

# TYÖNANTAJAN KUSTANNUKSET ERI TYÖEHTOSOPIMUKSISSA

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma			
Työn tekijä Laura Nevalainen			
Työn nimi Työnantajan kustannukset eri työehtosopimuksissa			
Päiväys	27.11.2017	Sivumäärä/Liitteet	23/2
Ohjaaja Liisa Martikainen			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Osuma Henkilöstöpalvelut Oy			
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön aiheena oli selvittää työntajan kustannuksia eri työehtosopimuksissa. Toimeksiantajana toimi Osuma Henkilöstöpalvelut, joka on henkilöstöpalvelualan yritys. Osuma Henkilöstöpalvelut Oy tekee henkilöstövuokrausta ja suorarekrytointeja. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada selville kolmen valitun työehtosopimuksen kustannukset työnantajalle ja samalla laatia erillinen laskentatyökalu, jonka avulla kustannuksia pystyy laskemaan. Osuma Henkilöstöpalvelut Oy on nuori yritys, joten yrityksellä itsellään ei ollut vielä kaikkea tietoa kustannuksista.</p> <p>Työ toteutettiin selvittämällä ensin kolmen valitun työehtosopimuksen kustannukset ja yleisesti työnantajan kustannukset. Tämän teoreettisen viitekehyksen lisäksi laadittiin laskentatyökalu. Teoreettinen osa koostui hinnoittelun, työnantajamaksujen ja eri työehtosopimuksien teoriasta. Tietoa on haettu alan kirjallisuudesta ja eri verkkolähteistä.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksena toimeksiantajalle luotiin laskentatyökalu, jota hyödyntämällä he voivat laskea tarkemmin hinnoitteluaan. Opinnäytetyön viitekehyksen tukemana, heille tulee selkeämpi käsitys kaikista työnantajan pakollisista maksuista ja kuluista.</p>			
Avainsanat henkilöstöpalveluala, vuokratyö, työnantajamaksut, työehtosopimus			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration			
Author Laura Nevalainen			
Title of Thesis Employers expenses in different collective agreements			
Date	27.11.2017	Pages/Appendices	23/2
Supervisor Liisa Martikainen			
Client Organisation /Partners Osuma Henkilöstöpalvelut Oy			
<p>Abstract</p> <p>The subject of the thesis is to find out the expenses that different collective agreements have for an employer. The client organisation of this thesis is Osuma Henkilöstöpalvelut Oy which is a personnel service company. Osuma Henkilöstöpalvelut Oy hires out personnel and does direct recruiting. The goal of the thesis is to find out the expenses of three chosen collective agreements for the employer and simultaneously to create a separate calculating tool to explicate those expenses. Osuma Henkilöstöpalvelut Oy is a rather new company therefore it does not have all the information of their expenses.</p> <p>The research was executed by finding out the expenses of the three chosen collective agreements and the expenses of the employer in general. The theoretical part of the thesis contains theories of pricing, employer's costs and different collective agreements. The calculating tool was created along with this theoretical framework.</p> <p>Information was collected from specialized professional literature and different internet sources. As the result of the thesis was created the calculating tool that helps the client, Osuma Henkilöstöpalvelut Oy, to calculate their pricing more accurately. The framework that this thesis provides will help the company to form a clear perception of all the mandatory costs and expenses that the employer has.</p>			
<p>Keywords Personnel service, temporary agency work, employer's labour costs, collective agreements</p>			

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	5
2	TYÖNANTAJAMAKSUT JA TYÖEHTOSOPIMUKSET HINNOITTELUN PERUSTANA .....	7
2.1	Työnantajamaksut työnantajan kustannuksena .....	7
2.2	Työehtosopimus otettava huomioon hinnoittelussa .....	8
2.3	Hinnoittelu .....	9
3	TALONRAKENNUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS .....	11
3.1	Palkkaus .....	11
3.2	Sairausajan palkka .....	12
3.3	Vuosiloma .....	13
3.4	Yhteenveto .....	13
4	TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS .....	15
4.1	Palkkaus .....	15
4.2	Sairausajan palkka .....	15
4.3	Arkipyhät .....	16
4.4	Vuosiloma .....	16
4.5	Yhteenveto .....	17
5	KAUPAN ALAN TYÖEHTOSOPIMUS .....	18
5.1	Palkkaus .....	18
5.2	Sairausajan palkka .....	18
5.3	Arkipyhät .....	18
5.4	Vuosiloma .....	18
5.5	Yhteenveto .....	19
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	20
	LÄHTEET .....	22
	LIITE 1: LASKENTATYÖKALUN OHJESIVU .....	24
	LIITE 2: ESIMERKKI RAKENNUSALAN LASKENTATYÖKALUSTA .....	25

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on vertailla eri työehtosopimuksien aiheuttamia kustannuksia työnantajille. Vertailtaviksi työehtosopimuksiksi olen valinnut talonrakennusalan, kaupan alan ja teknologiateollisuuden työehtosopimuksen, koska nämä ovat Osuma Henkilöstöpalvelut Oy:n eniten käyttämiä työehtosopimuksia. Tämä johtuu siitä, että suurin osa Osuma Henkilöstöpalveluiden asiakkaista käyttävät edellä mainittuja työehtosopimuksia. Selvennän työehtosopimuksien tuomia kustannuksia laskelmien avulla ja laadin erillisen laskentatyökalun, jolla pystyy selvittämään halutun hinnoittelukertoimen. Tämän opinnäytetyön sisältö koostuu viitekehystä, laskelmista, omasta pohdinnasta sekä lisäksi erillisestä laskentatyökalusta.

Työ toteutetaan tutkimalla kolmea eri työehtosopimusta, joiden pohjalta lähdän laskemaan kustannuksia ja niihin vaikuttavia asioita. Tämän työn tarkoituksena on helpottaa henkilöstöpalvelualan yritystä selvittämään sekä asiakasyrityksille että itselleen, miten paljon työntekijä tulee maksamaan eri työehtosopimuksien alla ja mitä asioita olisi hyvä huomioida. Työstä on hyötyä myös muille yrittäjille suoraan, sillä tämän työn pohjalta he voivat miettiä työntekijän tuomia todellisia kustannuksia. Työn avulla henkilöstöpalvelualan yrittäjä pystyy suoraan sanomaan lukuja asiakasyrityksilleen, jotta asiakasyritys saa selvemmän käsityksen kuluista. Varsinkin uusille yrittäjille tästä työstä on hyötyä, sillä kaikkia kuluja ei tule heti ajatelleeksi.

Osuma Henkilöstöpalvelut Oy on itsekin nuori yritys ja tarvitsee itselleen tueksi tällaisen selkeän oppaan ja laskentatyökalun. Työn idea lähtikin juuri tuoreen yrityksen kautta, jotta yritys saa selkeämmän käsityksen kuluista. Osuma Henkilöstöpalvelut Oy on kuopiolainen henkilöstöpalvelualan yritys, joka tekee henkilöstövuokrausta ja suorarekrytointeja. Yritys on perustettu vuonna 2016 yrityskaupan myötä. Osuma Henkilöstöpalvelut toimii pääasiassa Pohjois-Savon alueella, mutta työntekijöitä on myös ympäri Suomea.

Henkilöstöpalveluala on kehittynyt nopeasti ja on kasvanut osaksi suomalaista elinkeinoelämää ollen yksi tärkeimmistä osakokonaisuuksista Suomen taloudelle. Alan tulevaisuuskin näyttää vahvalta, sillä se kehittyy ja kasvaa uusille alueille. Henkilöstöpalvelualalla toimivat yritykset voivat laajentaa osaamistaan yhä pienempiin aloihin ja suurimmat alan yritykset voivat laajentaa osaamistaan monille eri osa-alueille. (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto.) Tällä hetkellä on vain muutamia aloja, joissa on erikseen kielletty vuokratyövoiman käyttö.

Henkilöstöpalveluala käsittää monta eri kokonaisuutta, johon kuuluvat esimerkiksi henkilöstövuokraus ja rekrytointi. Voidaan sanoa, että henkilöstöpalvelualalla toimivat yritykset ovat merkittäviä työllistäjiä nyky-yhteiskunnassa ja tulevat kasvattamaan osuuttaan tulevaisuudessa. (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto.)

Henkilöitä, jotka työskentelevät työvoimaa välittävän yrityksen kautta, kutsutaan vuokratyöntekijöiksi. Vuokratyö kasvaa kovaa vauhtia. Vuokratyöntekijöiden määrä palkansaajista oli vuonna 2016 melkein kaksi prosenttia. Tästä voidaan todeta, että vuokratyö on merkittävä työllistäjä työmarkkinoilla. Miesten keskuudessa vuokratyö on kasvanut enemmän kuin naisten. Miehiä työllistyi vuokratyön kautta vuonna 2016 peräti 22 000, joka on 7000 työntekijää enemmän kuin vuonna 2015. Naisia vuokratyö työllisti vuosina 2015–2016 noin 16 000 henkilöä. Vuokratyö on hyvin yleistä tukku- ja vähittäiskaupassa, teollisuudessa sekä ravintola-alalla, joiden avulla voidaan osittain selittää miesten vuokratyöntekijöiden määrän kasvu. (Suomen virallinen tilasto, 2017, 14.) Lisäksi rakennusala on ottanut vuokratyöntekijöiden suhteen ison harppauksen viime vuosien aikana.

Vuokratyö tarkoittaa, että käyttäjäyritys on vuokrannut työntekijöitä vuokrayritykseltä. Tällöin yleensä vuokratyötä käyttävä yritys on tehnyt sopimuksen jonkun henkilöstöpalvelualan yrityksen kanssa, jonka kanssa tekevät yhteistyötä. Useimmiten käyttäjäyrityksellä on sopimus vain yhdele yritykselle, johon keskittää kaikki asiointinsa. On kuitenkin myös mahdollista, että vuokratyöntekijöitä käyttävä yritys käyttää useampaa eri vuokrayritystä. Vuokratyöntekijöitä käyttävän ei tarvitse välttämättä olla toinen yritys, vaan käyttäjät voi olla myös esim. kunnat ja valtio. Vuokratyöntekijöitä käyttävällä yrityksellä ei ole vastuita työntekijöistä, vaan he vastaavat yleensä ainoastaan vain työnjohdollisista vastuista. Esimerkiksi palkat ja työterveydenhoito menevät vuokrayrityksen kautta, joten vuokratyöntekijä tekee työsopimuksen vain vuokrayrityksen kanssa. Sekä vuokratyöhön että muihin työsuhteisiin on sovellettava samaa työlainsäädäntöä. Erityisesti työsopimuslaista löytyy myös vuokratyöhön liittyviä säännöksiä. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu.)

## 2 TYÖNANTAJAMAKSUT JA TYÖEHTOSOPIMUKSET HINNOITTELUN PERUSTANA

Työnantajamaksut ovat suuressa osassa mietittäessä hinnoittelua. Vuokratyöyrittäjä joutuu laskemaan ensin työntekijästä tulevat pakolliset työnantajamaksujen kulut ja vasta tämän päälle laskemaan omaa voittomarginaaliaan. Työnantajamaksujen suuruus vaihtelee työntekijän iän mukaan ja on ehkä helpompi käyttää yhtä lukua laskettaessa työnantajamaksujen suuruutta ja sen mukaisesti laskea hinnoittelua.

### 2.1 Työnantajamaksut työnantajan kustannuksena

Työnantajat joutuvat maksamaan työntekijästä monia eri maksuja, joita työntekijät itse eivät välttämättä heti tule miettineeksi. Pakollisia kustannuksia aiheuttaa ryhmähenkivakuutusmaksusta, sosiaaliturvamaksusta, tapaturmavakuutusmaksusta, työeläkemaksusta sekä työttömyysvakuutusmaksusta. (Yrittäjät c.)

Työehtosopimuksessa voidaan määrätä ryhmähenkivakuutuksen pakollisuudesta, joka on mainittu työehtosopimuksessa. Mikäli työnantajan tulee ottaa ryhmähenkivakuutus, se peritään tapaturmavakuutuksen yhteydessä.

Sosiaaliturvamaksun työnantaja maksaa Verohallinnolle suoraan. Verohallinto siirtää sosiaaliturvamaksun avulla kerättyjä rahoja Kelalle, joka maksaa yleisesti sairausvakuutusmaksut henkilöille. Maksu määräytyy aina joka vuosi erikseen ja vuonna 2017 sosiaaliturvamaksu on 1,08 %, jos palkansaaja on 16-67-vuotias. Mikäli työntekijä on tästä nuorempi tai vanhempi, työnantajan ei tarvitse maksaa sosiaaliturvamaksua. (Yrittäjät b.) Sairausvakuutusjärjestelmän kuluja katetaan sosiaaliturvamaksulla eli esimerkiksi äitiys-, isyys- ja vanhempainrahat sekä sairauspäivärahat. (Suomen Palkanlaskenta Oy).

Työnantaja on velvollinen ottamaan tapaturmavakuutuslain mukaan työntekijöilleen vakuutuksen työtapaturmien ja ammattitautien varalta. Mikäli työnantaja maksaa työntekijöilleen palkkaa enintään 1200 euroa vuodessa, hän on vapautettu tapaturmavakuutuksen ottamisesta. Vakuutus on otettava kaikille työntekijöille, vaikka työsuhde ei olisi pitkä tai palkka olisi pieni. Vuonna 2017 tapaturmavakuutuksen keskimääräinen maksu on 0,80 %, mutta vakuutusmaksu voi vaihdella eri toimialojen välillä ja tapaturmariskin mukaisesti. Tämä vakuutus kattaa kaikki työpaikalla ja – matkalla sattuneet tapaturmat sekä mahdolliset ammattitaudit. (Yrittäjät a.)

Työnantaja maksaa lisäksi työntekijöiden työttömyysvakuutusmaksusta osan, joka vuonna 2017 on 0,80 % palkasta. Määrä riippuu työnantajan maksamasta palkkasummasta. Mikäli palkkasumma on yli 2 059 500 €, niin sen ylittävältä osalta työttömyysvakuutusmaksu on 3,30 %. Tässä on huomioitava, että alle 17-vuotiaista ja yli 65-vuotiaista ei peritä maksua. (Yrittäjät d.)

Työeläkevakuutuksella vakuutetaan työsuhde TyEL:n mukaan, mikäli työntekijä on 17-67-vuotias ja työntekijä ansaitsee kuukaudessa vähintään 58,19 euroa. Työnantaja saa itse valita, mistä työeläkeyhtiöstä- tai laitoksesta työeläkevakuutus otetaan. Työnantaja maksaa TyEL-maksusta osan ja osan maksaa työntekijä. Mikäli työntekijä on 17-52-vuotias, hän maksaa 6,15 %. 53-62-vuotiaat maksavat työeläkettä 7,65 % ja 63-67-vuotiaat maksavat taas 6,15 %. Työnantaja pidättää nämä työntekijän palkasta automaattisesti, joten näistä ei tarvitse työntekijän itse huolehtia. Yrittäjä maksaa TyEL-maksuja 25,10 % palkoista, mikäli palkkamenot ovat alle 2 044 500 € vuodessa. Mikäli palkkamenot ovat yli 2 044 500 €, niin työnantajan on mahdollista saada tilapäisiä alennuksia. TyEL-maksun maksuprosentti määräytyy vuonna 2017 vuoden 2015 vuoden palkkasumman perusteella. Yrittäjälle jää siis itselleen maksettavaksi 18,95 % tai 17,45 %, riippuen työntekijän iästä. Yleensä työnantaja ilmoittaa työntekijöiden palkkatiedot joka vuosi tammikuun loppuun mennessä, mutta esimerkiksi henkilöstöpalvelualalla, jossa vaihtelu on suurta, niin palkkailmoitukset voidaan hoitaa kuukausittain. (Yrittäjät e.)

TAULUKKO 1 Työntekijän TyEL-maksut vuonna 2017

Työntekijän osuus TyEL-maksusta	
<b>17-52-vuotiaat</b>	6,15 %
<b>53-62-vuotiaat</b>	7,65 %
<b>63-67-vuotiaat</b>	6,15 %

Työnantajalle tulee siis maksettavaa työntekijästä tapaturmavakuutus (0,80 %), TyEL-maksu (18,95% / 17,45%), sosiaaliturvamaksu (1,08%), työttömyysvakuutusmaksu (0,80%) ja ryhmähenkivakuutus (0,07%). Eli työnantajan sivukulut ovat yhteensä 20,20% / 21,70 % näiden arvioiden perusteella. Esimerkiksi ryhmähenkivakuutuksen suuruus voi vaihdella yrityksestä riippuen, mutta tuo on yleisesti käytetty prosentti.

## 2.2 Työehtosopimus otettava huomioon hinnoittelussa

Työehtosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jossa sekä työnantajien että työntekijöiden erikseen valittu edustajisto sopivat esimerkiksi asioista, joista ei ole laissa määrätty mitään. Näitä asioita ovat mm. palkkaan liittyvät ehdot, sillä niistä ei ole mainittu mitään yleisessä laissa ja jokaisella alalla on eri palkkataso. Palkan lisäksi työehtosopimuksessa pystyy sopimaan sellaisista asioista, joista ei ole laissa mitään määräyksiä, mutta että niistä voi kuitenkin sopia toisin. (Yrittäjät f.) Työehtosopimus on siis hyödyllinen sekä työnantajille että työntekijöille. Työehtosopimuksella työntekijä saa luotettavamman kuvan työsuhteen eduista, mutta tärkeimpänä voidaan pitää työsopimusta, josta selviää mahdolliset poikkeukset.

Työehtosopimuksia voi olla normaalisitovia ja yleissitovia. Normaalisitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan, että työnantajat ja yhdistykset, jotka työehtosopimuksen ovat tehneet, ovat velvollisia noudattamaan kyseistä työehtosopimusta. Yleissitova työehtosopimus taas tarkoittaa, että se on



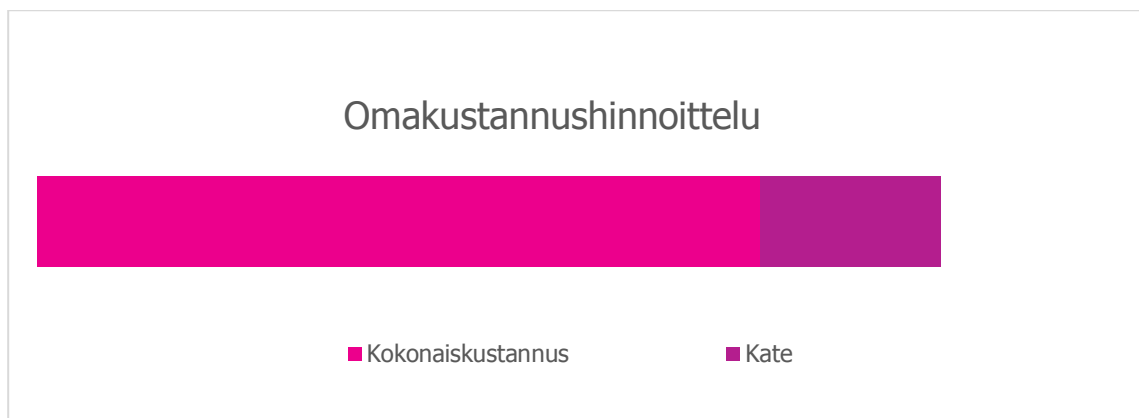
kyseisen alan työehtosopimus, jota on käytettävä sellaisen työnantajan, joka ei kuulu liittoon. Tässä työssä esille tulevat kolme työehtosopimusta ovat kaikki yleissitovia työehtosopimuksia, eli sen alan työnantajien on noudatettava työehtosopimuksen mukaisia vähimmäisehtoja. (Yrittäjät f.)

### 2.3 Hinnoittelu

Kannattavan yritystoiminnan kulmakivi on kannattava hinnoittelu. Kun yritykselle tulee uusi tuote tai palvelu myyntiin, täytyy yrityksen miettiä näille sopiva hinta. Hinnan tulee kattaa ainakin kustannukset, mutta tietenkin voittoa tavoittelevan yrityksen tulee saada myös hieman katetta. Jopa aivan pienimmätkin muutokset vaikuttavat katteen suuruuteen, joten hinta tulee miettiä tarkkaan. Mikäli yrityksen tulosta halutaan parantaa, tulee hintoja nostaa tai muita kuluja vastaavasti yrittää pienentää. Hinnan mietinnän kanssa tulee olla tarkkana, sillä liian korkea hinta vie asiakkaita ja se taas syö yrityksen kannattavuutta, mutta myynti laskee. Mikäli hintaa taas lasketaan liian alas, yleensä tuotteen kysyntä samalla nousee ja samalla sitten taas kannattavuus heikkenee. Joissakin tuotteissa ja palveluissa voidaan hintaa nostaa niin korkeaksi, sillä tiedetään varmasti, että asiakas tulee sen maksamaan. Tällainen voi olla henkilöstövuokrausalalla esimerkiksi jokin tietty erityisosaaja, joita ei löydy monia. Tällöin hinta voi olla aavistuksen korkeampi ja toisaalta samalla myös työntekijä voi pyytää korkeampaa palkkaa jo lähtötilanteessa. (Jormakka, Koivusalo, Lappalainen, Niskanen, 2012, 210.)

Henkilöstöpalvelualalla hinnoittelu perustuu yleensä kustannusperusteiseen hinnoitteluun. Kustannusperusteisella hinnoittelulla tarkoitetaan sellaista hintaa, joka perustuu tietyn tuotteen tai palvelun aiheuttamiin kustannuksiin. Tällöin on ensiksi selvitettävä tuotteen kustannukset, joiden päälle lisätään voittotavoite. (Jormakka ym. 2012, 210-211.) Tämä tarkoittaa henkilöstöpalvelualalla sitä, että työehtosopimuksen sisältämät kustannukset lasketaan ja tämän päälle lisätään yrityksen tavoittelema voitto.

Henkilöstöpalvelualalla ja niin kuin monella muullakin alalla, hinnoittelu on yksi tärkeistä lähtökohdista. Pääsääntöisesti henkilöstöpalvelualalla käytetään omakustannushinnoittelua, joka tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, että kokonaiskustannusten päälle tulee yrityksen määräämä kate. Omakustannushinta koostuu henkilöstöpalvelualan yritysten tapauksessa palkasta ja sen päälle tulevista kiinteistä pakollisista kustannuksista. Näitä pakollisia kustannuksia on henkilöstöpalvelualalla työnantajamaksut sekä joillakin aloilla mahdolliset työvaatekustannukset.



KUVIO 1 Omakustannushinnoittelu

Jotkin henkilöstöpalvelualan yritykset saattavat käyttää jo valmiiksi kiinteitä tuntihintoja, jolloin yrityksen on itse neuvoteltava tulevan työntekijän kanssa palkasta. Tällöin henkilöstöpalvelualan yritys on laskenut kiinteät kulut ja katteen ja sen avulla laskenut, paljonko työntekijän palkka voi korkeimmillaan olla, jotta kate jää toivotunlaiseksi. Tässä vaihtoehdossa yrityksen on mahdollista tehdä voittoa enemmänkin, jos työntekijän kanssa pääsee pienemmästä palkasta sopimukseen.

Toinen vaihtoehto on, että työntekijän kanssa sovitaan tuntihinta, jonka päälle sitten vain asiakasyritys ja henkilöstöpalvelualan yritys sopivat kertoimen. Tämä vaihtoehto on ehkä läpinäkyvämpi ja suositumpi tapa. Tässä myös vuokratyötä käyttävä yritys pystyy itse vaikuttamaan laskun suuruuteen neuvottelemalla suoraan vuokratyöntekijän kanssa palkasta. Tästä toisesta vaihtoehdosta on tullut yleisempi nykypäivänä ja tätä vaihtoehtoa käytetään paljon.

### 3 TALONRAKENNUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

Tässä luvussa kerrotaan talonrakennusalan työehtosopimuksen merkittävimmistä sisällöistä. Rakennusalalla on käytössä monia eri työehtosopimuksia, mutta tässä keskitytään vain nimenomaan talonrakennusalaan. Tarkasteltava työehtosopimus on voimassa ajalle 1.3.2017–28.2.2018. Talonrakennusalan työehtosopimusta käyttävät hyvin monet rakennusalan yritykset.

#### 3.1 Palkkaus

Työntekijöille maksetaan tehdystä työstä sopimuksen mukaista palkkaa. Palkkamuotoina voivat olla joko tuntipalkka tai suorituspalkka. Tuntipalkka on näistä yksinkertaisempi, jolloin palkkaa maksetaan tehtyjen tuntien mukaisesti. Palkkaustavasta ja palkasta on sovittava ennen työn aloitusta.

Talonrakennusalan työehtosopimuksessa on kuusi eri palkkaryhmää, joiden mukaisesti työntekijöiden palkka määräytyy. Tuntipalkat ovat välillä 9,93 € - 16,17 € vuonna 2017. Kuitenkin nämä ovat vain vähimmäispalkkoja, joten tuntipalkka voi olla suurempikin. (Rakennusalan työehtosopimus 2016, 23.)

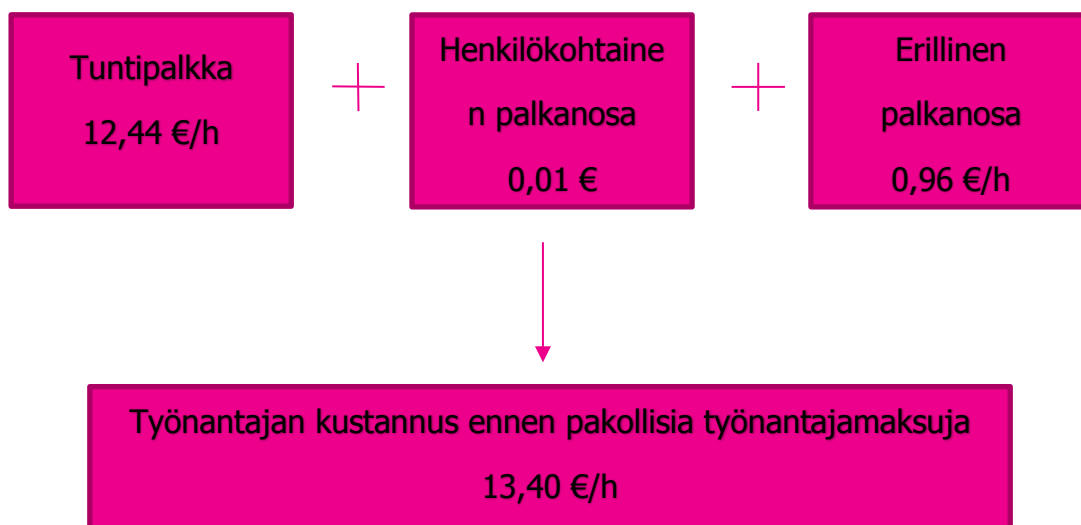
Työehtosopimuksesta pystyy katsomaan suuntaa, miten eri työntekijöille tulisi maksaa vähintään palkkaa. Mikäli työntekijä on käynyt rakennusalan koulutuksen, hänelle kuuluu maksaa työehtosopimuksen mukaisesti vähintään 12,44 €:n tuntipalkkaa. Muuten palkka on sovittavissa työtehtävän vaativuuden mukaisesti. (Rakennusalan työehtosopimus 2016, 24.)

Talonrakennusalan työehtosopimuksen mukaisesti työntekijälle maksetaan normaalin palkan lisäksi erillistä palkanosaa, joka on 7,70 % työssäolon ajan palkasta, johon kuuluu myös yli- ja hätätyöt. Erillinen palkanosa tulee maksaa jokaisen palkan yhteydessä ja sillä korvataan arkipyhiä. Rakennusalan työntekijöille ei makseta siis erillistä arkipyhäkorvausta muulta kuin itsenäisyyspäivältä. Lomansa aikana rakennustyössä oleville koululaisille ja opiskelijoille ei makseta erillistä palkanosaa, mikä on otettava huomioon heidän hinnoittelussaan henkilöstöpalvelualalla. (Rakennusalan työehtosopimus 2016, 16.)

Palkan ja erillisen palkanosan lisäksi rakennusalan työntekijät tulee vakuuttaa ryhmähenkivakuutuksella, jolloin heidän hinnoittelukertoimensa on sen mukainen. Lisäksi talonrakennusosalalla on sovittu henkilökohtaisesta palkanosasta, jonka määrän voi työnantaja ja työntekijä sopia. Henkilökohtaisen palkanosan tulee olla vähintään 0,01€. (Rakennusalan työehtosopimus 2016, 26.)

Oletetaan, että rakennusalan työntekijä menee töihin johonkin rakennusalan yritykseen. Hänelle maksetaan työehtosopimuksen mukainen tuntipalkka 12,44€, jonka lisäksi hänelle tulee maksaa henkilökohtainen palkanosa. Oletetaan sen olevan vähimmäismäärä, eli 0,01€. Tämän lisäksi työntekijälle tulee maksaa vielä erillinen palkanosa, joka on 0,96€/h. Yhteensä työnantajalle tulee siis

kulua 13,40€/h, jonka päälle tulee vielä pakolliset työnantajakustannukset. Eli jo ihan pelkillä työehtosopimuksen tuomilla lisillä työntekijästä tulee isompi kustannus kuin pelkkä tuntipalkka.



KUVIO 2 Esimerkki työnantajan kustannuksista ennen työnantajamaksuja

### 3.2 Sairausajan palkka

Se, mikä vaikuttaa myös talonrakennusalalla hinnoittelukertoimeen on sairastumiset. Talonrakennusalalla työntekijän sairastuttua hänellä on yksi karenssipäivä, jolta ei makseta palkkaa. Vasta toisesta päivästä alkaen alkaa palkanmaksu. Mikäli työsuhde on kestänyt alle 2 viikkoa, ei palkkaa makseta sairausajalta ollenkaan. Mikäli työsuhde on taas kestänyt yli vuoden, niin karenssipäivä poistuu. Harvemmin kuitenkaan työntekijät ovat henkilöstöpalvelualan yrityksessä vuotta töissä, joten yleisesti voidaan sanoa, että yksi karenssipäivä on käytössä, ellei työsuhde ole sitten ollut todella lyhyt. Työsuhteen keston ollessa yli kaksi viikkoa, mutta kuitenkin alle kuukauden, niin sairausajan palkkaa maksetaan sairausvakuutuksen karenssiajan mukaisesti eli 9 päivää. Yleisintä kuitenkin ehkä rakennusalalla on, että työsuhde on kestänyt yli kuukauden, mutta alle kolme vuotta. Silloin työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa 28 kalenteripäivää. (Rakennusalan työehtosopimus 2016, 41-42.)

Tapaturmaiset sairastumiset menevät eri tavalla. Silloin ei ole käytössä karenssipäivää, vaan palkkaa aletaan maksamaan heti ensimmäisestä päivästä alkaen, oli työsuhteen kesto mikä tahansa. Alle kolmen vuoden työsuhteessa palkkaa maksetaan 28 kalenteripäivän ajan. (Rakennusalan työehtosopimus 2016, 41-42.). Tapaturmista työnantaja pystyy hakemaan korvausta työtapaturmavakuutuksen kautta, joten tapaturmia ei näin ollen suoraan tarvitse huomioida hinnoittelukertoimessa.

Sekä sairaustapauksissa että tapaturmissa on otettava huomioon, että työnantajan palkanmaksuvelvollisuus alkaa siitä hetkestä, kun työntekijä on ilmoittanut sairaudesta. Mikäli

työkyvyttömyys on johtunut tahallisesta tai rikollisesta toiminnasta, silloin työntekijä ei ole oikeutettu sairausajan palkkaan työkyvyttömyysajalta.

TAULUKKO 2 Talonrakennusalan sairausajan palkan pituus

<b>Työsuhteen kesto</b>	<b>sairausajan pituus</b>
<b>alle kaksi viikkoa</b>	ei oikeutta sairausajan pakkaan
<b>yli kaksi viikkoa, mutta alle kuukausi</b>	sairausvakuutuksen karenssiaika
<b>yi yksi kuukausi, mutta alle kolme vuotta</b>	28 kalenteripäivää

### 3.3 Vuosiloma

Talonrakennusalan työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden vuosiloman pituus ja oikeus siihen määräytyvät vuosilomalain mukaisesti. Rakennusalalla käsite lomaraha tarkoittaa lomapalkan, lomakorvauksen sekä lomaltapaluurahan yhdistelmää. Rakennusalan työntekijöiden lomarahan määrä on 18,5 % työssäoloajalta maksetusta palkasta sekä sairaus- ja tapaturman aikana enintään 75 työpäivän ajalta. On otettava huomioon taas koululaisten ja opiskelijoiden kohdalla, että heidän lomaraha on 14,00 %. Vakituksille tai muille pidempiaikaisille työntekijöille maksetaan lomarahasta talvilomaosuutta vastaava määrä ennen talvilomaa eli 4,50 % ja ennen kesäloman alkua maksetaan kesälomaosuutta vastaava määrä eli 14,50 %. On voitu myös sopia, että lomarahat maksetaan jokaisen palkan yhteydessä, mutta lienee yleisempää lomien kertyminen. Mikäli työsuhde päättyy, niin kertyneet lomarahat maksetaan työntekijälle lopputilin yhteydessä. (Rakennusalan työehtosopimus 2016, 65.)

### 3.4 Yhteenveto

Kaiken kaikkiaan rakennusalan työehtosopimus tuo monia mietittäviä asioita työnantajalle. On otettava huomioon jo heti palkkaa sovittaessa, että palkan päälle on maksettava henkilökohtainen palkanosa, joka on siis vähintään sen yhden sentin. Tämä nyt ei ole suuri summa, mutta kuitenkin työntekijälle maksettava työehtosopimuksen mukaisesti. Näiden lisäksi työntekijälle tulee maksaa erillistä palkanosaa, joka kattaa arkipyhät. Tämä on 7,70 %, joka on jo suurempi summa palkan päälle. Lisäksi tulee huomioida lomaraha, joka on rakennusalalla selkeästi korkeampi kuin yleisesti, mutta ottaen kuitenkin huomioon opiskelijoiden lomarahan määrän.

Hinnoittelukerrointa määrittäessä onkin hyvä miettiä, olisiko hyvä tehdä kaksi eri kerrointa opiskelijoille ja muille työntekijöille, vai haluaako pitää yhden kiinteän kertoimen. Kertoimen pienentäminen opiskelijoiden kohdalla voisi edesauttaa nuorten työntekijöiden työllistymistä. Kesällä rakennusalalla on kuitenkin paljon töitä tarjolla ja olisi hyvä, että nuoret osaajat pääsevät pian valmistumisen jälkeen tai jopa jo aiemmin kiinni työntekoon.

Lisäksi yleensä rakennusalalla töihin lähteville työntekijöille hankitaan vuokratyöyrityksen kautta työvarusteet, joihin kuuluvat yleisesti vaatteet, kengät ja kypärä. Työkalut ja muut tulevat sitten asiakasyritykseltä. Nämä tulee ottaa myös huomioon katteen määrää laskettaessa. Yleensä juuri tämän takia rakennusalalla kerroin onkin isompi, koska esimerkiksi työvarusteet maksavat sen verran enemmän kuin muilla aloilla.

## 4 TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS

Tässä luvussa kerrotaan teknologiateollisuuden työehtosopimuksen pääkohdista. Teknologiateollisuuden työehtosopimus on Teollisuusliiton alainen työehtosopimus. Jäsenet voivat työskennellä monissa eri työtehtävissä, mm. metalliteollisuuden tehtävissä. (Teollisuusliitto ry.) Tässä luvussa tarkastellaan Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen Liitto ry:n välistä työehtosopimusta, joka on voimassa 1.11.2016-31.10.2017.

### 4.1 Palkkaus

Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen piirissä työskentelevien työntekijöiden peruspalkka koostuu kahdesta osasta, henkilökohtaisesta ja työkohtaisesta palkanosasta. Näihin vaikuttavat työntekijän tekemän työn vaativuus ja työntekijän oma ammattitaito. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksesta löytyy tähän valmis palkkarakenneopas, josta näkee vähimmäispalkat kyseisiin työtehtäviin. Tuntipalkat ovat 8,82 € - 13,03 € välillä. Henkilökohtaisen palkanosuuden on oltava vähintään 3% ja suurimmillaan 25% työntekijän työkohtaisesta palkanosuudesta.

Peruspalkan ja henkilökohtaisen palkanosuuden lisäksi työntekijä saa jokaiselta säännöllisen työajan tunnilta lisän, joka on päivä- ja kaksivuorotyössä 6,3 %, keskeytyvässä kolmivuorotyössä 11 % ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 14,3% työntekijän keskituntiansiosta. Keskituntiansio lasketaan aina jokaisen vuosineljänneksen aikana tehdyn työn mukaisesti. Keskituntiansioon otetaan huomioon tehdyn työajan palkka sekä erilliset lisät. Tehtyihin työajan lisiin ei oteta huomioon tulospalkkio-, lauantai-, työajan tasaamis-, sunnuntaityö- ja ylityölisä. Mikäli työntekijä on ollut laskettavan vuosineljänneksen aikana alle 160 tuntia töissä, hänelle ei lasketa keskituntiansiota kyseiselle vuosineljännekselle. (Teknologiateollisuuden ry b.) Tasaamislisä tulee maksaa työntekijälle jokaisen säännöllisen palkanmaksun yhteydessä, ellei muuta ole sovittu. Kuukausipalkkaisten työntekijöiden työaika tasataan ilman, että heidän kuukausipalkkaansa alennetaan.

### 4.2 Sairausajan palkka

Mikäli työntekijä sairastuu kesken työsuhteen, hänelle maksetaan sairausajan palkkaa keskituntiansion mukaisesti. Työntekijä, joka on ollut työsuhteessa ennen sairastumista vähintään yhden kuukauden, mutta alle kolme vuotta, maksetaan 28 päivää sairausajan palkkaa. Tämä tarkoittaa, että palkkaa maksetaan 28 päivän sisään osuvilta työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä. Eli todennäköisesti maksuun ei tule kuitenkaan kokonaisuudessaan tuota 28 päivää, vaan hieman vähemmän. Sairausajan palkka maksetaan korvattavan työpäivän mukaisilta tunneilta, eli jos sairastumispäivälle on sovittu esimerkiksi 8 tunnin työpäivä, niin korvaus on sen mukainen. Alle kuuden kuukauden työsuhteessa oleville maksetaan sairausajan palkkaa toisen sairauspäivän alusta. Ensimmäinen sairauspäivä on karenssipäivä. Jos työsuhde on kuitenkin jatkunut yli kuusi kuukautta, niin karenssipäivä poistuu ja sairausajan palkkaa aletaan maksamaan heti ensimmäisestä päivästä alkaen.

Mikäli työsuhde on kestänyt alle kuukauden, niin työntekijälle maksetaan sairastumisajalta sairausajan palkkaa 50 % työntekijän aikapalkasta. Sairausajan palkkaa maksetaan kuitenkin vain yhdeksän arkipäivän ajalta. Tässä on otettava huomioon myös yksi karenssipäivä, jolta ei makseta sairausajan palkkaa. (Teknologiateollisuus ry c.)

TAULUKKO 3 Sairausajan palkka teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa

<b>Työsuhteen yhtäjaksoinen kesto</b>	<b>Sairausajan palkan suuruus</b>	<b>Karenssipäivä</b>	<b>Sairauspäivien ajanjakson pituus</b>
<b>Alle kuukausi</b>	50 %	kyllä	9 arkipäivää
<b>Yli kuukausi, alle 6 kuukautta</b>	100 %	kyllä	28 päivää
<b>Yli kuusi (6) kuukautta, alle 3 vuotta</b>	100 %	Ei	28 päivää

#### 4.3 Arkipyhät

Asiakkaalta ei yleensä laskuteta arkipyhäkorvauksia, ellei erikseen ole sovittu. Tuntityöntekijälle palkallisia vapaapäiviä ovat mm. arkipäiville sattuvat pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä sekä helatorstai. Myös muut yleiset arkipyhät ovat työntekijöille palkallisia, mikäli ne sattuvat muulle päivälle kuin lauantaille tai sunnuntaille. Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan arkipyhäpäivältä 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaisesti.

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, kun hän on ollut työsuhteessa vähintään yhden (1) kuukauden ennen arkipyhää. Tämän lisäksi vaaditaan, että työntekijä on ollut arkipyhää edeltävänä työpäivänä tai seuraavana työpäivänä töissä. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös arkipyhiltä, jolloin työntekijä on esimerkiksi pitämässä vuosilomaa tai saa sairausajan palkkaa. (Teknologiateollisuus ry a.)

#### 4.4 Vuosiloma

Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen alla työskenteleville vuokratyöntekijöille maksetaan yleensä vuosilomakorvausta, joka tarkoittaa, että he saavat korvauksen siitä, kun heiltä on jäänyt saamatta vuosiloma ja vuosilomapalkka. Se, miten nämä maksetaan, löytyvät vuosilomalain luvusta 4. (Teknologiateollisuus ry d.)

Työntekijä on oikeutettu saamaan lomakorvauksena 9,0 %, mikäli työsuhde on alle vuoden mittainen. Mikäli työsuhde on taas jatkunut yli vuoden, on lomakorvaus 11,5 % hänen lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista palkoista, pois lukien sairasloma-ajan palkka. (Vuosilomalaki 162/2005, §16.)



#### 4.5 Yhteenveto

Näistä kolmesta vertailtavasta työehtosopimuksesta teknologiateollisuuden työehtosopimus on varmaan monimutkaisin. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa tulee ottaa huomioon normaalin palkan lisäksi henkilökohtainen palkanosuus, joka määräytyy prosenttien mukaisesti. Ja tämän voi määrätä ensimmäisen neljän kuukauden aikana, ettei välttämättä heti työsuhteen alkaessa. Lisäksi teknologiateollisuuden työehtosopimuksen alaiset työntekijät saavat tasaamislisää, joka määräytyy työaikamuodon mukaisesti. Tämä tulee myös tietää työsuhteen alussa. Toisaalta, tällä ei niin ole itse hinnoittelukertoimen kanssa tekemistä, sillä yleensä hinnoittelukertoimen päälle tulee muut työehtosopimuksen mukaiset lisät. Näitä ovat siis esimerkiksi aiemmin mainittu henkilökohtainen palkanosuus sekä äsken mainittu tasaamislisä.

Se, mitä hinnoitteluun joutuu ottamaan huomioon, on sairauslomat. Muista tässä opinnäytetyössä vertailtavista työehtosopimuksista poiketen, teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa alle kuukauden kestäneessä työsuhteessa sairausajan palkkana maksetaan 50 % työntekijän normaalista aikapalkasta. Tämän jälkeen sairauslomat maksetaan normaalisti työntekijän tuntipalkan mukaisesti. Olisi hyvä miettiä, kuinka kauan kyseinen työntekijä tulee työskentelemään ja voiko sairauslomakorvauksen määräytymisen kanssa muokata hinnoittelukerrointa. Jos tiedetään, että työntekijä tulee olemaan töissä esimerkiksi kaksi viikkoa, niin olisiko silloin hinnoittelukerroin mahdollisesti pienempi. On tietenkin otettava huomioon, että asiakkaalle saattaa olla hankalampi muistaa kertoimia, jos jokaisella työntekijällä on eri kerroin tai jos kerroin muuttuukin esimerkiksi työsuhteen keston mukaan.

## 5 KAUPAN ALAN TYÖEHTOSOPIMUS

Tässä luvussa kerrotaan kaupan alan työehtosopimuksen keskeisimmistä kohdista. Tarkoitus ei ole tiivistää koko työehtosopimusta, vaan poimia sieltä oleellimmat asiat. Kaupan alan työehtosopimus kuuluu Palvelualojen ammattiliittoon, joten Pam neuvottelee alan työehtosopimuksia ja ajavat jäsentensä etuja. (Palvelualojen ammattiliitto a.)

### 5.1 Palkkaus

Kaupan alan työehtosopimuksesta löytyy palkkataulukko valmiina, jota noudattamalla pystyy helposti määrittelemään työntekijöiden palkat. Kaupan alan työehtosopimuksessa on olemassa taulukkopalkat, jossa on määritelty työkokemus sekä palkkaryhmät. On kuitenkin huomioitava, mikäli työntekijä on valmistunut työtänsä vastaavaan ammattiin, saa hän suoraan 3. vuoden palkan.

Kaupan alalla on paljon ilta- ja viikonlopputöitä, joten normaalin tuntipalkan lisäksi tulee myös erilaiset lisät. Joillakin työntekijöillä voi tulla myös olosuhteellisia, jos työskentelevät sellaisissa paikoissa tai sitten kielillisää, jos työkielenä joutuu käyttämään muutakin kuin suomen kieltä.

### 5.2 Sairausajan palkka

Kaupan alalla työntekijöille maksetaan sairausajan palkkaa heti ensimmäisestä sairastumispäivästä alkaen. Mikäli työsuhte on kestänyt alle kuukauden, on työntekijä oikeutettu saamaan 50 % normaalista palkastaan sairausvakuutuslain karenssiajalta. Sairausvakuutuslain mukainen karenssiaika tarkoittaa sairastumispäivää ja sitä seuraavia 9 arkipäivää. Mikäli työntekijä on ollut vähintään kuukauden töissä, hän saa normaalin palkan sairausvakuutuslain karenssiajalta. Jos taas työsuhte on jatkunut yli kolme kuukautta, mutta alle kolme vuotta, niin palkallisen jakson pituus on neljä viikkoa. Palkka maksetaan aina sairastumisjaksoon sisältyviltä työpäiviltä sekä mikäli työntekijälle olisi kertynyt ilta-, yö- tai lauantailisiä, ne maksetaan sairausajan palkassa.

### 5.3 Arkipyhät

Kaupan alan työehtosopimuksen mukaisesti työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvaus, mikäli työsuhte on kestänyt vähintään kuukauden. Poikkeus tähän on itsenäisyyspäivä, jolloin maksetaan korvaus joka tapauksessa. Yleensä arkipyhäkorvaus maksetaan rahana, mutta on myös mahdollista antaa se palkallisena vapaana. Kuukausipalkkalisella työntekijällä arkipyhäviikko lyhentää työtuntien määrää 7,6 tunnilla ja se voidaan vähentää mistä tahansa tasoittumisjakson viikoista. (Kaupan työehtosopimus 2017, 108.)

### 5.4 Vuosiloma

Kaupan alan työntekijöille maksetaan vuosilomakorvausta joko 35 tunnin mukaan tai 14 päivän mukaisesti. Vuosilomakorvauksen maksamisen tapa riippuu työehtosopimuksen muodosta, mikäli kyseessä on vähintään 14 päivää kuukaudessa työskentelevä henkilö, niin hän ansaitsee lomat 14 päivän

säännön mukaisesti. Mikäli työntekijä tekee alle 14 päivää kuukaudessa, niin loman perusteena on 35 tunnin sääntö. (Palvelualojen ammattiliitto b.)

Vuokratyöpuolella työntekijät ovat yleensä tuntityöntekijöitä, joten tässä käsitellään nyt lähinnä heidän lomapalkkaansa. Mikäli työntekijän työsuhde on kestänyt alle vuoden, hänelle maksetaan lomapalkkaa 10% työssäoloajalta ja tiettyjen poissaolojen ajalta maksetusta palkoista. Jos työsuhde on kestänyt yli vuoden, lomapalkkaa maksetaan 12,5 %. (Palvelualojen ammattiliitto b.) Kaupan alan työnteijöiden lomapalkkaa laskettaessa otetaan huomioon myös mahdolliset ilta- ja lauantailisät.

## 5.5 Yhteenveto

Kaupan alalla työskentelevien vuokratyöntekijöiden hinnoittelukerrointa mietittäessä, on otettava huomioon siis ainakin se, että sairauslomat maksetaan heti ensimmäisestä päivästä lukien. Tämän lisäksi arkipyhäkorvaukset tulee maksuun, joita ei laskuteta asiakkaalta. Hinnoittelussa on myös mietittävä, miten moni vuokratyöntekijä on töissä yli vuoden, jolloin heidän lomakorvaus nousisi 12,50 %:iin. Voiko siis olettaa ja laskea kertoimen alle vuoden työsuhteen perusteella vai laskeako hinnoittelukerroin yli vuoden työsuhteen mukaan. Asiakkaalle on ehkä selkeämpi, kun kerroin on kaikkien työntekijöiden osalta sama eikä muutu vuoden jälkeen isommaksi.

Lisäksi kaupan alalla työt voivat olla epäsäännöllisempää, joten pitäisikö sille laskea hieman enemmän katetta. Työntekijällä voi olla esimerkiksi vain muutama vuoro kuukaudessa ja jos nekin päivät hän olisi kipeänä. Tällöin vuokratyöntekijä jäisi selvästi tappiolle tämän yhden työntekijän kohdalla. On myös otettava huomioon vuokratyöntekijöiden määrä käyttäjäyrityksessä. Jos työntekijöitä on monia kymmeniä tai satoja, niin ei yhden työntekijän poissaolo vie koko katetta. Yrityksen onkin harkittava asiakasyrityksen käyttämää vuokratyöntekijämäärää ja potentiaalia, ja sen jälkeen hahmotella katetta. Vuokratyöntekijä voi miettiä hinnoittelussaan myös eri hinnoittelukertoimia mahdollisille ylitöille ja eri lisille.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön toimeksiantajayrityksena on Osuma Henkilöstöpalvelut Oy, joka on henkilöstöpalvelualan yritys. Tarkoituksena oli luoda heille yhteenveto, josta selviää työntekijästä aiheutuvat kustannukset normaalin palkan päälle sekä laatia toimeksiantajalle erillinen laskentatyökalu, jota voi käyttää hyväksi hinnoittelua mietittäessä. Työn avulla toimeksiantaja voi laskea, miten paljon todellisuudessa kuluja tulee kaikista pakollisista työnantajamaksuista ja mitä asioita on otettava huomioon eri työehtosopimuksien hinnoittelussa.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työntekijän palkan päälle tulee lähes neljäsosa vielä ylimääräisiä, mutta pakollisia työnantajamaksuja. Ilman näitä maksuja työnantaja ei voi ottaa työntekijöitä töihin. Oletettavasti vuokratyö tulee kuitenkin halvemmaksi, sillä näin yrittäjän itse ei tarvitse huolehtia esimerkiksi työntekijän työvarusteista ja työterveyshuollon järjestämisestä. Käyttäjäyritykselle ei tule vuokratyöntekijästä muuta kuluja kuin tehdyn työn hinta. Lisäksi on otettava huomioon, että kun työntekijä tulee vuokratyöyrityksen kautta, niin silloin yrittäjä ei joudu maksamaan sairaslomia mahdollisen sairastumisen sattuessa.

Voidaan ajatella, että vuokratyöntekijä tulee pidemmän päälle kalliiksi, mutta asiaa pitää osata tutkia myös toiselta kantilta ottaen huomioon esimerkiksi juuri aiemmin mainitun sairastumisen. Näin yrittäjä vapautuu niistä maksuista, mitä työntekijästä aiheutuisi, jos se olisi yrityksen omilla listoilla. Jos työntekijä on omilla listoilla, niin yrittäjä joutuisi todennäköisesti hankkimaan siihen tilalle korvaavan tekijän. Jos taas työntekijä on ollut vuokratyöyrityksen kautta, niin vuokratyöyritys hoitaa korvaavan työntekijän tilalle ilman lisäkuluja. Näin säästyy yrittäjän aikaa eli samalla myös rahaa. Henkilöstöpalvelualan yrityksen on otettava tämä huomioon myös hinnoittelussa, sillä korvaavan tekijän hankkiminen tilalle voi olla joskus työlästäkin.

Laskentatyökalun tekeminen selvensi hyvin, mitä kuluja työnantajan tulee ottaa huomioon ja paljonko vuokratyöyrityksen kannattaa pitää hinnoittelukertoimenaan. Laskentatyökalun ensimmäisellä sivulla on yleisesti laskentatyökalun käyttöohjeet, jossa kerrotaan miten työkalua käytetään ja mitä asioita on otettu huomioon. Laskentatyökalun ensimmäisellä sivulla on lisäksi vuoden 2017 työnantajamaksut, jotka päivittyvät sitten jokaiselle välilehdelle ja näin nopeuttaa työkalun käyttöä seuraavinakin vuosina. (Liite 1.)

Eri työehtosopimuksien laskentatyökalussa pystyy ensiksi syöttämään tuntipalkan sekä lomakorvauksen ja mahdolliset muut kyseiseen työehtosopimukseen kuuluvat lisäkorvaukset. Esimerkiksi talonrakennusalan laskentatyökalussa on otettu huomioon tuntipalkan lisäksi erillinen palkanosa, henkilökohtainen palkanosa sekä lomakorvaus. Laskentatyökaluun pystyy lisäksi itse määrittelemään työnantajan kulut sekä voittomarginaalin. Esimerkissä (Liite 2.) on käytetty esimerkinomaisesti kuluina ja voittomarginaalina 10 %.

Opinnäytetyöprosessi aloitettiin tutustumalla yleisesti työnantajamaksuihin, henkilöstöpalvelualaan ja eri työehtosopimuksiin. Aiheet olivat nopeita omaksua, sillä aihealueet olivat entuudestaan jokseenkin tuttuja. Työnantajamaksuista löytyi paljon tietoa eri lähteistä, mutta oli tarkasti katsottava lähteiden luotettavuus. Työehtosopimukset löytyivät helposti ja tietoa sai helposti etsittyä. Opinnäytetyö toi itselle paljon uutta tietoa eri työehtosopimuksista ja opetti hahmottamaan tarkemmin, miten työnantajakulut koostuvat.

Opinnäytetyön luotettavuuteen vaikuttaa, että osa työnantajamaksujen luvuista ovat vain yleisiä lukuja, ei juuri toimeksiantajan omia. Näin ollen laskentatyökalun avulla ei saa ihan oikeita lukuja toimeksiantajan käyttöön, mutta luvut ovat muuteltavissa ja näin ollen niitä voi vaihtaa tarpeen mukaan. Laskentatyökalua kuitenkin voi käyttää hinnoittelukerrointa arvioitaessa ja kun kulut ovat tarkemmin selvillä, niin niitä lukuja on helpompi syöttää laskentatyökaluun ja siten saa tarkempia lukuja.

## LÄHTEET

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry. Yleistä henkilöstöpalvelualasta. [Viitattu 2017-07-14]. Saatavilla: <http://www.hpl.fi/henkilostopalveluala/yleista-henkilostopalvelualasta.html>

JORMAKKA, Raija, KOIVUSALO, Kaija, LAPPALAINEN, Jaana ja NISKANEN, Mervi 2012. Laskentatoimi. Painos 1-3. Helsinki: Edita publishing Oy.

Kaupan työehtosopimus 1.2.2017-31.1.2018. [Viitattu 2017-08-24]. Saatavilla: <http://netpaper.lonnberg.fi/pam/tes-fi/kaupan/>

Palvelualojen ammattiliitto a. PAM pähkinänkuoressa. [Viitattu 2017-09-23]. Saatavilla: <https://www.pam.fi/tietoa-pamista/pam-pahkinankuoressa.html>

Palvelualojen ammattiliitto b. Vuosiloma Kaupan alalla. [Viitattu 2017-07-24]. Saatavilla: <https://www.pam.fi/wiki/vuosiloma-kaupan-alalla.html>

Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2017-2018. [Viitattu 2017-09-03]. Saatavilla: <https://rakennusliitto.fi/wp-content/uploads/2014/10/Talonrakennusalan-tyoehtosopimus-1.3.2017-28.2.2018.pdf>

Suomen Palkanlaskenta Oy. Sairausvakuutusmaksu (Sotu-maksu). [Viitattu 2017-07-27]. Saatavilla: <https://www.palkkaus.fi/Cms/Article/sosiaaliturvamaksu>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-7830. Työllisyys Ja Työttömyys 2016. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 2017-06-12]. Saatavilla: [http://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti\\_2016\\_13\\_2017-04-12\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_tie_001_fi.html)

Teknolohiateollisuuden työehtosopimus 1.11.2016-31.10.2017 a. Arkipyhäkorvaus sekä muita korvauksia ja etuja. [Viitattu 2017-10-13.] Saatavilla: <https://www.verkkotes.fi/fi/23-arkipyhakorvaus-seka-muita-korvauksia-ja-etuja>

Teknolohiateollisuuden työehtosopimus 1.11.2016-31.10.2017 b. Tuntipalkkaisen työntekijän keskituntiansio. [Viitattu 2017-11-13.] Saatavilla: <https://www.verkkotes.fi/fi/15-tuntipalkkaisen-tyontekijan-keskituntiansio>

Teknolohiateollisuuden työehtosopimus 1.11.2016-31.10.2017 c. Työkyvyttömyys, äitiys- ja isyysvapaa sekä tilapäinen hoitovapaa. [Viitattu 2017-10-17.] Saatavilla: <https://www.verkkotes.fi/fi/31-tyokyvyttomyys-aitiys-ja-isyysvapaa-seka-tilapainen-hoitovapaa#31-1>

Teknologiateollisuus ry d. Vuosiloma-asiat. [Viitattu 2017-10-20.] Saatavilla:  
<http://teknologiateollisuus.fi/fi/tyomarkkinat/tyoajat-joustamaan/vuosiloma-asiat>

Teollisuusliitto ry. Teknologiateollisuus (metalliteollisuus). [Viitattu 2017-08-16.] Saatavilla:  
<http://www.metalliliitto.fi/web/fi/teknologiateollisuus>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Vuokratyö. [Viitattu 2017-10-10]. Saatavilla:  
<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>

VUOSILOMALAKI. L 162/2005. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2017-09-22]. Saatavilla:  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162#Lidp451744864>

Yrittäjät a. Tapaturmavakuutus. [Viitattu 2017-08-16]. Saatavilla: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyonantajamaksut/tapaturmavakuutus-317635>

Yrittäjät b. Sosiaaliturvamaksu. [Viitattu 2017-07-14]. Saatavilla: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyonantajamaksut/sosiaaliturvamaksu-317224>

Yrittäjät c. Työnantajamaksut. [Viitattu 2017-08-08]. Saatavilla: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyonantajamaksut-316483>

Yrittäjät d. Työttömyysvakuutusmaksu. [Viitattu 2017-10-15]. Saatavilla:  
<https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyonantajamaksut/tyottomyysvakuutusmaksu-318010>

Yrittäjät e. TYEL-eläkevakuutus. [Viitattu 2017-08-16]. Saatavilla: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyonantajamaksut/tyel-elakevakuutus-317857>

Yrittäjät f. Työehtosopimukset. [Viitattu 2017-10-08]. Saatavilla: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyoehtosopimukset-316465>

## LIITE 1: LASKENTATYÖKALUN OHJESIVU



## Laskentatyökalu työnantajan käyttöön

Laskentatyökalussa on käytetty vuoden 2017 lukuja, jotka ovat:

Ryhmähenkivakuutus	0,07 %
Tapaturmavakuutus	0,80 %
Työttömyysvakuutusmaksu	0,80 %
Sairausvakuutusmaksu	1,08 %
Työeläkevakuutus	25,10 %
Työntekijän osuus	6,15 %
<b>Työnantajalle jäävä osuus</b>	<b>18,95 %</b>
<b>Yhteensä:</b>	<b>21,70 %</b>

### Ohjeet laskentatyökalun käyttöön:

- Vain violetteihin numerokenttiin voi tehdä muutoksia.
- Eri työehtosopimuksien välilehdillä tulee ensiksi syöttää perustiedot, kuten tuntipalkka ja lomakorvauksen suuruus.
- Syötettyäsi perustiedot, laskentatyökalu laskee ensiksi työntekijälle maksettavan palkan suuruuden ja tämän jälkeen työnantajan kustannuksen sekä viimeiseksi työkalu kertoo hinnoittelukertoimen.
- Työnantajamaksuihin ei tarvitse koskea, sillä tiedot tulevat ohjesivun tiedoista suoraan.

### Huomioitavia asioita eri laskentatyökalun käytössä:

#### Rakennusala

Rakennusalan työehtosopimuksen mukaisesti laskentatyökalu laskee työntekijän hinnoittelukertoimen normaalisti työntekijästä aiheutuvien kustannusten mukaisesti.

#### Teknolohiateollisuus

Teknolohiateollisuuden laskentatyökalussa ei ole otettu huomioon keskituntiansiota, kun lasketaan lomakorvausta. Oletetaan, että työntekijät ovat töissä alle vuosineljänneksen, jolloin keskituntiansiota ei käytetä. Lomakorvaus on laskettu normaalin tuntipalkan mukaisesti.

#### Kaupan ala

Kaupan alan työehtosopimuksessa ei ole otettu huomioon ilta- ja lauantailisiä, kun lasketaan vuosilomakorvausta. Tässä esimerkissä on ajateltu, että työntekijä tekee normaalia työvuoroa ilman mitään vuorolisiä.



## LIITE 2: ESIMERKKI RAKENNUSALAN LASKENTATYÖKALUSTA

## Talonrakennusala

HUOM: Muutoksia voi tehdä ainoastaan **violetteihin** kohtiin.

### Palkan suuruus työntekijälle

Tuntipalkka	Työajanlyhennys	Henkilökohtainen palkanosa	Lomakorvaus
10,00 €	7,70 %	0,01 €	18,50 %

Työntekijälle maksettava palkka 12,63 €

Kustannus työnantajalle 15,37 €

Työnantajan kulut	10,00 %
Hinta ennen katetta	16,91 €
Yrityksen voittomarginaali	10,00 %
Työntekijän hinta asiakkaalle	18,60 €

Hinnoittelukerroin 1,86