien parannusehdotuksia tai arvioivat yrityksen toimintaa. Myös viranomaiset ovat kiinnostuneita yritysten tilinpäätösanalyysistä, jotta kaikki lainmukaiset verot ja tiedonannot toteutuvat. (Kallunki, 18-19.)

Tilinpäätösanalyysiä voidaan lähteä tekemään kolmen perusajatuksen pohjalta. Nämä kolme muodostavat Erkki K. Laitisen käyttämän yrityksen terveyskolmion (kuvio 2), joka koostuu kannattavuudesta, vakavaraisuudesta sekä maksuvalmiudesta. Jokainen kolmion terä on osa kokonaisuutta, jotka vaikuttavat toisiinsa. (Hyyppä.)



Kuvio 2: Yrityksen terveyskolmio

Usein kannattavuuden sanotaan olevan yrityksen tärkein mittari. Tämä johtuu siitä, että heikko kannattavuus tarkoittaa yrityksen tekevän tappiota. Kannattavuutta mitataan erilaisilla liikevaihtoon suhteutetuilla mittareilla sekä pääomaan suhteutetuilla mittareilla. (Balance consulting. Tunnuslukuopas.) Tässä opinnäytetyössä on keskitytty vain muutamaan kannattavuuden tunnuslukuun, jotka esitellään seuraavaksi.

EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) eli käyttökate. Käyttökate tarkoittaa yrityksen tulosta ennen korkoja, veroja, poistoja sekä rahoituseriä. Käytännössä tämä kertoo yrityksen toiminnan kannattavuuden, koska käyttökatteessa ei huomioida rahoituseriä, investointeja, veroja ja niin edelleen. Käyttökatteella voidaan vertailla saman alan yritysten toiminnan kannattavuutta. (Investinganswers.)

$$\text{EBITDA} = \text{liiketulos} + \text{poistot} + \text{arvonalentumiset}$$

Kuvio 3: Käyttökäteen laskukaava

Liiketulos tai liikevoitto, eli EBIT (Earnings before Interest and Taxes) kertoo yrityksen voiton tai tappion ennen veroja ja muita rahoituseriä. Liiketulos saadaan vähentämällä liikevaihdosta muuttuvat kulut ja kiinteät kulut sekä poistot. (Pörssisäätiö.)

$$\text{Liiketulos} = \text{liikevaihto} - \text{kulut} - \text{poistot}$$

Kuvio 4: Liiketuloksen laskukaava

Nettotulos eli tilikauden tulos kertoo yrityksen toiminnan tuloksen. Nettotulos on osuus, joka yritykselle jää voitosta rahoituserien sekä verojen jälkeen. Tämä ei kuitenkaan ole sama asia, kuin yrityksen voitto tai tappio, koska nettotuloksessa ei lasketa mukaan satunnaisia eriä tai tilinpäätössiirtoja. (Investopedia.)

$$\text{Nettotulos} = \text{liiketulos} + / - \text{rahoituserät} + / - \text{verot}$$

Kuvio 5: Nettotuloksen laskukaava

Vakavaraisuus on yrityksen kivijalka, joka pitää yrityksen pystyssä. Vakavaraisuus pitää yrityksen pystyssä huonoinakin aikoina, vaikka yritys ei kannattaisikaan lyhyellä tähtäimellä. Vakavaraisuuden mittareita on kahdenlaisia, staattisia sekä dynaamisia. (Balance consulting. Tunnuslukuopas.)

Jokaisella yrityksellä tulee olla maksuvalmiutta maksamaan yrityksen juoksevat kulut. Maksuvalmiuteen luetaan mukaan muu muassa palkkojen maksaminen. Maksuvalmiudessa mittarit on myös jaettu kahteen eri lokeroon, staattisiin taseesta mitattaviin sekä dynaamisiin rahavirtoihin perustuviin mittareihin. (Balance consulting. Tunnuslukuopas.)

### 2.3 Henkilöstökulut

Henkilöstökulut näkyvät yrityksen tilinpäätöksen tuloslaskelmassa omana kohtanaan. Henkilöstökuluihin sisältyvät palkat ja palkkiot sekä henkilösivukulut, joihin kuuluu muun muassa

lakisääteiset yrityksen sosiaaliturvamaksut, työeläkemaksut, työttömyysmaksut, eläkekulut ja muut henkilösivukulut. (Tomperi, 147.)

Ennakkoperintälaissa määritetään tarkasti mitä palkalla tarkoitetaan. Pääsääntöisesti voidaan olettaa, että palkaksi luetaan kaikki työ- ja virkasuhteessa saadut palkkiot. Tilinpäätöksessä palkat merkataan ansaitsemiskauden mukaisesti. Palkkoihin kirjataan myös työntekijöiden lommat sekä Kelan tai vakuutusyhtiön työnantajalle maksamat päivärahat muun muassa sairauslomien tai vanhempainvapaiden ajalta. (Helsingin seudun kauppakamari.)

Henkilösivukulut jaetaan kahteen osaan; eläkekuluihin sekä muihin henkilösivukuluihin. Eläkekuluihin kuuluu lakisääteiset eläkekulut sekä vapaaehtoiset eläkevakuutusmaksut. Muihin henkilösivukuluihin kuuluu sosiaaliturvamaksut, tapaturmavakuutusmaksut, ryhmähenkivakuutusmaksut ja työttömyysvakuutusmaksut. Henkilösivukulut näkyvät tilinpäätöksessä ansaittujen palkkojen mukaisesti. (Helsingin seudun kauppakamari.)

## 2.4 Tuotot ja kustannukset

Jokaisella yrityksellä on oman toiminnan sisällä tietyt kulut ja tuotot. Yrityksen tulee myydäkseen tuotettaan tai palveluaan hankkia myyntiin tarvittavat tuotannon tekijät. Näistä tuotannon tekijöistä aiheutuu kuluja. Osa kuluista on aina samoja, eli kiinteitä kustannuksia ja osan kuluerät vaihtelevat. Vaihtuvat kulut ovat muuttuvia kustannuksia. Kiinteät kustannukset voivat olla esimerkiksi vakuutukset, vuokra tai poistoja. Tuotteiden tai palveluiden myynnistä saadaan yritykseen tuottoja. (Jormakka, jne., 149-150.) Yritys pyrkii minimoimaan kustannukset ja parantamaan voitot, joten kustannuksia seurataan tarkoin. Yritys seuraa sisäisellä laskennalla omaa tulostaan muun muassa katetuottolaskennalla. Katetuottolaskelma kertoo mikä tuotteelle tai palvelulle tulee antaa hinnaksi, jotta se kattaa yrityksen kulut sekä tuo yritykselle sen haluaman voiton, eli katteen tuotteesta tai palvelusta. (Jormakka, jne., 151-152.) Katetuottolaskelmaa apuna käyttäen pyritään parantamaan yrityksen kannattavuutta, koska laskelmassa näkyy kustannukset eriteltynä. Kannattavuuden parantamiseksi on erilaisia keinoja ja kustannusten pienentäminen ja tehokkuus ovat osa näistä keinoista. (Jormakka jne., 160-162.)

## 2.5 Turvallisuusalan yrityksen kulurakenne

Tilinpäätös kertoo yrityksen kulurakenteen yksityiskohtaisesti. Selvitettäessä yrityksen kulurakennetta löytyy se parhaiten selvittämällä yrityksen juoksevat kulut, jotka ovat usein määritetty yrityksestä riippuen kululajeittain esimerkiksi ostot, henkilöstökulut, poistot, arvonalentumiset ja niin eteenpäin. Vähentämällä nämä juoksevat kulut liiketoiminnan tuotoista saa-

daan laskettua liikevoitto. Liikevoitto on laskettuna tilinpäätöksen alussa. Tämän jälkeen tilinpäätöksessä näkyy rahoituksen tuotot ja kulut, mutta niitä ei tule sekoittaa mukaan laskettaessa yrityksen kulurakennetta. (Aho, 2-3.)

Turvallisuusalan yrityksen tilinpäätöksessä kulurakenteessa ovat materiaalit ja palvelut, henkilöstökulut sekä poistot ja arvonalentumiset. Suurin kuluerä turvallisuusallalla on ehdottomasti henkilöstökulut, jotka ovat kolmen vuoden keskiarvolla laskettuna 77-82 prosenttia yrityksen kaikista juoksevista kuluista. Materiaalit ja palvelut ovat 3-4 prosentin luokkaa kuluista. Samaa suuruusluokkaa ovat poistot ja arvonalentumiset. Liiketoiminnan muut kulut muodostavat 13-15 prosentin osuuden kuluista kolmen vuoden vertailussa. (Yritys X, Tasekirja 2015.)

Turvallisuusalan yrityksessä henkilöstökulujen osuus yrityksen liikevaihdosta on usein kahdeksankymmenen prosentin molemmin puolin. Pelkät palkkakustannukset voivat nostaa yrityksen kustannuksia merkittävästi. Nämä kustannukset vaikuttavat yrityksen taloudelliseen tulokseen merkittävästi. (Turvatiimi, 7.) Ammattitaitoinen henkilökunta on toiminnan tärkein palikka. Epäonnistuneet rekrytoinnit tai henkilöstön tehoton käyttö nostavat kustannuksia. Tämän vuoksi turvallisuusallalla yrityksen tulee varautua pitkäjännitteisellä seurannalla ja tarvittaessa nopeilla toimenpiteillä, jotta yritys saa pidettyä henkilöstön määrän oikeanlaisena sekä motivoituneena työhönsä. (Turvatiimi, 7.)

### 3 Tutkimus

Opinnäytetyössä tutkimusta tehdään analysoimalla yritysten tilinpäätöksiä ja henkilöstöraportteja sekä syventämällä tietoa haastatteleamalla Yritys A:n Markkinointipäällikköä sekä Yritys B:n Resurssivastaavaa. Opinnäytetyössä tutkitaan kahden eri yrityksen henkilöstökulujen vaikutusta, joten tutkimus on kvalitatiivinen tapaustutkimus.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelminä on käytetty dokumenttianalyysiä sekä haastattelua. Tilinpäätöksiä sekä henkilöstöraportteja on helppo analysoida dokumenttianalyysin avulla. Analysoitavat tilinpäätökset on tilattu opinnäytetyötä varten Patentti- ja Rekisterihallitukselta. Yritysten henkilöstöraportit löytyivät yritysten omilta nettisivuilta. Dokumenttianalyysissä on myös vertailtu Yritys X:n dokumentteja Yritys Y:n dokumentteihin. Haastattelun avulla on saatu syvennettyä dokumenttianalyysissä analysoituja tietoja. Haastattelu on suoritettu lähettämällä kysymykset haastateltavalle sähköpostitse.

### 3.1 Dokumenttianalyysi

Ensimmäisenä analysoitiin Yritys X:n henkilöstöä sekä henkilöstökuluja ja verrattu vuosia 2014 ja 2015 keskenään. Aluksi selvitettiin yrityksen henkilöstömäärä ja laskettiin paljonko henkilöstömäärät eroavat toisistaan. Opinnäytetyössä laskettiin myös muuttuuko työskennellyt henkilötyövuodet ja onko tämä samassa suhteessa henkilöstön määrän muutoksen kanssa. Samalla selvitettiin henkilöstön osa-aikaisten työsuhteiden ja kokoaikaisten työsuhteiden suhde ja niiden muutos vuoden aikana.

Seuraavaksi selvitettiin henkilöstön palkkojen ja palkkioiden määrät ja suhteutettiin ne henkilöstömäärään. Myös näitä lukuja verrattiin keskenään molempien vuosien kesken. Yrityksen henkilöstön vaihtuvuutta laskettiin ja verrattiin vuosittain. Lopuksi laskettiin kuinka monta prosenttia yrityksen henkilöstökulut ovat vuosittain yrityksen juoksevista kuluista. Näitäkin lukuja verrattiin keskenään vuosien muutoksesta. Lähes kaikki sama tieto laskettiin auki myös Yritys Y:n kohdalla. Tämän jälkeen laskettuja tietoja verrattiin keskenään molempien yritysten kesken. Tarkoitus oli löytää yhtäläisyyksiä ja eroja tutkittavien yritysten välillä.

Tilinpäätösten ja henkilöstöraporttien analysointi oli kaikista tehokkain tapa siirtää dokumenteissa oleva tieto kirjalliseen muotoon sekä avata niiden sisältöä. Samalla oli helppo laskea auki yleisimmät luvut dokumenteista.

### 3.2 Haastattelu

Opinnäytetyössä haastateltiin Yritys A:n Markkinointijohtajaa sekä Yritys B:n Resurssivastavaa sähköpostitse. Haastattelukysymykset lähetettiin ensin avoimina kysymyksinä, joihin haastateltavat vastasivat. Tämän jälkeen muutamiin vastauksiin esitettiin vielä tarkentavia kysymyksiä. Haastattelun tarkoituksena oli saada yleistä tietoa turvallisuusalan yritysten henkilöstökulujen huomioimisesta.

Haastattelussa oli kahdeksan avointa kysymystä, jotka koskivat henkilöstökuluihin puuttumista. Menetelmä syvensi jo aiemmin analysoituja tietoja.

## 4 Tulokset

Tuloksissa on käyty läpi molempien yritysten tilinpäätösten ja henkilöstöraporttien perusteella yritysten henkilöstökulujen tietoja. Tietojen pohjalta on laskettu muun muassa henkilöstökulujen prosenttiosuus yrityksen juoksevista kuluista sekä henkilöstön palkkojen ja palkkioiden määrä suhteessa henkilöstökuluihin. Saatuja lukuja on verrattu yrityksen sisällä vuoden 2014 ja 2015 välillä. Tämän jälkeen lukuja on vertailtu yritysten kesken. Tuloksista löytyy myös suppea kannattavuuslaskelma henkilöstökulujen vaikutuksen osalta. Lopuksi tuloksissa on kerrottu vaikutuspyrkimyksistä henkilöstökuluihin.

#### 4.1 Yritys X

##### 4.1.1 Henkilöstömäärä ja -rakenne

Yritys X:n palveluksessa oli vuonna 2014 3240 henkilöä ja vuonna 2015 3324 henkilöä. Yrityksen henkilöstömäärä nousi 2,59 prosenttia. Henkilötyövuosina henkilöstö työskenteli vuonna 2014 2334 tuntia ja vuonna 2015 2407 tuntia. Tämä tarkoittaa, että henkilöstötyövuosien määrä nousi noin 3,13 prosenttia.

2014	3240
2015	3324

+2,59%

Taulukko 1: Yritys X henkilöstön määrä vuosina 2014 ja 2015

Yritys X:n tasekirja kertoo, että vuonna 2014 henkilöstöstä 51 prosenttia oli kokoaikaisessa työsuhteessa ja 49 prosenttia osa-aikaisessa työsuhteessa. Vuonna 2015 tämä suhde on ollut 52 prosenttia kokoaikaisessa työsuhteessa ja 48 prosenttia osa-aikaisessa työsuhteessa. Koko-aikaisten työsuhteiden määrä on kasvanut yhdellä prosenttiyksiköllä.

Vuonna 2015 yritykseen palkattiin 963 henkilöä ja työsuhde päättyi 845 henkilön kohdalla. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yritykseen palkattiin enemmän työntekijöitä, kuin työntekijöitä lähti. Yrityksen palkkalistoilla oli vuoden lopussa 118 henkilöä enemmän kuin vuoden alussa.

##### 4.1.2 Liikevaihto

Liikevaihto oli vuonna 2014 137 005 372,05 euroa. Vuonna 2015 liikevaihto oli 146 721 615,57 euroa. Liikevaihto kasvoi 9 716 243,52 euroa, joka on 7,09 prosenttia edellisestä vuodesta.

2014	137 005 372,02 €
2015	146 721 615,57 €

+7,09 %

Taulukko 2: Yritys X liikevaihto vuosina 2014 ja 2015

##### 4.1.3 Palkka- ja palkkiokulut suhteutettuna henkilöstömäärään

Tilikauden palkat ja palkkiot ovat 79,6 miljoonaa euroa vuodelta 2014 ja vuodelta 2015 ne ovat 84 miljoonaa euroa. Suhteutettaessa palkat ja palkkiot henkilöstön kokonaismäärään saadaan vuoden 2014 palkka ja palkkiokuluiksi 24 567,9 euroa henkilöä kohden. Vuodelle 2015 palkka ja palkkiokulut yhtä henkilöä kohden ovat 25 270,76 euroa. Tämä tarkoittaa sitä,



että palkka ja palkkiokulut yhtä henkilöä kohden ovat nousseet vuoden aikana 702,86 euroa, eli 2,87 prosenttia.

2014	24 567,90 €	+2,87 %
2015	25 270,76 €	

Taulukko 3: Yritys X palkka- ja palkkiokulut yhtä työntekijää kohden vuosina 2014 ja 2015

#### 4.1.4 Henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista

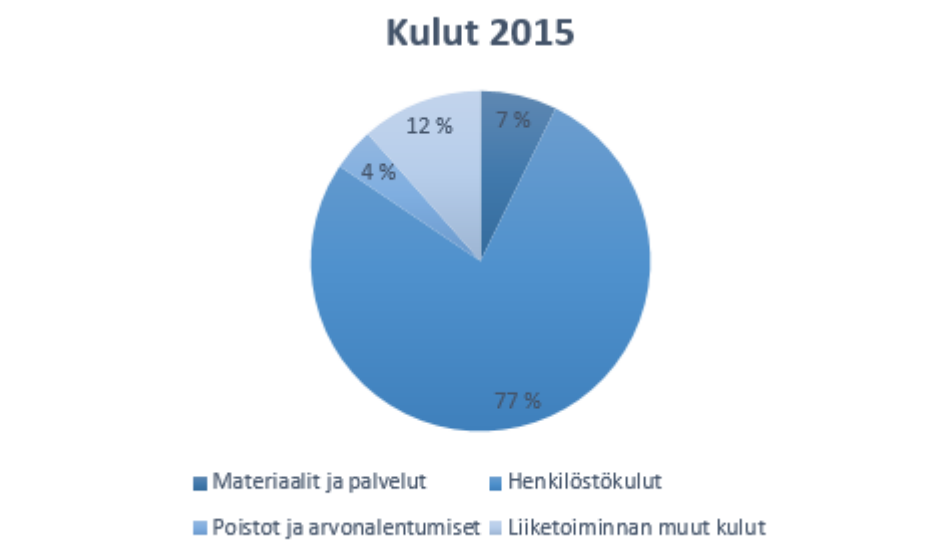
	Liite	1.1.-31.12.2015	1.1.-31.12.2014
Liikevaihto	2	146 721 615,57	137 005 372,05
Liiketoiminnan muut tuotot	3	575 377,22	750 035,58
Materiaalit ja palvelut	4	9 924 636,01	8 669 940,54
Henkilöstökulut	5	104 887 609,19	98 129 656,34
Poistot ja arvonalentumiset	6	5 493 875,94	5 496 933,15
Liiketoiminnan muut kulut		15 722 716,20	15 107 309,41
Liikevoitto		11 268 155,45	10 351 568,19

Kuvio 6: Yritys X Tasekirja 2015

Vuonna 2014 henkilöstökulut olivat 98 129 656,34 euroa. Kaikki kulut ovat 127 403 839,44 euroa, josta henkilöstökulujen osuus on 77,02 prosenttia. Vuonna 2015 henkilöstökulut olivat 104 887 609,19 euroa. Kaikki kulut olivat 136 028 837,34 euroa, josta henkilöstökulujen osuus on 77,11 prosenttia. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yrityksen henkilöstökulujen osuus on vuonna 2015 ollut vain 0,09 prosenttiyksikköä suurempi kuin vuonna 2014.

2014	77,02 %	+0,9
2015	77,11 %	

Taulukko 4: Yritys X henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista vuosina 2014 ja 2015



Kuvio 7: Yritys X Kulut vuonna 2015

#### 4.1.5 Palkka- ja palkkiokulujen osuus henkilöstökuluista

Palkat ja palkkiot ovat vuodelta 2014 79,6 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut taas 98 129 656,34 euroa. Käytännössä palkat ja palkkiot ovat 81,12 prosenttia henkilöstökuluista. Vuodelta 2015 palkat ja palkkiot ovat 84 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut ovat 104 887 609,19 euroa. Vuonna 2015 palkat ja palkkiot ovat 80,09 prosenttia henkilöstökuluista. Palkat ja palkkiot ovat vuonna 2014 olleet 1,03 prosenttiyksikköä suuremmat kuin seuraavana vuonna.

2014	81,12 %	-1,03
2015	80,09 %	

Taulukko 5: Yritys X palkka- ja palkkiokulujen osuus henkilöstökuluista vuosina 2014 ja 2015

## 4.2 Yritys Y

### 4.2.1 Henkilöstömäärä ja -rakenne

Yritys Y:n palveluksessa oli vuonna 2014 2030 henkilöä ja vuonna 2015 2045 henkilöä. Tämä tarkoittaa sitä, että yrityksen henkilöstömäärä on noussut 0,7 prosenttia.

2014	2030	+0,7 %
2015	2045	

Taulukko 6: Yritys Y henkilöstön määrä vuosina 2014 ja 2015

Yritys Y:n tasekirja kertoo, että vuonna 2014 henkilöstöstä 56 prosenttia oli kokoaikaisessa ja 44 prosenttia osa-aikaisessa työsuhteessa. Vuonna 2015 tämä suhde on ollut 57 prosenttia kokoaikaisessa ja 43 prosenttia osa-aikaisessa työsuhteessa. Kokoaikaisten työsuhteiden määrä on kasvanut yhdellä prosenttiyksiköllä.

#### 4.3 Liikevaihto

Yrityksen liikevaihto oli vuonna 2014 132 017 158,95 euroa. vuonna 2015 yrityksen liikevaihto oli 135 015 308,40 euroa. Liikevaihto kasvoi 2 998 149,45 euroa, eli 2,27 prosenttia edellisestä vuodesta.

2014	132 017 158,95 €	+2,27 %
2015	135 015 308,40 €	

Taulukko 7: Yritys Y liikevaihto vuosina 2014 ja 2015

##### 4.3.1 Palkka- ja palkkiokulut suhteutettuna henkilöstömäärään

Tilikauden palkat ja palkkiot ovat 59,5 miljoonaa euroa vuodelta 2014 ja vuodelta 2015 ne ovat 60,5 miljoonaa euroa. Suhteutettaessa palkat ja palkkiot henkilöstön kokonaismäärään saadaan vuoden 2014 palkka ja palkkiokuluiksi 29 310,35 euroa henkilöä kohden. Vuodelle 2015 palkka ja palkkiokulut yhtä henkilöä kohden ovat 29 584,36 euroa. Tämä tarkoittaa sitä, että palkka ja palkkiokulut yhtä henkilöä kohden ovat nousseet vuoden aikana 274,01 euroa, eli 0,9 prosenttia.

2014	29 310,35 €	+0,9 %
2015	29 584,36 €	

Taulukko 8: Yritys Y palkka- ja palkkiokulut yhtä työntekijää kohden vuosina 2014 ja 2015

#### 4.3.2 Henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista

	1.1.-31.12. 2015	1.1.-31.12. 2014
Materiaalit ja palvelut	3 172 818,85	3 015 823,55
Henkilöstökulut	74 946 953,20	73 297 401, 90
Poistot ja arvonalentumiset	10 586 983,45	10 936 431,55
Liiketoiminnan muut kulut	32 888 838,45	32 936 725,20

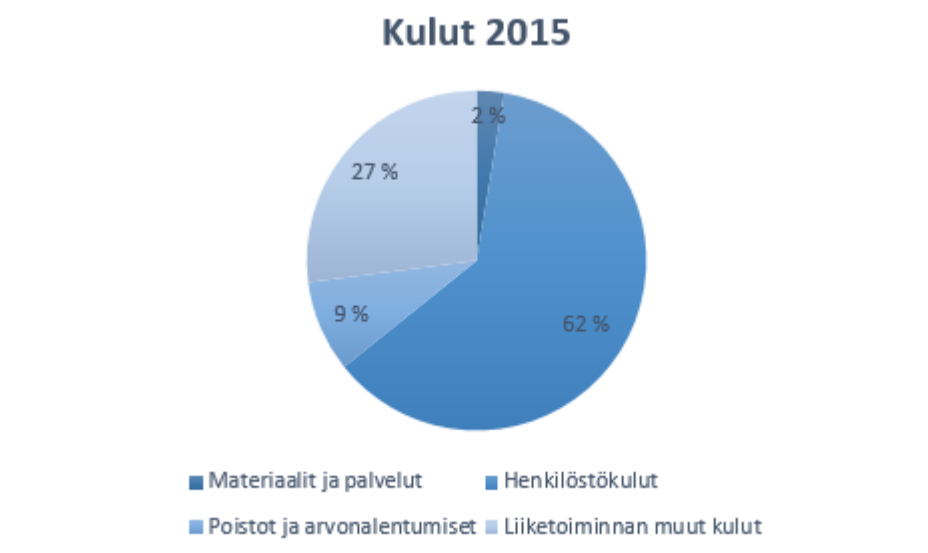
Kuvio 8: Yritys Y Tasekirja 2015

Vuonna 2014 henkilöstökulut olivat 73 297 401,90 euroa. Kaikki kulut ovat 120 186 382,20 euroa, josta henkilöstökulujen osuus on 60,99 prosenttia.

Vuonna 2015 henkilöstökulut olivat 74 946 953,20 euroa. Kaikki kulut olivat 121 595 593,95 euroa, josta henkilöstökulujen osuus on 61,64 prosenttia. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yrityksen henkilöstökulujen osuus on vuonna 2015 ollut vain 0,96 prosenttiyksikköä suurempi.

2014	60,99 %	+0,96
2015	61,64 %	

Taulukko 9: Yritys Y henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista vuosina 2014 ja 2015



Kuvio 9: Yritys Y Kulut vuonna 2015

#### 4.3.3 Palkka- ja palkkiokulujen osuus henkilöstökuluista

Palkat ja palkkiot ovat vuodelta 2014 59,5 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut taas 73 297 401,90 euroa. Käytännössä palkat ja palkkiot ovat 81,18 prosenttia henkilöstökuluista. Vuodelta 2015 palkat ja palkkiot ovat 60,5 miljoonaa euroa. Henkilöstökulut ovat 73 297 401,90 euroa. Vuonna 2015 palkat ja palkkiot ovat 82,54 prosenttia henkilöstökuluista. Vuonna 2015 palkat ja palkkiot ovat olleet 1,36 prosenttiyksikköä suuremmat kuin vuonna 2014.

2014	81,8 %	+1,36
2015	82,54 %	

Taulukko 10: Yritys Y palkka- ja palkkiokulujen osuus henkilöstökuluista vuosina 2014 ja 2015

#### 4.4 Yritysten vertailua

##### 4.4.1 Henkilöstömäärä ja -rakenne

Molemmissa yrityksissä henkilöstömäärä nousi vertailtavien vuosien aikana. Yritys X:ssä henkilöstömäärä nousi 2,59 prosenttia ja Yritys Y:ssä henkilöstömäärä nousi 0,7 prosenttia edellisestä vuodesta. Yritys X työllistää reilu tuhat henkilöä enemmän kuin Yritys Y. Molemmissa yrityksissä henkilöstö suhde kokoajaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden välillä nousi vuoden aikana yhdellä prosenttiyksiköllä. Yritys Y työllistää enemmän kokoaikaisia työntekijöitä, kuin Yritys X.

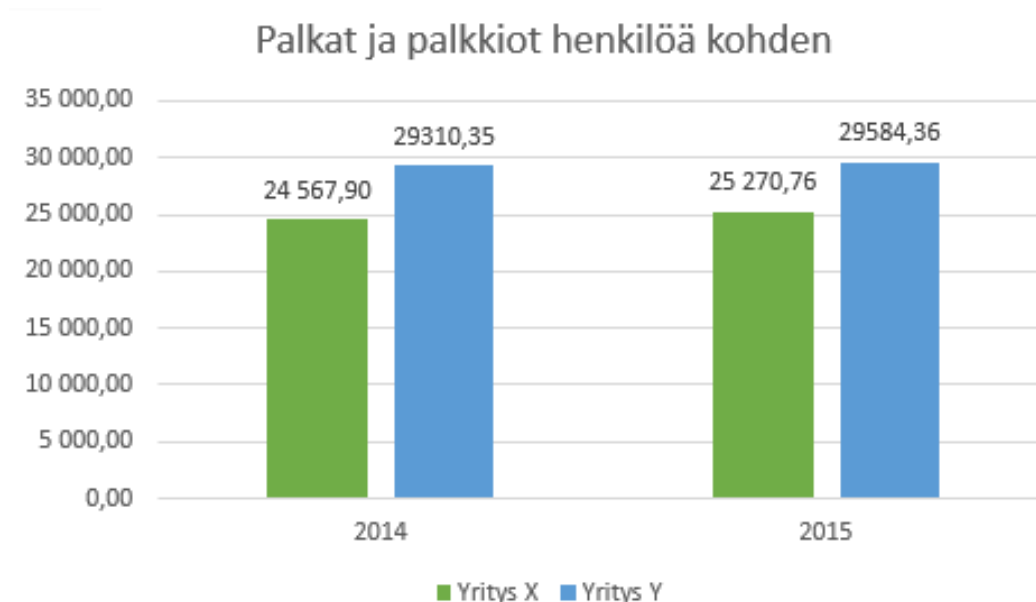
##### 4.4.2 Liikevaihto

Myös liikevaihto nousi molemmissa yrityksissä. Yritys X:ssä liikevaihto nousi 7,09 prosenttia ja Yritys Y:ssä liikevaihto nousi 2,27 prosenttia. Käytännössä Yritys Y:ssä liikevaihto kasvoi enemmän suhteutettuna henkilöstömäärän kasvuun. Yritys X:llä on myös suurempi liikevaihto kuin Yritys Y:llä.

##### 4.4.3 Palkka- ja palkkiokulut suhteutettuna henkilöstömäärään

Myös palkka- ja palkkiokulut nousivat molemmissa yrityksissä vuoden aikana euromääräisesti. Yritys X:ssä palkat ja palkkiot olivat vuonna 2014 24 567,90 euroa ja vuonna 2015 25 270,76 euroa henkilöä kohden. Yritys Y:ssä palkat ja palkkiot olivat vuonna 2014 29 310,35 euroa ja vuonna 2015 29 584,36 euroa henkilöä kohden. Yritys X:ssä kulut ovat siis noin 4 000 euroa pienemmät molempina vuosina henkilöä kohden. Kuitenkin Yritys X:ssä palkat ja palkkiot nou-

sivat vuodesta 2014 702,86 euroa vuoteen 2015. Yritys Y:ssä sama nousu oli vain 274,01 euroa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että Yritys X:llä palkkojen ja palkkioiden suhde henkilöstömäärään nousi 2,87 prosenttia, kun Yritys Y:llä sama nousu oli vain 0,9 prosenttia.

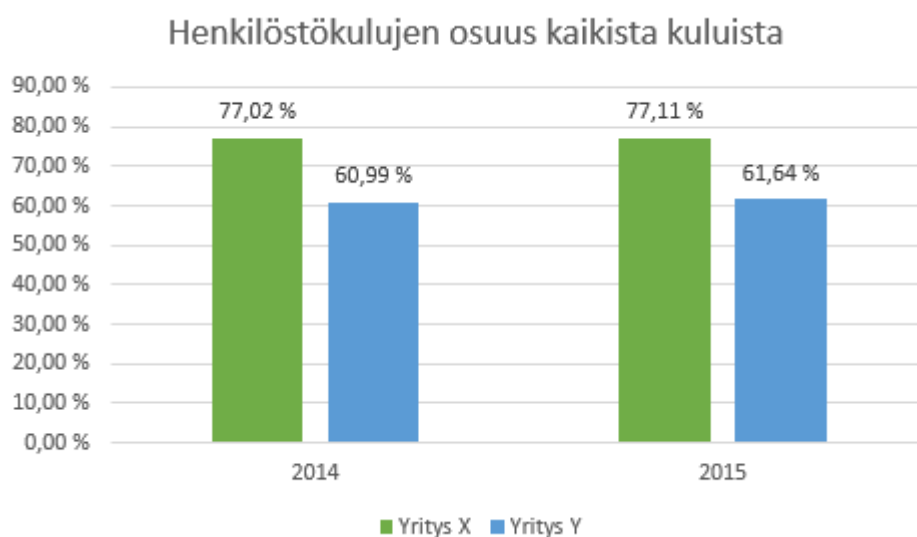


Taulukko 11: Palkkojen ja palkkioiden määrä henkilöä kohden Yrityksessä X ja Yrityksessä Y

#### 4.4.4 Henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista

Henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista oli Yritys X:ssä vuonna 2014 77,02 prosenttia.

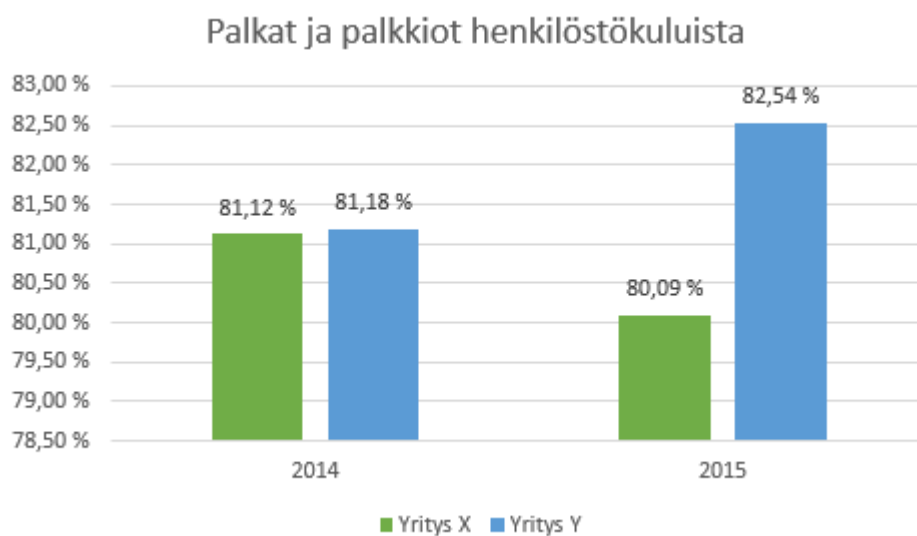
Vuonna 2015 sama osuus oli 77,11 prosenttia. Nousu vuosien välillä oli vain 0,09 prosenttiyksikköä. Yritys Y:llä henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista oli vuonna 2014 60,99 prosenttia ja vuonna 2015 61,64 prosenttia. Yritys Y:ssä henkilöstökulujen osuus nousi 0,96 prosenttiyksikköä. Yritys Y:llä henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista on huomattavasti pienempi, yli 15 prosenttiyksikköä vähemmän kuin Yritys X:llä. Molemmilla yrityksillä henkilöstökulujen osuus on noussut vajaan prosenttiyksikön.



Taulukko 12: Henkilöstökulujen osuus Yrityksessä X ja Yrityksessä Y vuosina 2014 ja 2015

#### 4.4.5 Palkka- ja palkkiokulujen osuus henkilöstökuluista

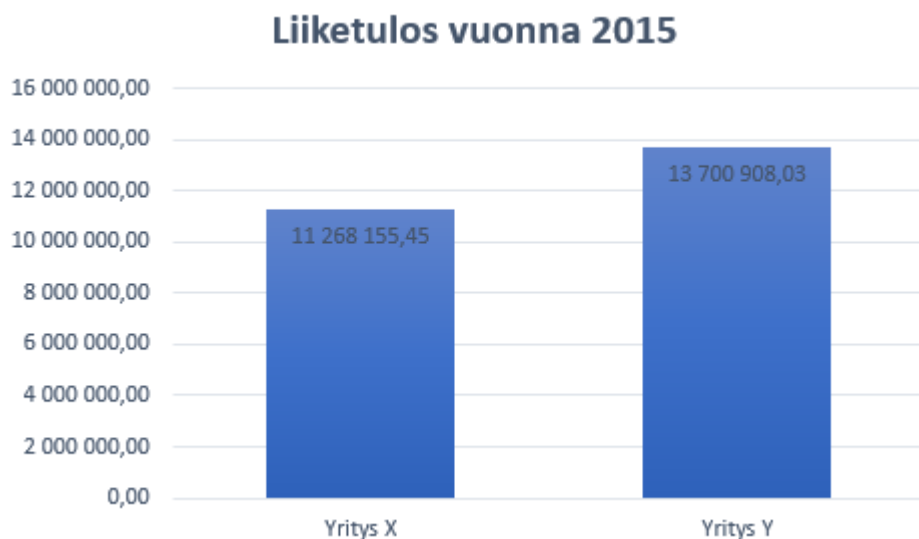
Palkat ja palkkiot ovat vuonna 2014 81,12 prosenttia Yritys X:n henkilöstökuluista. Vuonna 2015 palkat ja palkkiot olivat 80,09 prosenttia henkilöstökuluista. Yritys Y:llä sama luku oli vuonna 2014 81,18 prosenttia ja vuonna 2015 82,54 prosenttia. Tämä tarkoittaa sitä, että Yritys X:n kulut olivat pienentyneet 1,03 prosenttiyksikköä, kun taas Yritys Y:llä kulut olivat kasvaneet 1,36 prosenttiyksikköä. Yritys X:llä palkat ja palkkiot ovat vähän pienemmät ja ne on saatu pidettyä paremmin kurissa kuin Yritys Y:llä. Kuitenkin molemmilla yrityksillä luvut ovat suhteellisen samalla tasolla.



Taulukko 13: Palkkojen ja palkkioiden osuus henkilöstökuluista Yrityksessä X ja Yrityksessä Y vuosina 2014 ja 2015

#### 4.5 Kannattavuus

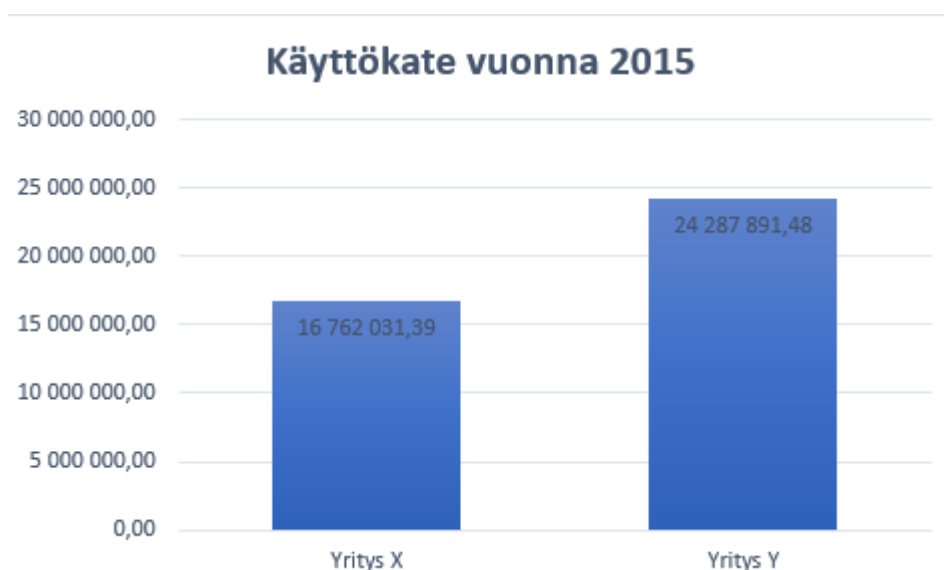
Opinnäytetyössä on keskitytty muutamaan kannattavuuden mittariin, koska näihin mittareihin henkilöstökulut vaikuttavat eniten. Liiketulos, eli liikevoitto näkyy molempien tutkittavien yritysten Tasekirjassa jo valmiiksi. Yritys X:n liiketulos vuodelta 2015 on 11 268 155,45 euroa. Yritys Y:n liiketulos vuodelta 2015 on 13 700 908,03 euroa. Yritys Y:n liiketulos on parempi kuin Yritys X:n.



Taulukko 14: Yritys X:n ja Yritys Y:n liiketulos vuodelta 2015

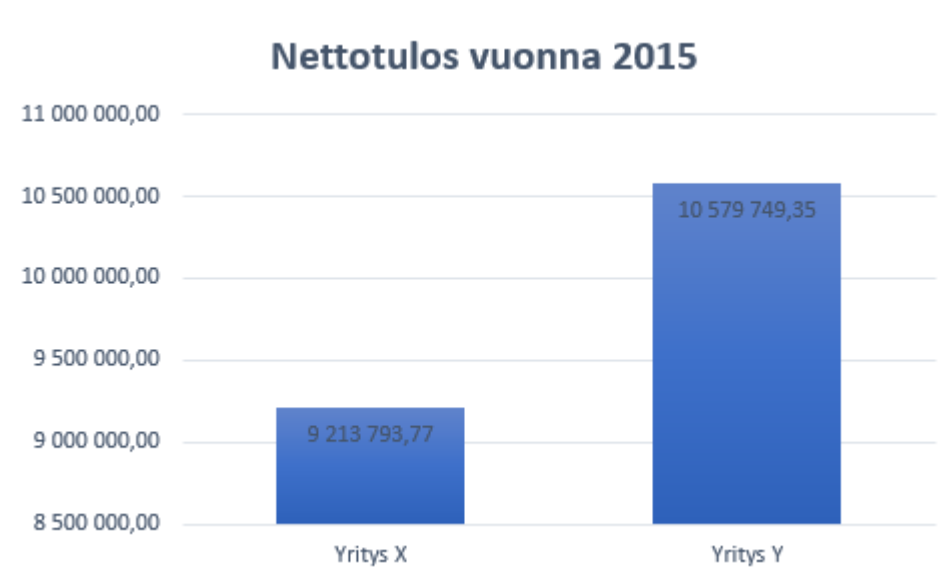
Käyttökate, eli EBITDA auttaa vertailemaan saman alan yritysten liiketoiminnan kannattavuutta keskenään. Yritys X:n käyttökate vuonna 2015 on 16 762 031,39 euroa. Yrityksen Y käyttökate vuonna 2015 on 24 287 891,48 euroa. Yritys Y:n liiketoiminnan kannattavuus on siis paljon parempi kuin Yritys X:n.





Taulukko 15: Yritys X:n ja Yritys Y:n käyttökate vuodelta 2015

Vuonna 2015 Yritys X:n nettotulos oli 9 213 793,77 euroa. Yritys Y:n nettotulos oli vuonna 2015 10 579 749,35 euroa. Yritys Y:n nettotulos on parempi kuin Yritys X:n.



Taulukko 16: Yritys X:n ja Yritys Y:n nettotulos vuodelta 2015

#### 4.6 Henkilöstökuluihin vaikuttamispyrkimykset

Haastatteluissa ilmeni, että henkilöstökuluja seurataan turvallisuusalan yrityksissä päivittäisessä työskentelyssä tarkasti. Ennakointi ja kustannustehokkuus sekä työn optimointi nousivat esille monessa kohdassa. Hyvällä ennakoinnilla sekä resurssisuunnittelulla yritykset pyrkivät minimoimaan turhia henkilöstökustannuksia. (Markkinointijohtaja, 2017.)

Alalla monissa yrityksissä työntekijöiden vaihtuvuus on suhteellisen suuri. Rekrytointeja pyritään ennakkoimaan ja ajattelemaan jokainen rekrytointi omana investointinaan ja perehdytykseen sekä työntekijän osaamiseen myös jatkossa kiinnitetään huomiota. Henkilöstön työhyvintointiin vaikuttamalla sairaslomat sekä vaihtuvuus vähenevät. Sairauslomiin pyritään vaikuttamaan ennalta ehkäisevästi kiinnittämällä huomiota työergonomiaan sekä varhaisen puuttumisen mallin mukaisesti. (Markkinointijohtaja, 2017; Resurssivastaava, 2017.)

Ylimääräisiä palkkakustannuksia pidetään kurissa välttämällä ylitöiden teettämistä sekä pyrkimällä sijoittamaan työntekijöiden tunnit kellonaikoihin, jolloin ilta-, yö- ja viikonloppulisiä ei tarvitse maksaa. Yritykset eivät kuitenkaan tingi laadusta, eli tarvittaessa laatu priorisoidaan palkkakustannusten edelle ja työntekijät työskentelevät kaikkina kellonaikoina. Mikäli ylityötunteja kertyy, tasataan niitä myöhemmin pois. Välillä on yllättäviä tilanteita, joihin yritykset eivät ehdi varautua hyvälläkään ennakkoinnilla ja tällöin työntekijät ovat töissä, vaikka työntekijöille ei ole enää tarvetta. Nämä kerryttävät henkilöstökuluja lisää.

Alan luonteen vuoksi osa-aikaisia työntekijöitä yrityksillä on lähes puolet työvoimastaan. Jokaisen työntekijän rekrytointi sekä kulut ovat kuitenkin yritykselle saman suuruiset, huomioimatta osa-aikaisten mahdollisesti pienempiä palkkakustannuksia. Voidaan siis ajatella, että kokoaikaiset työntekijät tulevat yritykselle halvemmiksi kuin osa-aikaiset työntekijät. (Resurssivastaava, 2017.)

Haastatteluissa korostui, että tyytyväinen työntekijä on kaikista tehokkain tapa ehkäistä sairauksia ja vähentää vaihtuvuutta. Työntekijöiden viihtyvyyteen on pyritty vaikuttamaan lisäämällä viestintää ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä mahdollisuuksien mukaan. (Resurssivastaava, 2017.)

#### 4.7 Tutkimuksen luotettavuus

Opinnäytetyössä käytettiin riittävästi luotettavia lähteitä. Kaikki lähteet on merkattu Laurea-ammattikorkeakoulun käyttämällä lähteidenmerkintätavalla. Lähteet on pyritty valitsemaan uusimpien tietojen perusteella, jotta tieto olisi mahdollisimman ajankohtaista.

Opinnäytetyön haasteena oli riittävän syvällisen tiedon saaminen ilman yritysysteistyötä. Tutkimus jää osittain liian pinnalliseksi, koska löydettyjä epäkohtia ei ole voitu todentaa tarkemmin yrityksen sisäisillä tiedoilla. Silti voidaan sanoa, että tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä ja mittaustulokset ovat tarkkoja ja toistettavissa. Tutkimuksessa on mitattu juuri niitä asioita, joita oli tarkoituskin selvittää, joten tutkimuksen validiteetti on myös hyvä.

#### 4.8 Hyödynnettävyys ja jatkokehitysmahdollisuudet

Opinnäytetyön tutkimuksesta on eniten hyötyä opinnäytetyön tekijälle. Opinnäytetyön tekijä on tutustunut tilinpäätökseen ja varsinkin tilinpäätöksen henkilöstökuluihin tarkasti. Jatkossa hän pystyy hyödyntämään opittua tietoa omassa työssään ja viemään sen sitä kautta mahdollisesti laajemminkin mukaan työelämään.

Tutkimusta voisi syventää tutkimalla useampien eri turvallisuusalan tilinpäätöksiä ja henkilöstöraportteja. Raporteista löytyviä tietoja vertailemalla selviäisi miten eri yritysten henkilöstökulut poikkeavat toisistaan. Näiden poikkeavuuksien perusteella voi selvittää mitä yritykset tekevät eri tavoin kuin muut, jotta poikkeavuuksia syntyy. Tämä edellyttää kuitenkin syvempää yhteistyötä yritysten kanssa. Näiden poikkeavuuksien selvittämisen jälkeen pyrkiä keksimään toimintatapoja, joilla henkilöstökulut saadaan pidettyä kurissa.

Tutkimuksen tietoa voi helposti hyödyntää turvallisuusalalla työskennellessä jo tarjousten ja kohteiden hinnoittelussa ja valinnassa. Lisäksi tutkittavien yritysten kannattavuusvertailuja voi verrata toisen turvallisuusalan yrityksen lukuihin ja näin selvittää miten verrattavan yrityksen henkilöstökuluja tai kannattavuutta voisi parantaa. Lisäksi tutkimus antaa lisää varmuutta turvallisuusalalla työskenteleville resurssien ennakoinnin ja suunnittelun tueksi.

### 5 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää henkilöstökulujen vaikutusta Yritys X:n ja Yritys Y:n tilinpäätöksiin. Tätä on lähdetty purkamaan opinnäytetyössä useasta eri lähtökohdasta. Tutkimuksessa selvisi, että henkilöstökulut ovat valtaosa yritysten kulurakenteesta. Henkilöstökulujen palkka- ja palkkiokuluihin yritykset pystyvät periaatteessa vaikuttamaan, mutta henkilösivukulut täytyy jokaisen yrityksen maksaa, eikä niihin voi suoraan vaikuttaa.

Tutkimusmenetelminä opinnäytetyössä käytettiin dokumenttianalyysiä sekä haastattelua. Nämä olivat opinnäytetyöhön sopivat tutkimusmenetelmät, jotka tukivat toisiaan. Ilman tarkempaa yritys yhteistyötä tutkimuksen tulokset jäivät osittain ontoiksi.

Yritys X on hieman suurempi kuin Yritys Y. Tämä näkyy muun muassa siitä, että yrityksen liikevaihto on suurempi ja työntekijöitä on enemmän. Yritys Y:ssä työskentelee viisi prosenttiyksikköä enemmän kokoaikaisia työntekijöitä kuin Yritys X:ssä. Kuten haastatteluissa käy ilmi, jokainen työntekijä maksaa yritykselle, oli työntekijä osa-aikainen tai kokoaikainen. Näin ollen suurempi kokoaikaisten työntekijöiden määrä saattaa olla vastaus Yritys Y:n huomattavasti pienempiin prosenttimääriin esimerkiksi verrattaessa henkilöstökuluja kaikkiin kuluihin. Tällöin yrityksen henkilöstösivukulut ovat suhteessa pienemmät, koska työntekijöitä on vähemmän.

Yritys X:llä palkka- ja palkkiokulut suhteessa yhteen työntekijään ovat reilusti pienemmät kuin Yritys Y:llä. Tämä saattaa johtua monesta eri asiasta, esimerkiksi pienemmästä ylityömäärästä tai pienemmästä palkkalisien maksumäärästä. Yritys X:llä on ollut siis tehokkaampaa resurssienkäyttöä kuin Yritys Y:llä. Pääsääntöisesti kuitenkin näyttää siltä, että Yritys Y:n toiminta on kokonaisuudessaan tehokkaampaa kuin Yritys X:n. Tämän vuoksi Yritys Y:n kannattavuus on parempi kuin Yritys X:n.

Henkilöstön sivukuluihin ei yritys voi itse vaikuttaa, koska nämä kuluerät määräytyvät Suomen laissa. Yritys kuitenkin pystyy vaikuttamaan henkilöstöstä aiheutuneisiin kuluihin muun muassa pyrkimällä saamaan sairaspoissaolot mahdollisimman alhaisiksi sekä palvelualalla pyrkimään käyttämään mahdollisimman tehokkaasti henkilöstöä töissä. Henkilöstökuluista suurimman osan muodosti palkka- ja palkkiokulut. Näitä kuluja yritykset voivat pyrkiä pitämään kurissa huolehtimalla tehokkaasta henkilöstön käytöstä suunnittelemalla ja ennakoimalla henkilöstön työtunnit sen mukaisesti, että ylitöitä sekä ilta-, yö- sekä viikonloppulisiä tulee maksuun mahdollisimman vähän.

Vaikka haastatteluissa sanottiin, että yrityksissä seurataan henkilöstökuluja, niin silti tutkimuksesta jäi sellainen kuva, että henkilöstökuluihin voisi vaikuttaa enemmän kiinnittämällä tarkemmin huomiota ongelmakohtiin.

Henkilöstön rekrytointiin tulee kiinnittää huomiota ja pyrkiä motivoimaan työntekijät mahdollisimman hyvin. Tällöin henkilöstön vaihtuvuus pienenee ja sairaspoissaolot vähenevät. Motivoituneella ja sitoutuneella henkilökunnalla on yllättävän suuri vaikutus yrityksen kuluihin.

## Lähteet

### Painetut lähteet

Jormakka, R., Koivusalo, K., Lappalainen, J. & Niskanen, M. 2015. Laskentatoimi. Helsinki: Edita Publishing.

Kallunki, J. 2014. Tilinpäätösanalyysi. Oulu: Talentum Media.

Tomperi, S. 2013. Käytännön kirjanpito. 21. painos. Hyvinkää: Edita.

Turvatiimi Oyj. 19.11.2010. Perusesite. Helsinki.

Yritys X. Tasekirja 2015. 2016. Helsinki.

Yritys Y. Tasekirja 2015. 2016. Helsinki.

### Sähköiset lähteet

Aho, P. Miten luen tuloslaskelmaa ja tasetta? Viitattu 10.4.2017. <http://www.sbb.fi/wp-content/uploads/2016/11/miten-luen-tuloslaskelmaa-ja-tasetta.pdf>

Balance Consulting. Nettotulos. Viitattu 8.5.2017. <http://www.balanceconsulting.fi/tunnusluvut/nettotulos>

Balance Consulting. Tunnuslukuopas. Viitattu 19.4.2017. <http://www.balanceconsulting.fi/tunnusluvut>

Helsingin seudun kauppakamari. 19.10.2013. Henkilöstökulujen käsittely kirjanpidossa. Viitattu 10.5.2017. <http://jasentiedote.fi/fi/jasentiedote/helsingin-seudun-kauppakamari/2013/1/henkilostokulujen-kasittely-kirjanpidossa/>

Hyypä, J-P. 15.12.2015. Finazilla. Tunnusluvut kertovat enemmän kuin tuhat sanaa. Viitattu 19.4.2017. <https://www.finazilla.fi/tunnusluvut-kertovat-enemman-kuin-tuhat-sanaa/>

Investinganswers. EBITDA. Viitattu 8.5.2017. <http://www.investinganswers.com/financial-dictionary/financial-statement-analysis/earnings-interest-tax-depreciation-and-amortization>

Investopedia. Net Income-NI. Viitattu 10.5.2017. <http://www.investopedia.com/terms/n/net-income.asp>

Kauppalehti. 13.4.2016. Turva-alan kilpailu tiukkenee entisestään. Viitattu 9.5.2017.  
<https://m.kauppalehti.fi/uutiset/turva-alan-kilpailu-tiukkenee-entisestaan/pwJH4Pnm>

Pörssisäätiö. 30.11.2001. Dictionary. Viitattu 8.5.2017. <http://www.porssisaatio.fi/blog/dictionary/liiketulos/>

Reunanen, L. 7.9.2016. Talousverkko. Mikä on tuloslaskelma ja mitä se kertoo? Viitattu 18.4.2017. <https://www.talousverkko.fi/tuloslaskelma/>

Siipola, S. 11.7.2014. Talousverkko. Mikä on tase ja mitä se kertoo? Viitattu 18.4.2017.  
<https://www.talousverkko.fi/mika-on-tase-ja-mita-se-kertoo/>

Taloushallintoliitto. Tilikausi ja tilinpäätös. Viitattu 16.3.2017. <https://taloushallinto-liitto.fi/kirjanpidon-abc-mita-jokaisen-tulisi-tietaa-kirjanpidosta/tilikausi-ja-tilinpaatos>

Taloushallintoliitto. Tilinpäätös. Viitattu 18.4.2017. <http://m.taloushallintoliitto.fi/w/kirjanpidon-abc/tilinpaatos>

Yritystutkimus. 18.2.2015. Tiivistelmä kirjanpitolausokunnan yleisohjeesta -Rahoituslaskelman laatiminen (KILA 30.1.2007). Viitattu 18.4.2017. [http://yritystutkimusry.fi/wp-content/uploads/2015/02/Tiivistelm%C3%A4\\_Rahoituslaskelman-laatiminen.pdf](http://yritystutkimusry.fi/wp-content/uploads/2015/02/Tiivistelm%C3%A4_Rahoituslaskelman-laatiminen.pdf)

Julkaisemattomat lähteet

Markkinointijohtaja. Yritys A. 15.4.2017

Resurssivastaava. Yritys B. 18.4.2017.

## Kuviot

Kuvio 1: Tilinpäätösanalyysin yleisimmät käyttäjät sekä käyttötarkoitus (Kallunki, 19). ..	10
Kuvio 2: Yrityksen terveystriangulo ..... 11	11
Kuvio 3: Käyttökäytön laskukaava ..... 12	12
Kuvio 4: Liiketoiminnan laskukaava ..... 12	12
Kuvio 5: Nettotuloksen laskukaava ..... 12	12
Kuvio 6: Yritys X Tasekirja 2015..... 17	17
Kuvio 7: Yritys X Kulut vuonna 2015 ..... 18	18
Kuvio 8: Yritys Y Tasekirja 2015..... 20	20
Kuvio 9: Yritys Y Kulut vuonna 2015 ..... 20	20

## Taulukot

Taulukko 1: Yritys X henkilöstön määrä vuosina 2014 ja 2015 .....	16
Taulukko 2: Yritys X liikevaihto vuosina 2014 ja 2015 .....	16
Taulukko 3: Yritys X palkka- ja palkkiokulut yhtä työntekijää kohden vuosina 2014 ja 2015 .....	17
Taulukko 4: Yritys X henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista vuosina 2014 ja 2015 .....	17
Taulukko 5: Yritys X palkka- ja palkkiokulujen osuus henkilöstökuluista vuosina 2014 ja 2015 .....	18
Taulukko 6: Yritys Y henkilöstön määrä vuosina 2014 ja 2015 .....	19
Taulukko 7: Yritys Y liikevaihto vuosina 2014 ja 2015 .....	19
Taulukko 8: Yritys Y palkka- ja palkkiokulut yhtä työntekijää kohden vuosina 2014 ja 2015 .....	19
Taulukko 9: Yritys Y henkilöstökulujen osuus kaikista kuluista vuosina 2014 ja 2015 .....	20
Taulukko 10: Yritys Y palkka- ja palkkiokulujen osuus henkilöstökuluista vuosina 2014 ja 2015 .....	21
Taulukko 11: Palkkojen ja palkkioiden määrä henkilöä kohden Yrityksessä X ja Yrityksessä Y .....	22
Taulukko 12: Henkilöstökulujen osuus Yrityksessä X ja Yrityksessä Y vuosina 2014 ja 2015 .....	23
Taulukko 13: Palkkojen ja palkkioiden osuus henkilöstökuluista Yrityksessä X ja Yrityksessä Y vuosina 2014 ja 2015 .....	23
Taulukko 14: Yritys X:n ja Yritys Y:n liiketulos vuodelta 2015 .....	24
Taulukko 15: Yritys X:n ja Yritys Y:n käyttökate vuodelta 2015 .....	25
Taulukko 16: Yritys X:n ja Yritys Y:n nettotulos vuodelta 2015 .....	25



Liitteet

Liite 1:Haastattelukysymykset.....	34
------------------------------------	----

Liite 1:Haastattelukysymykset

1. Jokainen yritys pyrkii toki päivittäin tekemään hyvää tulosta, mutta näkyykö se teillä henkilöstökulujen osalta jotenkin päivittäisessä työskentelyssä? Jos, niin miten?
2. Alalla on todella korkeat henkilöstökulut. Miten asiaan on kiinnitetty teillä huomiota?
3. Kiinnitättekö huomiota esimerkiksi sairaslomaprosenttiin tai henkilöstön vaihtuvuuteen? Ja pyrittekö vaikuttamaan niihin, jos niin miten?
4. Kaikkiin henkilöstökuluihin ei pysty vaikuttamaan (mm tyel jne), mutta miten pyritte vähentämään henkilöstökustannuksia?
5. Osa-aikaisuus vs kokoaikaisuus? Onko teillä selkeä suunnitelma henkilöstön palkkauksessa työtuntien kohdalla henkilöstökulujen kannalta?
6. Pystyttekö vaikuttamaan työntekijöiden työskentelyaikaan? Vai joudutteko teettämään paljon ilta-, yö- ja viikonlopputöitä? Kiinnitättekö tällaiseen asiaan huomiota?
7. Tuleeko teille niin sanottuja hukkatunteja työntekijöistä, eli onko teillä välillä liikaa työntekijöitä töissä?
8. Joudutteko teettämään ylitöitä, vai onko teillä oikea määrä työntekijöitä? Oletteko laskeneet tämän vaikutusta teidän henkilöstökuluihin?