

VANHEMMUUDEN KUSTANNUKSET

2015

Yrittäjän kolme suurinta suoraa, lakisääteistä tai työehtosopimukseen perustuvaa kuluerää ovat

1. raskauden aiheuttamien poissaolojen kulut,
2. äitiys- ja vanhempainvapaasta koituvat palkka- ja lomapalkkakulut sekä
3. sairaan alle 10-vuotiaan lapsen hoitokulut:

1. RASKAUDEN AIHEUTTAMIEN POISSAOLOJEN KULUT

Sairausajan palkka (keskimäärin 5 päivää) 4)	700,00 euroa
Sosiaalikulut	175,00 euroa
YHTEENSÄ	875,00 euroa

2.a) ÄITIYS- JA VANHEMPAINVAPAASTA KOITUVAT PALKKAKULUT

Työnantaja maksaa palkan 3 kk:n ajalta	8 400,00 euroa
Sosiaalikulut palkasta 1)	2 184,00 euroa
Kela korvaa työnantajalle yhteensä 2)	-7480,00 euroa
Kelan sosiaaliturvamaksun hyvitys 2,04 %	-156,00 euroa
YHTEENSÄ	2948,00 euroa

b) ÄITIYS- JA VANHEMPAINVAPAASTA KOITUVAT LOMAPALKKAKULUT

Lomaa kertyy 25 päivää	2800,00 euroa
Lomaraha	1 400,00 euroa
Sosiaalikulut lomapalkasta	1 092,00 euroa
Kelan vuosilomakustannuskorvaus 3)	-2760,00 euroa
Kelan sosiaaliturvamaksun hyvitys 2,04 %	-72,00 euroa
YHTEENSÄ	2 460,00 euroa

3. SAIRAAN ALLE 10-VUOTIAAN LAPSEN HOITOKULUT

Sairaan lapsen hoitokulut	6 300,00 euroa
(9 vuotta / 5 päivää vuosi) 5)	
Sosiaalikulut	1 575,00 euroa
YHTEENSÄ	7875,00 euroa

KULUT TYÖNANTAJALLE YHTEENSÄ 14 158,00 euroa

Laskelman pohjana:

Henkilön kuukausipalkka 2800 euroa/ kk

Henkilön lomakertymä 2,5 päivää/ kk

Äitiysloma 105 arkipäivää ja vanhempainvapaa 158 arkipäivää.

1) Sosiaalikulut 26 %:n mukaan, sis. lakisääteiset vakuutukset (tapaturmavakuutus keskimääräisellä %:lla).

2) Kela korvaa 3 kk palkasta n. 85 % ja sotumaksun (ei bruttopalkan sosiaalikuluja).

Palkanmaksu voi olla pidempikin aika kuin 3 kk, riippuu työehtosopimuksesta.

3) Lomakustannuskorvaus on n. 85 %, (ei bruttopalkan sosiaalikuluja). Lomarahaa ei korvata.

4) Sairausajan palkka ennen äitiysloman alkua arvioitu kokemuksen perusteella.

5) Sairaan lapsen hoitopäivät arvioitu SYNnin ja SY:n kyselyn perusteella.

VÄLILLISET KULUT

- Sijaisen rekrytointikuluja ei ole huomioitu.

Sijaisia on vaikea saada määräaikaisiin työsuhteisiin, varsinkin pienyritykseen, missä sijaisen ei ole todennäköistä äitiysloman jälkeen jatkaa työsuhdetta. Pienyrityksessä äitiyslomansijainen lähtee helpommin kesken sijaisuuden, kun

vakituinen työpaikka löytyy muualta. Pienyrityksessä asiakassuhteet perustuvat pitkälti henkilökohtaiseen palveluun ja silloin työntekijöiden pysyvyys on erityisen tärkeää.

Laskelmat on laatinut Hämeenlinnan MK-Tili Oy, 10/2015, Auktorisoitu tilitoimisto