

Henkilöstövuokrauksen hinnoittelu

ATA

ATAREKRY.FI

kertoo mitä
vuokratyöntekijä
maksaa!





[Lue lisää linkin takaa!](#)

[Henkilöstövuokraus](#) on yleistynyt läpi [2000-luvun ja tänä](#) päivänä se on yleisesti tunnettu ja vakiintunut osa työmarkkinoita.

Henkilöstövuokrauksesta on saatavilla kattavasti tietoa alan toimijoiden sekä Henkilöstöala HELA ry:n sivuilta. Sen sijaan henkilöstövuokrauksen hinnoittelusta ei ole kovinkaan kattavasti tai helposti tietoja saatavilla.

Tässä oppaassa kerromme konkreettisten esimerkkien kautta, mitä henkilöstövuokraus maksaa ja mistä kustannukset koostuvat!

ATA
ATAREKRY.FI

Esimerkki kerroin-
hinnoittelusta

$$1,75 \times 13,00\text{€} = \\ 22,75\text{€/tunti}$$

Mahdolliset lisät menevät
samalla laskentakaavalla

Vaihtoehdoista
kerroihinnoittelu
on monesti molemmille
osapuolille **toimivampi
ratkaisu**

Kerroin vai tuntihinta?

Vuokratyöntekijän hinnoittelu perustuu pääsääntöisesti **kerroin-
hinnoitteluun**, joka on sangen yksinkertainen ja selkeä hinnoittelumuoto molemmille osapuolille. Tällöin työntekijästä koituva kustannus on kerroin kertaa työntekijän tuntipalkka.

Toinen vaihtoehto on **tuntihinnoittelu**, jossa puolestaan sovitaan etukäteen kiinteä hinta, esimerkiksi 24,00€/tunti.

Tuntihinnoittelussa tulee etukäteen sopia, että onko sama tuntihinta voimassa myös ylitöiden tai erilaisten lisien osalta. Tuntihinnoittelussa myös nämä pitää osata ottaa etukäteen huomioon, mikä voi olla hankalaa vaikeammin ennustettavilla aloilla.

Henkilöstövuokrausta tarjoava yritys ei voi riskeerata siten, että vuokratyöntekijästä koituu tappiota, joten tuntihintaan täytyy hinnoitella riskivaraa joukkoon. Tällöin asiakkaalle tuntihintavaihtoehto muodostuu usein hintavammaksi kuin samainen työ kerroihinnoittelulla.



Mikä on normaali kerroin?

Kerroinhinnoittelussa tuntipalkan kerroin on tavallisimmin 1,65-2,1 väliltä.

Kertoimeen eniten vaikuttavat tekijät ovat aina asiakkaan toimiala ja käytössä oleva työehtosopimus.

Kertoimeen mahdollisesti vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa:

Asiakkuuden laatu

(uusi asiakkuus vai pitkäaikainen kumppani)

Haettavan työtehtävän haastavuus ja maantieteellinen sijainti

Yrityksen maksuvalmius ja riskiluokitus

Mistä kerroin muodostuu?

Henkilöstöpalvelualan yritys vastaa kaikista vuokratyöntekijän työnantajavelvoitteista kuten

- työeläkevakuutusmaksusta
- työttömyysvakuutusmaksusta
- tapaturmavakuutusmaksusta
- sairausvakuutusmaksusta
- loma-ajan palkasta
- lomarahasta
- sairauspäivärahasta
- vanhempainvapaamaksuista
- mahdollisista muista kuluista kuten esimerkiksi liiton luottamusmiehen palkallisista koulutuspäivistä

Pelkästään työnantajan sivukulujen ja lomarahan kerroin on noin 1,3. Kun tähän lisätään vielä edellä mainittuja kuluja, päästään nopeasti 1,5 suuruiseen kertoimeen. Tällaisella kertoimella operoidessa henkilöstöpalvelualan yrityksen toiminta on nipin napin edes plusmiinusnollassa.

**Asiakasyritykselle
jää vain
työnjohtovastuu**

Liian pieni kerroin on aina jonkun selkänahasta

Pelkästään lakisääteiset velvoitteet nostavat kertoimen päälle 1,3:n. Näistä palveluntarjoajan ei ole mahdollista säästää, joten säästö on valitettavan usein tehty heikentämällä vuokratyöntekijän oikeuksia ja etuja.

Mikäli haluat, että henkilöstöpalvelualan kumppanisi toimii vastuullisesti, niin varmista ainakin seuraavat asiat:

- onko työntekijöillä työterveyshuolto käytössä heti työsuhteen alusta alkaen
- mitä se pitää sisällään
- mikäli työ vaatii varusteita ja työvaatteita, voi varmistaa työntekijöiden hoidon työntekijöille asianmukaiset varusteet
- edistyneemmillä henkilöstöpalvelualan yrityksillä on tänä päivänä myös laadittu vastuullisuusohjelma

Liian pieni kerroin voi ohjata henkilöstöpalvelualan yritystä löytämään tekijää työehtosopimuksen palkkaluokkien alapäästä. Tämä toki tarkoittaa asiakkaalle hieman edukkaampaa työntekijää, mutta tällöin tekijän löytyminen voi pitkittyä tai tehtäväkuva jäädä kokonaan täyttämättä. Liian hyvältä kuulostavaan kertoimeen suosittellemme suhtautumaan varauksella.

MUISTA!

Mikäli vastaan osuu epäilyttävän houkutteleva ja pienen kuuloinen kerroin, silloin voi pysähtyä miettimään, että kenen selkänahasta se on säästetty.

Milloin maksan liikaa?

Haluamme myös valaista milloin on vaarana maksaa ylihintaa.

Osassa toimialoista, kuten rakennustoimialalla, on työehtosopimuksessa eräitä kustannuseriä, jotka nostavat työntekijästä koituvia kuluja ja näin ollen myös kerrointa lähemmäs kahta. Monella muulla toimialalla vastaava kerroin on jo kova.

**Hyvin harvoin on tarpeellista maksaa kerroinhinnoittelulla yli kahden kerrointa.
Esim. tuntipalkka 15€/h *2,0 = 30€/h**

NYRKKISÄÄNTÖNÄ



Jos toimit kaupan, teollisuuden tai tuotannon toimialalla, niin kertoimesi kuuluisi lähtökohtaisesti olla välillä 1,70-1,85

Viimeisellä desimaalilla ei ole mitään väliä

Otsikko voi kuulostaa raflaavalta, mutta todellisuudessa hyvin harvassa tapauksessa ja harvalle yritykselle kertoimen viimeisin desimaali on se kaikista tärkein asia.

ESIMERKKI

Tarvitsette yritykseenne tuotantotyöntekijän. Työnjohdon kiireestä johtuen päätätte ulkoistaa rekrytoinnin ja turvaudutte henkilöstövuokraukseen. Tuotantotyöntekijän palkka on 13 euroa tunnilta. Tiedustelet saatavuutta kahdelta toimijalta ja saat tarjoukset:

Yritys A) Tuotantotyöntekijän palkka * 1,77

Yritys B) Tuotantotyöntekijän palkka * 1.75



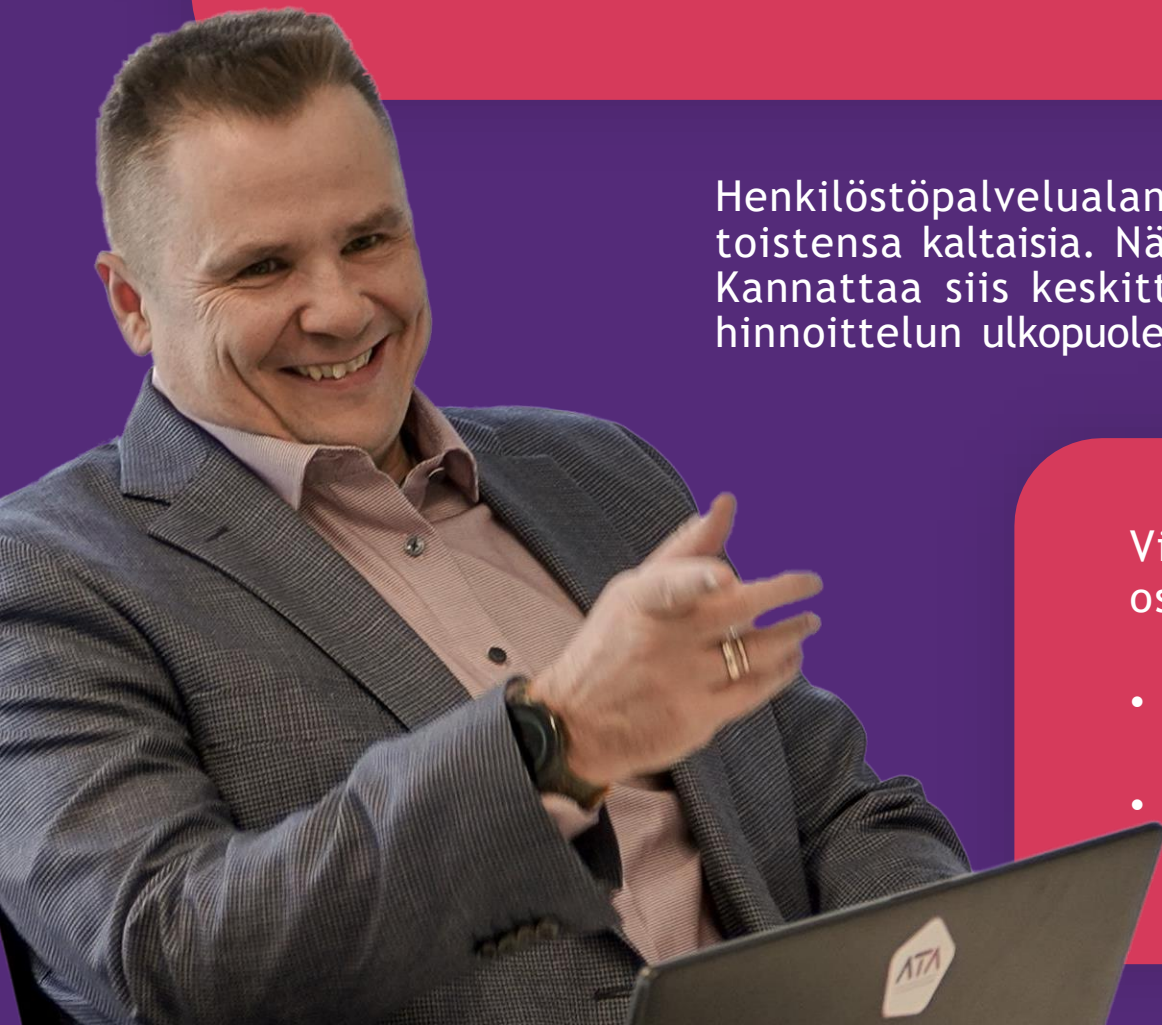
Eli yrityksen A kautta työntekijä maksaa 23,01 euroa tunnilta ja yrityksen B kautta 22,75 euroa tunnilta.

Eroa tuntihinnassa on 26 senttiä eli karkeasti noin prosentin verran.

Henkilöstöpalvelualan yrityksiä on runsaasti ja tarjottavat palvelut ovat toistensa kaltaisia. Näistä syistä hinnoissakaan ei monesti ole valtavia eroja. Kannattaa siis keskittyä vertaamaan yritysten toimintatapoja myös hinnoittelun ulkopuolella!

Viimeisestä sentistä vääntämisen sijaan molemmat osapuolet saavat yhteistyöstä enemmän irti, kun

- Henkilöstöpalveluyritys löytää asiakkaalle sopivia kandidaatteja ehdolle
- Asiakas kokee saavansa sellaista palvelua ja rekrytointiapua, jota he tarvitsevat



Tarjousta pyydettyäessä

- tiedustele hinnan lisäksi saatko nimetyn yhteyshenkilön, joka pitää sinut ajan tasalla rekrytoinnin kulusta vai ohjataanko sinut yleiseen valtakunnalliseen palvelukeskukseen
- kysy, mitä kanavia ja rekrymarkkinoinnin keinoja yritys käyttää etsiäkseen sinulle kaipaamasi tekijän
- tiedustele, onko yritys valmis tekemään minkäänlaisia markkinointipanostuksia toimeksiannon alkuun
- varmista, miten henkilöstövuokrausta tarjoava yritys on huomionnut vastuullisuusasiat
- ja viimeisenä - minkälainen on rekrytointiprosessi työnhakijan näkökulmasta

Vinkkejä tarjousten vertailuun

Tässä vielä vinkit sinulle, joka mietit henkilöstövuokrauksen käyttämistä!

Henkilöstöpalveluyritys on teidän yrityksenne asialla, joten silläkin on väliä minkälaisella rekrytointiprosessilla teidän yritykseen haetaan työntekijää. Laadukas hepa-toimija tiedottaa työnhakijoille prosessin etenemisestä viipymättä ja tehokkaasti sekä antaa ei-valituille henkilökohtaisen palautteen.

Nämä asiat ovat jo itsessään sen viimeisen desimaalin arvoisia

Sanonta
”Hyvä kello
kauas kuuluu,
paha vielä kauemmas”
pätee myös
työnhakuun ja
rekrytointiin

The logo for ATA, consisting of the letters 'ATA' in a bold, white, sans-serif font. The 'A's are stylized with a horizontal bar across the top. Below the letters is a thin white horizontal line.

ATAREKRY.FI

pähkinänkuoressa

Koska ammattitaito ratkaisee

Kolme asiaa, jotka meistä kannattaa tietää:

Ei keikkatöitä, vaan pitkiä työsuhteita.

Keskitymme työllistämään pitkiin määräaikaisuuksiin ja toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin.

Meillä vastuullisuus on konkretiaa.

Yritykset saavat ATA:sta vastuullisen kumppanin ja työnhakijat luotettavan työnantajan.

Emme ole maantieteellisesti rajoittuneita.

Toimipisteemme sijaitsevat tällä hetkellä Kuopiossa, Järvenpäässä ja Helsingissä, joista käsin toimimme laajalla säteellä.

[Lue lisää meistä!](#)

A white hand cursor icon with a black outline, pointing towards the 'Lue lisää meistä!' link.

Yhteystiedot

HELSINKI

Juha Laine

juha.laine@atarekry.fi

0504431057

KUOPIO

Olli Malkavaara

olli.malkavaara@atarekry.fi

0505681313

JÄRVENPÄÄ

Elina Petäjaniemi

elina.petajaniemi@atarekry.fi

0505704082

Janne-Pekka Pesonen

janne-pekka.pesonen@atarekry.fi

0444914588

Outi Takala

outi.takala@atarekry.fi

0440987286

