

Tuija Limnell-Uotila

KANSALLISEN TULOREKISTERIN KÄYTTÖÖNOTON  
VAIKUTUKSET CASE-YRITYKSEN PALKKAHALLINTOON

Liiketalouden koulutusohjelma  
2018

# KANSALLISEN TULOREKISTERIN KÄYTTÖÖNOTON VAIKUTUKSET CASE-YRITYKSEN PALKKAHALLINTOON

Linnell-Uotila, Tuija  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Marraskuu 2018  
Sivumäärä: 87  
Liitteitä: 4

Asiasanat: palkanlaskenta, palkkahallinto, rekisterit, tulot, työnantajat

---

Tämä opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona pienelle, satakuntalaiselle työnantajalle huhti-marraskuussa 2018. Kyseessä oli tapaustutkimus, jossa tutkimuksen kohteena oleva yritys valmistautui kansallisen tulorekisterin käyttöönottoon 1.1.2019. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa, mikä vaikutus uuden tietokannan käyttöönotolla ja uudistuvalla palkkatietojen ilmoitusmenettelyllä on kohdeyrityksen palkkahallintoon. Työn teoriaosassa perehdyttiin monipuolisesti yrityksen rooliin säännöllisesti palkkoja maksavana työnantajana. Siinä tutustuttiin kattavasti myös kaikkiin palkanmaksuun liittyviin velvollisuuksiin ja nykyiseen palkkatietojen ilmoitusmenettelyyn. Lisäksi perehdyttiin laaja-alaisesti kansallisen tulorekisterin perustamishankkeeseen ja palkkatietojen ilmoitusmenettelyn uudistumiseen.

Tutkimuksen toteuttamiseksi valittiin kvalitatiivinen tutkimusote, jossa aihetta tutkittiin käyttämällä aineistonkeruumenetelminä strukturoimattomia haastatteluja ja puolistrukturoitua kyselyä laatimalla kohdehenkilöille pääosin avoimia haastattelukysymyksiä. Haastatteluista kaksi tehtiin kasvotusten, yksi sähköpostitse ja loput kolme Microsoft Forms-kyselynä Internetin välityksellä. Kerätty empirinen aineisto saatettiin samaan muotoon litteroimalla tallenteet ja tulostamalla kaikki haastattelukysymyksiin saadut vastaukset. Tässä tutkimuksessa sovellettiin laadullista sisältöanalyysiä ja suoritettiin abduktiivista päättelyä. Kerronnallinen aineisto eroteltiin, tiivistettiin ja järjestettiin kategorioihin tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi.

Tutkimuksessa todettiin, että vuodelta 2019 ja sen jälkeen annettaviin tietoihin ei enää sovelleta oma-aloitteisten verojen työnantajasuoritusten ilmoitusmenettelyä nyky muodossaan eikä vuosi-ilmoittamista, koska tilalle tulee tietojen reaaliaikainen, maksukohtainen ja suorituksen saajittain tapahtuva ilmoittaminen. Palkkatiedot ilmoitetaan tulorekisteriin jokaisen maksutapahtuman jälkeen viiden päivän kuluessa. Tietyt velvoitteet, kuten maksaminen, rahavirrat ja palkkakirjanpito säilyvät ennallaan.

Tutkimus osoitti, että tulevaan uudistukseen osana julkisten palvelujen digitalisaatiota suhtaudutaan kohdeyrityksessä myönteisesti ja luottavaisesti. Uusi ilmoitusmenettely ei poista rutiineja palkanlaskijan työstä. Jatkossa työ muuttuu pitkin vuotta tehtäväksi ilmoittamisiksi vuosi-ilmoittamisen jäädessä kokonaan pois. Ennen tulorekisterin käyttöönottoa ei voida sanoa, nopeutuuko tai yksinkertaistuuko ilmoittaminen verrattuna nykyiseen menettelyyn. Kohdeyritys ei tule jatkossa välttymään taannehtivilta selvityiltä, mikäli se pitäytyy vain pakollisten vähimmäistietojen antamisessa tulorekisteriin. Se on riittävän valmistautunut tulorekisterin käyttöönottoon ja voi jatkossakin käyttää Palkka.fi-palvelua palkkatietojensa ilmoittamiseen.

# EFFECTS OF DEPLOYMENT OF NATIONAL INCOMES REGISTER ON PAYROLL ADMINISTRATION OF CASE COMPANY

Linnell-Uotila, Tuija  
Satakunta University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Administration  
November 2018  
Number of pages: 87  
Appendices: 4

Keywords: employers, income, payroll administration, payroll computation, registers

---

This thesis was implemented as an assignment for a small employer in Satakunta between April and November 2018. It was a case study, where the target company was preparing for the deployment of a national Incomes Register on 1 January 2019. The purpose of the thesis was to find out what effect the deployment of a new database and a renewed reporting procedure will have on the target company's payroll administration. In the theoretical part, the company's role as an employer regularly paying salaries was thoroughly familiarized. Also, all the obligations connected with the present reporting procedure of earnings were acquainted with. In addition, extensive familiarization with the establishment project of the national Incomes Register, as well as the renewal of the reporting procedure of earnings, was carried out.

To conduct the study, a qualitative research method was chosen, where the topic was examined by using unstructured interviews and a semi-structured inquiry with mainly open-ended questions. Two of the interviews were carried out face-to-face, one by e-mail and the rest three by using a Microsoft Forms inquiry through the Internet. The collected empirical data was transformed into one form by transcribing the recordings and printing out all the replies. In this study, a qualitative contents analysis was applied, and an abductive reasoning was performed. The narrative material was separated, summarized and organized into categories to answer the research questions.

Based on the study it can be said that to the data given from the year 2019 and thereafter will not be applied, in its present form, the filing procedure of employer's contributions, nor the annual report. Because instead, there will be a report in real time, according to the payment and beneficiary. The earnings will be reported to the Incomes Register within five days of each settlement. Certain obligations, such as paying, cash flows and payroll accounting, will remain the same.

The study showed that the target company took a positive and confident attitude towards the future renewal, as a part of the digitalization of public services. The new reporting procedure will not remove routines from the payroll clerk's work. In the future, the work will change into reports submitted throughout the year, as the annual report will be left out completely. Before the Incomes Register has been deployed, it cannot be said whether the reporting is quicker or simpler compared with the present procedure. The target company will not be able to avoid retrospective clarifications in the future, if it only gives obligatory minimum information for the Incomes Register. The company seems to be well-prepared for the introduction of the Incomes Register and can use Palkka.fi service to report its payment details also in the future.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA KÄSITEVIITEKEHYS .....	7
2.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet.....	7
2.2	Käsiteviitekehys.....	8
3	YRITYS TYÖNANTAJANA .....	10
3.1	Säännöllisesti palkkoja maksava työnantaja.....	10
3.2	Verohallinnon työnantajarekisteri.....	11
3.3	Työnantajan velvollisuudet.....	13
3.4	Korvauksen laadun tunnistaminen.....	14
4	PALKANMAKSUUN LIITTYVÄT VELVOLLISUUDET .....	16
4.1	Verohallinnolle kuukausittain maksettavat ja ilmoitettavat työnantajasuoritukset.....	16
4.2	Vuosittainen palkkailmoitus Verohallinnolle .....	20
4.3	Eläketurva ja muut pakolliset vakuutukset .....	20
4.4	Ulosotto ja ammattiyhdistysjäsenmaksu.....	28
4.5	Raportointi muille sidosryhmille .....	30
5	KANSALLINEN TULOREKISTERI.....	31
5.1	Perustamishanke ja julkisten palvelujen digitalisaatio .....	31
5.2	Käyttöönoton aikataulu.....	37
5.3	Palkkatietojen ilmoitusmenettelyn muuttuminen .....	38
5.4	Tiedonkäyttäjät ja tulonsaajat .....	40
5.5	Hankkeeseen kohdistunut kritiikki .....	42
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	43
6.1	Kohdeyritys.....	43
6.2	Tutkimuksen toteutus.....	44
6.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	53
6.4	Tutkimuksen eettisyys .....	55
7	TUTKIMUSTULOKSET.....	56
7.1	Kohdeyrityksen palkanlaskenta ja Palkka.fi-palvelu.....	56
7.2	KATRE-hanke ja julkisten palvelujen digitalisaatio .....	62
7.3	Ilmoitusmenettelyn muuttuminen .....	68
7.4	Tietojen käyttö ja tulevaisuus .....	76
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	78
	LÄHTEET.....	83
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Verohallinto ottaa 1.1.2019 käyttöön uuden, kansallisen tulorekisterin, joka on sähköinen tietokanta tulotiedoille. Tulorekisterin perustamishanke KATRE on yksi tämänhetkisen, pääministeri Juha Sipilän hallituksen julkisten palvelujen digitalisoinnin kärkihankkeista. Hankkeen avulla tavoitellaan julkisten palvelujen rakentamista käyttäjälähtöisiksi ja ensisijaisesti digitaalisiksi uudistamalla toimintatapoja, jotta julkisen hallinnon tuottavuus paranisi. Digitalisaatio on hallituksen strategiaa läpileikkaava teema, jolla pyritään luomaan asiakaslähtöiset, julkisia palveluja koskevat periaatteet. Samalla sitoutetaan julkinen sektori automatisoimaan ja digitalisoimaan toimintatapojaan.

Hankkeen yleisestä ohjauksesta vastaa Valtiovarainministeriö ja käytännön toteutuksesta Verohallinto. Verohallinnon Tulorekisteriyksikkö toimii rekisterin ylläpitäjänä ja vastuuviranomaisena rekisterin käyttöönoton jälkeen. Tulorekisterin järjestelmätöimittaja on Digia Oyj, joka on suomalainen, Helsingin pörssissä listattu ohjelmistoyhtiö. Uusi, keskitetty tietovaranto palvelee jatkossa sekä tulonsaajia että tiedonkäyttäjiä. Yritykset, palkanlaskijat ja tilitoimistot joutuvat perehtymään uuteen ilmoitusmenetelyyn jo vuoden 2018 aikana. Siksi ilmoitusvelvollisten kannattaakin jo etukäteen selvittää, onko niillä valmiudet toimia vaaditulla tavalla, kun uusi tietovaranto otetaan käyttöön, jotta vältetään ongelmilta siirryttäessä teoriasta käytäntöön.

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön aiheena on kansallisen tulorekisterin käyttöönoton vaikutukset case-yrityksen palkkahallintoon. Tutkimus tehtiin toimeksiantona huhti-marraskuussa 2018 satakuntalaiselle, vuonna 1990 perustetulle, muovituotteita valmistavalle, pienelle osakeyhtiölle, jossa työskentelin itse elokuuhun 2018 asti. Kyseinen yritys on säännöllisesti palkkoja maksava työnantaja, joka kuuluu Verohallinnon työnantajarekisteriin ja työllistää vakinaisesti noin kymmenen ja sen lisäksi tilapäisesti noin viisi henkilöä vuosittain.

”Palkanlaskenta on sekä palkkahallinnon että henkilöstöhallinnon ydintoiminto” (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 10). Se on yksi tärkeimmistä työnantajan lakisääteisistä velvoitteista. Työn lähtökohtana oli oma, vahva

kiinnostus palkanlaskentaa, kansallista tulorekisterihanketta ja uudistuvaa palkkatietojen ilmoitusmenettelyä kohtaan. Tutkimuksen aihe on ajankohtainen, kiinnostava ja koskettaa lähes kaikkia työnantajia, jotka ovat ilmoitusvelvollisia palkkatiedoistaan. Se on lisäksi käytännönläheinen, tiiviissä yhteydessä työelämään ja siten varsin sopiva myös tutkimuksen toimeksiantajayritykselle. Tulorekisteriä aiheena ei vielä ennen sen käyttöönottoa ole kovin paljon tutkittu ammattikorkeakoulujen opinnäytetöissä, vaan se on uusi, innovatiivinen ja näin ollen motivoiva tutkimuksen tekijällekin.

Tutkimuksen päämääräksi asetettiin työnantajan roolin, palkanlaskentaan liittyvien velvoitteiden, sähköisen tietokannan käyttöönoton ja muuttuvan tulotietojen ilmoittamisen kokonaisvaltainen tarkastelu kohdeyrityksen näkökulmasta. Työn tavoitteena oli tutkia, miten tulorekisterin käyttöönotto muuttaa palkkatietojen ilmoitusmenettelyä yleisesti ja mikä vaikutus tulorekisterin käyttöönotolla ja uudistuvalla palkkatietojen ilmoitusmenettelyllä tarkemmin ottaen on kohdeyrityksen palkanlaskentaan. Tutkimusta tehtiin ajatuksella, että siitä voisivat hyötyä muutkin pienet yritykset. Tällä kertaa tutkimusstrategiaksi valikoitui tapaustutkimus ja tutkimusotteeksi kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, johon sisältyi hieman myös kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen piirteitä.

Tässä tutkimuksessa käytettiin triangulaatiota eli monimenetelmäisyyttä koskien lähinnä tutkimusaineistoa, jota kerättiin tekemällä haastatteluja ja kysely. Haastattelujen kohdehenkilöiksi valittiin kohdeyrityksen palkanlaskija, kohdeyrityksen kirjanpitoa hoitava tilitoimistoyrittäjä sekä Verohallinnon ylitarkastaja, sidosryhmävastaava kansallisen tulorekisterin perustamishankkeesta. Kysely tehtiin kohdeyrityksen johdolle eli kolmelle osakkaalle, jotka kaikki työskentelevät omistamassaan yrityksessä tällä hetkellä. Palkanlaskijan ja tilitoimistoyrittäjän haastattelu toteutettiin kasvotusten ja Verohallinnon edustajan sähköpostin välityksellä. Kysely toteutettiin Microsoft Forms-tilasto-ohjelman avulla.

Tallennetut haastattelut litteroitiin aineiston samaan formaattiin saattamiseksi eli yhteismitallistamiseksi. Purettu tutkimusaineisto tulostettiin. Avoimiin haastattelukysymyksiin saatuja vastauksia analysoitiin sisältöanalyysin ja päättelyn avulla ja kyselyn kolmen monivalintakysymyksen vastauksia kvantitatiivisin menetelmin. Kerronnallisia vastauksia eroteltiin, tiivistettiin ja järjestettiin kategorioihin, jotta ne saatiin

paremmin jäsenneltyä tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi. Tietoaineistoa tiivistettiin tutkittavan ilmiön ja asioiden merkitysten, seurausten ja yhteyksien tarkastelemiseksi sekä tulkinnan ja johtopäätösten tekemiseksi.

## 2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA KÄSITEVIITEKEHYS

### 2.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tässä opinnäytetyössä perehdyttiin ensin yrityksen rooliin työnantajana, sen palkanmaksuun liittyviin velvoitteisiin sekä nykyiseen palkkatietojen ilmoitusmenettelyyn. Sen jälkeen selvitettiin, mikä uusi, kansallinen tulorekisteri on ja miten sen käyttöönotto muuttaa palkkatietojen ilmoitusmenettelyä käytännön palkanlaskentatyössä. Työssä tarkasteltiin myös tulorekisterin merkitystä sekä tiedonkäyttäjille että tulonsaajille sekä tuotiin esiin hankkeeseen julkisuudessa kohdistunutta kritiikkiä. Tulevan tulorekisterin käyttöönoton ja palkkatietojen ilmoitusmenettelyn muutoksen vaikutuksia pyrittiin selvittämään case-yrityksen ja käytännön palkanlaskentatyön näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mikä merkitys palkkatietojen ilmoitusmenettelyn muuttumisella ja KATRE-hankkeella osana julkisten palvelujen digitalisointia on kohdeyritykselle ja muille pientyönantajille.

Tutkimuksen pääkysymys oli:

- Miten tulorekisterin käyttöönotto vaikuttaa kohdeyrityksen palkkahallintoon?

Ja sen alakysymyksiä olivat:

- Mitkä ovat säännöllisesti palkkoja maksavan työnantajan palkanmaksuun liittyvät velvollisuudet?
- Nopeutuuko ja yksinkertaistuuko palkkatietojen ilmoittaminen tulorekisterin käyttöönoton myötä?
- Helpottuuko ja keveneekö kohdeyrityksen viranomaisilmoittamiseen liittyvä hallinnollinen taakka ilmoitusmenettelyn muuttuessa?

- Jakaantuvatko palkanlaskija työt jatkossa tasaisemmin koko vuodelle ja vähe- neekö esimerkiksi taannehtivien selvittelyjen määrä?
- Edellyttääkö tulorekisterin käyttöönotto joitain erityisvalmiuksia kohdeyrityk- seltä ja sen palkkahallinnolta?
- Pärjääkö kohdeyritys vielä jatkossa nykyisin käytössään olevalla palkanlasken- taohjelmalla?
- Millainen vaikutus tulorekisterillä on yrityksen ulkoisiin sidosryhmiin?

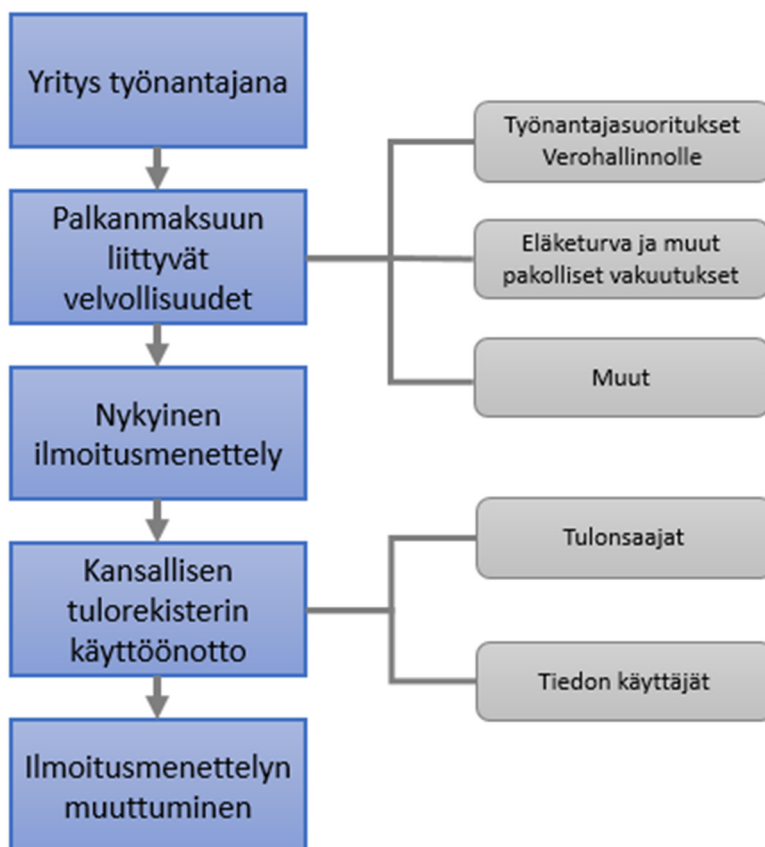
Tässä opinnäytetyössä aihetta tarkasteltiin laajasti pienen, säännöllisesti palkkoja mak- savan työnantajan näkökulmasta. Tutkimuksen avulla pyrittiin muodostamaan kattava kokonaiskuva pienen yrityksen roolista työnantajana, työnantajan palkanmaksuun liit- tyvistä velvollisuuksista, tulorekisteristä ja uudistuvasta palkkatietojen ilmoitusmenet- telystä. Valmiin, raporttimuotoisen tietopaketin toivottiin hyödyttävän toimeksianta- jayritystä, sen palkkahallintoa sekä mahdollisesti myös muita vastaavan kokoisia pie- niä yrityksiä, jotka toimivat työnantajina.

Tässä työssä ei käsitelty laajasti kaikkia työnantajana toimimiseen liittyviä velvelli- suuksia vaan keskityttiin ainoastaan palkanmaksuun liittyviin velvollisuuksiin. Työssä ei myöskään perehdytty kattavasti kaikkiin Verohallinnon tarjoamiin sähköisiin ilmoi- tuskanaviin vaan keskityttiin niihin, joita kohdeyrityksen käyttäjä käyttää. Myös tulorekisterin ja palkanlaskentaohjelman välisen integraation eli teknisen rajapinnan syvälinen, tie- totekninen tarkastelu jätettiin tämän työn ulkopuolelle.

## 2.2 Käsiteviitekehys

Kuviossa 1 kuvataan tämän opinnäytetyön keskeiset käsitteet ja niiden väliset suhteet. Kuvio havainnollistaa yrityksen toimimista työnantajana, palkanmaksuun liittyviä vel- vollisuuksia, nykyistä palkkatietojen ilmoitusmenettelyä, kansallisen tulorekisterin käyttöönottoa ja uudistuvaa palkkatietojen ilmoitusmenettelyä. Viitekehys on luotu työssä käytettävän teoratiedon pohjalta. Opinnäytetyön sisällysluettelo mukailee teo- reettista viitekehystä.





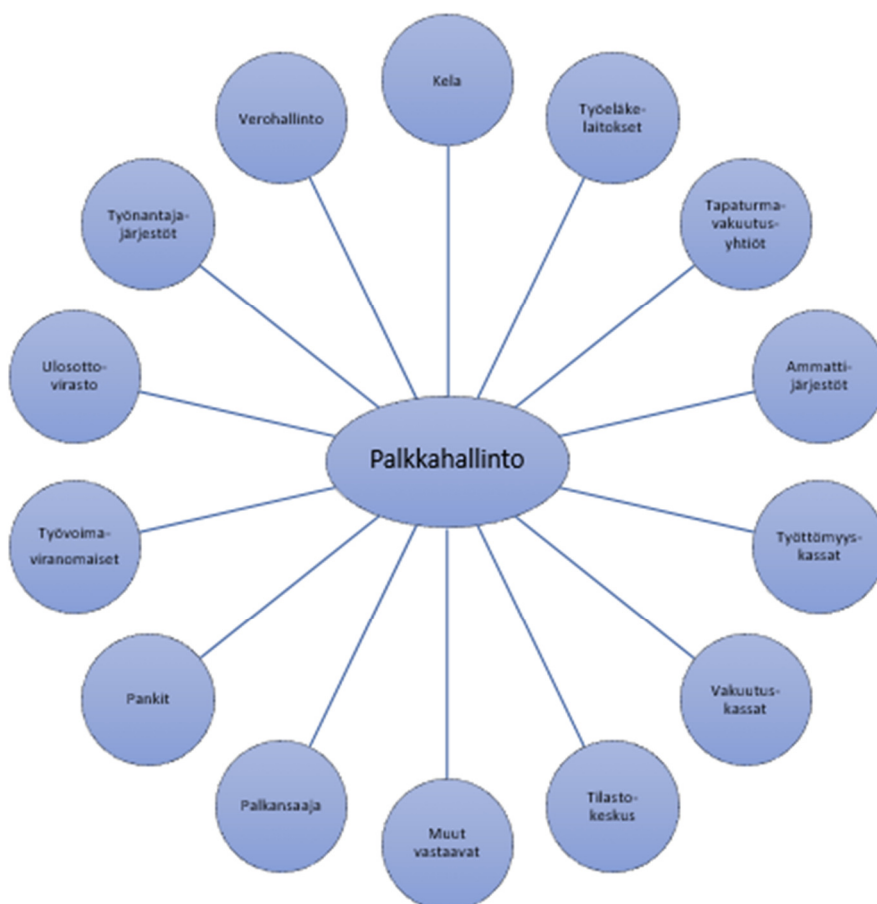
Kuvio 1. Palkkatietojen ilmoitusmenettelyn muuttuminen

Palkkatietojen ilmoitusmenettelyn taustalla on yrityksen asema joko satunnaisesti tai säännöllisesti palkkoja maksavana työnantajana. Kuten kuviosta 1 voidaan havaita, työnantajana toimiminen tuo yritykselle mukanaan palkanmaksuun liittyviä velvollisuuksia. Nykyinen ilmoitusmenettely koostuu työnantajasuoritusten maksamisesta ja ilmoittamisesta kuukausittain Verohallinnolle. Tämän lisäksi yrityksen ilmoitusvelvollisuuksiin kuuluvat vuosittaiset ilmoitukset Verohallinnolle, eläkevakuutus- ja tapaturmavakuutusyhtiölle sekä Työttömyysvakuutusrahastolle. Vakuutusmaksujen maksamisen ohella yrityksellä saattaa olla myös muita maksu- ja raportointivelvoitteita. Yksi tämän opinnäytetyön keskeisistä käsitteistä on kansallisen tulorekisterin käyttöönotto ja sen merkitys sekä tulotietojen käyttäjille että tulonsaajille. Tulorekisterin käyttöönotosta seuraa palkkatietojen ilmoitusmenettelyn muuttuminen, joka myös on yksi tämän opinnäytetyön keskeisistä käsitteistä.

### 3 YRITYS TYÖNANTAJANA

#### 3.1 Säännöllisesti palkkoja maksava työnantaja

Työsuhdeasioiden ymmärtäminen ja palkkojen laskeminen ovat tärkeitä asioita yritystoiminnassa. Yksi tyypillisistä henkilöstövoimavarojen johtamisen prosesseista on palkkahallintoprosessi (Viitala 2013). Yrityksen pitää perehtyä henkilöstöä koskevaan lainsäädäntöön, jotta se osaa maksaa työntekijöilleen oikean suuruista palkkaa oikeaan aikaan. Henkilöstöstä syntyvät kulut pitää myös osata laskea yritystoiminnan kannattavuutta suunniteltaessa. (Hakonen & Roos 2014, 166.) Palkka ylipäätään on tärkeä tekijä sekä kansantaloudellisesti että yksittäisen palkansaajan näkökulmasta (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 9). Palkkahallinnon sisältöön vaikuttavat sekä organisaation sisäiset että ulkoiset tekijät. Kuviossa 2 on havainnollistettu ulkoisten sidosryhmien vaikutusta yrityksen palkkahallintoon.



Kuvio 2. Palkkahallinnon ulkoiset sidosryhmät (mukaiillen Helsilä 2002, 198).

Kuviosta 2 nähdään, että palkkahallinnon sisältöön vaikuttavat yrityksen sisäisten tekijöiden lisäksi useat ulkoiset sidosryhmät. Pienissä yrityksissä yleensä sekä talousettä henkilöstöasioita hoitaa sama henkilö (Kouhia-Kuusisto ym. 2017,10). Palkkahallintoa hoitavalta henkilöltä edellytetään palkkojen laskemisen teknisen osaamisen lisäksi lakien ja säännösten tuntemista ja niissä tapahtuvien muutosten aktiivista seuraamista. Palkkaan liittyvät tiedot ovat työntekijälle henkilökohtaisia ja sensitiivisiä asioita, joten henkilöstöasioiden hoitajan on hoidettava työtään hienotunteisesti ja luottamuksellisesti. Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä henkilöstöammattilaiset ovat juuri niitä henkilöitä, jotka vastaavat työnantajan puolella lakien ja työehtojen noudattamisesta henkilöstöasioissa, koska yrittäjillä ja esimiehillä on harvoin tarpeeksi aikaa siihen. (Viitala 2013.)

Verotuksen näkökulmasta työnantajaa pidetään joko satunnaisena tai säännöllisenä työnantajana. Yritystä pidetään säännöllisenä työnantajana, jos se maksaa vakituisesti palkkaa vähintään kahdelle tai useammalle palkansaajalle tai jos se maksaa palkkaa samanaikaisesti vähintään kuudelle sellaiselle palkansaajalle, joiden työsuhteet ovat tilapäisiä ja tarkoitettu lyhytaikaisiksi. (Suomi.fi-palvelun www-sivut 2018.) Satunnaisesti palkkoja maksavana työnantajana pidetään yritystä, jolla on palveluksessaan vain yksi vakituinen työntekijä tai yhdestä viiteen työntekijää, joiden työsuhde kestää vähemmän kuin kalenterivuoden (Verohallinnon www-sivut 2018). Säännöllisesti ja satunnaisesti palkkoja maksavien työnantajien ilmoitusvelvollisuudet eroavat toisistaan. Satunnaisesti palkkaa maksavan, työnantajarekisteriin kuulumattoman työnantajan ei tarvitse antaa Verohallinnolle ilmoitusta maksamistaan palkoista sellaisilta kuukausilta, joilta suorituksia ei ole. (Laine & Sainio 2017.)

### 3.2 Verohallinnon työnantajarekisteri

Työnantajan on ilmoitauduttava Verohallinnon työnantajarekisteriin säännölliseksi työnantajaksi, jos se maksaa vakituisesti palkkoja (Verohallinnon www-sivut 2018). Satunnaisesti palkkoja maksavaa työnantajaa ei merkitä työnantajarekisteriin, mikäli se ei itse halua (Suomi.fi-palvelun www-sivut 2018). Ilmoittautuminen työnantajarekisteriin tehdään joko verkossa Yritys- ja yhteisötietojärjestelmän verkkopalvelussa

tai Y-lomakkeella. (Verohallinnon www-sivut 2018.) Tieto työnantajarekisteriin merkitsemisestä on yritys- ja yhteisötietolain mukaan julkinen tieto (Yritys- ja yhteisötietolaki 244/2001, 4 §).

Yritys- ja yhteisötietojärjestelmä (YTJ) on Patentti- ja rekisterihallituksen ja Verohallinnon yhteinen palvelu, jossa ilmoituksen voi tehdä sähköisesti. Sen käyttö edellyttää tunnistautumista, ja käytössä on tällä hetkellä Suomi.fi-tunnistus, joka on julkishallinnon asiointipalvelujen yhteinen tunnistuspalvelu. Tunnistautua voi Varmennekortin ja Mobiilivarmenteen lisäksi kymmenen tunnetun pankin verkkopankkitunnuksilla. (Yritys- ja yhteisötietojärjestelmän www-sivut 2018.) Joidenkin yritysmuotojen osalta työnantajarekisteriin ilmoittaudutaan pelkästään Y-lomakkeella (Suomi.fi-palvelun www-sivut 2018). Kaupparekisteri-ilmoitukset on tehtävä Patentti- ja rekisterihallituksen ja Verohallinnon yhteisillä lomakkeilla, jolloin tiedot menevät samalla lomakkeella molempien viranomaisten rekistereihin. Ilmoittautuminen ennakkoperintä- ja arvonalisäverovelvollisten rekisteriin, kaupparekisteriin ja työnantajarekisteriin tapahtuu näin ollen yhdellä ja samalla lomakkeella. (Patentti- ja rekisterihallituksen www-sivut 2018).

Lähes kaikki Kaupparekisteriin tehtävät ilmoitukset ovat maksullisia, sillä vain osoite- ja yhteystietojen muutokset sekä yritysten lakkaamis- ja tilinpäätösilmoitukset ovat maksuttomia. Jos yritys ilmoittaa Y-lomakkeella asioita vain Verohallinnolle, on ilmoitus kuitenkin maksuton. Kaupparekisterin käsittelymaksuhinnasto perustuu lakiin Patentti- ja rekisterihallituksen suoritteista perittävistä maksuista ja sen nojalla annettuun Työ- ja elinkeinoministeriön asetukseen Patentti- ja rekisterihallituksen maksullisista suoritteista (Laki Patentti- ja rekisterihallituksen suoritteista perittävistä maksuista 1032/1992, 1 §; Työ- ja elinkeinoministeriön asetus Patentti- ja rekisterihallituksen maksullisista suoritteista 938/2017, 1 §). Kaupparekisterin käsittelymaksuhinnaston mukaan sähköisten ilmoitusten käsittelymaksut ovat edullisempia kuin paperisten ilmoitusten (Patentti- ja rekisterihallituksen www-sivut 2018).

### 3.3 Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan velvollisuudet voidaan jakaa yleisiin, työsopimuslakisidonnaisiin ja muuhun työlainsäädäntöön perustuviin velvollisuuksiin. Yleiset velvollisuudet koskevat työntekijän yksityisyyttä, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, ja ne ovat perusoikeussidonnaisia. Konkreettisesti ne tarkoittavat työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua, tasa-arvoa ja henkilötietojen käsittelyn suojaa. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 83.) Työsopimuslaki velvoittaa työnantajaa lähinnä työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun, palkanmaksuun ja työsuojeluun muodostaen siten perinteisen työoikeuden alueen (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2017, 173). Muuhun työlainsäädäntöön perustuvat työnantajan velvollisuudet koskevat esimerkiksi työaikaa, vuosilomaa, työsuojelua ja tilaajavastuuta (Koskinen & Ullakonoja 2016, 83).

Työnantajalla on seuraavia laissa määrättyjä, yleisluontoisia velvoitteita työntekijöitään ja viranomaisia kohtaan:

- ilmoittautuminen Verohallinnon työnantajarekisteriin
- työsopimuksen tekeminen uuden työntekijän kanssa ja alan työehtosopimuksen noudattaminen
- ennakonpidätyksen suorittaminen työntekijöille maksetuista palkoista
- työnantajan sairausvakuutusmaksun maksaminen
- laissa määrättyjen vakuutusten ottaminen ja vakuutusmaksujen maksaminen
- tiettyjen ilmoitusten antaminen toiminnasta viranomaisille ja eläke- ja vakuutusyhtiöille
- työterveyshuollon järjestäminen ja kustantaminen riippumatta työntekijämäärästä
- työsuojelun järjestäminen työpaikalla. (Suomi.fi-palvelun www-sivut 2018.)

Osa edellä mainituista velvoitteista liittyy selkeästi palkanmaksuun. Työnantaja toimittaa maksamistaan palkoista ennakonpidätyksen ja maksaa palkkaan perustuvan työnantajan sairausvakuutuksen, joka aiemmin tunnettiin nimellä sosiaaliturvamaksu. Molemmat edellä mainitut suoritukset tilitetään Verohallinnolle. Näiden lisäksi työnantajan täytyy ottaa työntekijöilleen eläkevakuutus ja muut pakolliset vakuutukset sekä raportoida toimistaan viranomaisille ja eläke- ja vakuutusyhtiöille.

(Verohallinnon www-sivut 2018.) Palkatessaan työntekijän työnantaja sitoutuu samalla moniin kustannuksia aiheuttaviin velvollisuuksiin (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 201). Työsuhteen alettua työntekijä alkaa esimerkiksi ansaita vuosilomaa ja on oikeutettu työehtosopimusten mukaisiin työajan lyhennysvapaisiin (Hietala ym. 2017, 201).

### 3.4 Korvauksen laadun tunnistaminen

Yritys maksaa työntekijälle palkkaa korvaukseksi hänen työpanoksestaan (Tomperi 2014, 69). Jotta työnantaja pystyy hoitamaan velvollisuutensa suorituksen maksajana, sen tulee ensimmäiseksi tunnistaa toiselle tehdystä työstä maksettavan korvauksen laatu. Työn teettäjän pitää ratkaista, ovatko maksettava korvaus ja työn teettämisen olosuhteet sellaiset, että kyse on ennakoperintäsääntöjen mukaisesta palkasta vai onko kyseessä toimeksiantosuhde, josta maksettava korvaus on työkorvausta. (Engblom & Adamsson 2011, 23.)

Työn teettäjä ja työntekijä voivat solmia työtä koskevan työ- tai toimeksiantosopimuksen. Työnantajavelvollisuudet määräytyvät sen mukaan, kummasta kulloinkin on kyse. Verotuksessa sovellettava palkan käsite on määritelty ennakoperintälaissa, jonka mukaan palkalla tarkoitetaan kaikenlaatuista palkkaa, palkkiota, etuutta ja korvausta, joka saadaan työ- tai virkasuhteessa. Tämän lisäksi eräät ennakoperintälaissa luetellut palkkiot katsotaan palkaksi, vaikka työsuhdetta ei muodostuisikaan. Sellaisia ovat:

- kokouspalkkiot
- henkilökohtaiset luento- ja esitelmäpalkkiot
- hallintoelimen jäsenyydestä saatu palkkio
- toimitusjohtajan palkkio
- avoimen yhtiön ja kommandiittiyhtiön yhtiömiehen nostama palkka
- luottamustoimesta saatu korvaus. (Ennakoperintälaki 1118/1996, 13 §.)

Rahapalkan lisäksi työnantaja voi myös antaa työntekijöilleen palkkana pidettäviä luontoisetuja, kuten auto-, ravinto- ja puhelinetu. Työsuhteen käsitettä ei määritellä ennakoperintälaissa, mutta verotuksessa suoritusta pidetään aina palkkana, jos osapuolet ovat solmineet työsopimuksen. Työ- ja virkasuhteessa työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajalle henkilökohtaisesti, työnantajan johdon ja valvonnan alaisena

sekä työnantajan lukuun, jolloin työn suorittamisesta koituva välitön hyöty tulee suoraan työnantajan hyväksi. Työ tehdään pääasiassa työnantajan tarjoamilla työvälineillä, ja työskentelyn ajankohta ja työaika on määrätty työaikalain tai työehtosopimuksen mukaisesti. Työnantajalla on johto-oikeuden nojalla oikeus määrätä työskentelypaikasta, ja työ- tai virkasuhteessa työntekijä sitoutuu tekemään työtä palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Työkorvaus on työn tekemisestä maksettua korvausta jollekin muulle kuin yrityksen työntekijälle (Stenbacka & Söderström 2016, 57). Työkorvauksena on pidettävä työstä, tehtävästä tai palveluksesta maksettavaa korvausta, joka ei siis ole palkkaa. Työkorvaus voi olla työn suorittajan elinkeinotoimintaan liittyvää tuloa, muuta ansiotuloa tai hänen omistamansa yhtiön tuloa. Toimeksiantosuhde syntyy verotuksessa silloin, kun osapuolet ovat tehneet toimeksiantosopimuksen ja myös osapuolten tosiasiallinen toiminta puoltaa toimeksiantosuhdetta. Työn teettäjän ja työntekijän välillä välittää toimeksiantosuhde, jos osapuolten välillä on tehty toimeksiantosopimus, jonka muodollisia tunnusmerkkejä ovat muun muassa:

- toiminimellä tai yhtiömuodossa toimiminen
- pakollisten sosiaalivakuutusten ottaminen
- ennakkoperintärekisteriin kuuluminen
- lakisääteisten ilmoitusten tekeminen
- toimilupa. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Joskus työkorvauksen saajan ansiotoiminta on hyvin pienimuotoista. Työsuoritusten tekijä ei harjoita yritystoimintaa, mutta ei toisaalta myöskään ole työsuhteessa työn teettäjään. Siinä tapauksessa työkorvaus on saajansa henkilökohtaista ansiotuloa. Esimerkkinä tällaisesta voidaan pitää juristia, joka laatii naapurilleen perukirjan. Kyseessä on niin sanotun vapaan ammatin harjoittaja, joka tarjoaa ammattitaitoonsa perustuvia palveluita ilman, että toiminta edellyttää merkittävää pääomansijoitusta. (Engblom & Adamsson 2011, 24.)

Työn teettäjän näkökulmasta on tärkeää tunnistaa, tehdäänkö työtä työ- vai toimeksiantosuhteessa. Jo sopimusta tehtäessä on syytä varmistaa, että sopimuksen tyyppi, sisältö ja tosiasiallinen toiminta vastaavat osapuolten tarkoitusta. Etenkin

ristiriitatilanteissa sopimustyyppien tunnusmerkkien perusteella tehtävällä kokonais-arvioilla on tärkeä merkitys ratkaistaessa, onko suoritus palkkaa vai työkorvausta. (Verohallinnon www-sivut 2018.) Verohallinto on antanut 23.2.2018 päivätyn, syventävän vero-ohjeen palkan ja työkorvauksen välisestä rajanvedosta. Ohjetta sovelletaan ennakkoperinnässä ja soveltuvien osien suorituksen saajan verotusta toimitettaessa. Palkasta työnantajan on toimitettava ennakonpidätys ja maksettava työnantajan sairausvakuutusmaksu, ja palkansaajan verotuksessa palkka on aina hänen veronalaista ansiotuloaan. Työkorvauksesta sen sijaan ei toimiteta ennakonpidätystä, jos suorituksen saaja on ennakkoperintärekisterissä. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Palkan ja työkorvauksen välinen rajanveto on joskus hankalaa, koska palkkatulon erottamiseen työkorvauksesta liittyy tulkinnanvaraisuutta. Vallitsevat tosiseikat voivat tukea yhtä lailla yrittäjän kuin työntekijän roolia, ja ero näiden välillä on usein häilyvä. (Engblom & Adamsson 2011, 23.) Palkkion luonteen arviointi maksuhetkellä tehdään joka tapauksessa maksajan riskillä ja vallitsevien ja havaittavissa olevien seikkojen perusteella (Engblom & Adamsson 2011, 29–30). Viimeaikaiset yhteiskunnalliset muutokset ovat vaikuttaneet työn tekemisen ja yrittäjänä toimimisen muotoihin. Yritykset ulkoistavat ydintoimintansa ulkopuoliset ja erityisosaamista vaativat tehtävät niihin erikoistuneille toisille yrityksille. Yleinen kehityssuunta tukee työnteon ja yrittämisen mallien jatkuvaa monipuolistumista. Siksi yhä useammin aiemmin palkkatyönä tehty työ saatetaan nykyisin tehdä yrittäjänä. Asian arvioinnissa huomioitavien tosiseikkojen merkitys onkin muuttunut yrittäjyyttä tukevaan suuntaan. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

## 4 PALKANMAKSUUN LIITTYVÄT VELVOLLISUUDET

### 4.1 Verohallinnolle kuukausittain maksettavat ja ilmoitettavat työnantajasuoritukset

Maksetuista palkoista, niistä tehdyistä ennakonpidätyksistä sekä työnantajan sairausvakuutusmaksusta on annettava Verohallinnolle kuukausittainen veroilmoitus. Ennakonpidätykset ja työnantajan sairausvakuutusmaksu on maksettava Verohallinnolle viimeistään palkanmaksukuukautta seuraavan kuukauden 12. päivä. (Työnantajan



ilmoitukset 2017, 26.) Satunnainen työnantaja antaa veroilmoituksen vain niiltä vero-kausilta, joina se on maksanut palkkaa, mutta työnantajarekisteriin merkityn työnantajan pitää antaa työnantajasuoritusten veroilmoitus myös sellaisilta verokausilta, joilta ei ole maksettu palkkaa (Laine & Sainio 2017).

### **Ennakonpidätys**

Työntekijä ei saa sopimaansa palkkaa kokonaan käyttöönsä, koska palkanmaksun yhteydessä tehdään ennakonpidätys, jossa osa palkasta pidätetään veroja ja veronluonteisia maksuja varten (Tomperi 2014, 69). Ennakonpidätys tarkoittaa palkansaajan verojen ennakkoperintää, ja se tehdään valtion-, kunnallis- ja kirkollisveroa sekä sairausvakuutuksen maksuja varten (Stenbacka & Söderström 2016, 46). Pidätys perustuu palkansaajan verokorttiin merkittyyn, henkilökohtaiseen pidätysprosenttiin, ja tavoitteena on, että vuoden aikana tehty ennakonpidätys vastaisi mahdollisimman hyvin lopullista perittävän veron määrää. Jos työntekijä ei esitä verokorttia työnantajalle, ennakonpidätys toimitetaan 60 prosentin suuruisena. Pidätys lasketaan rahapalkan ja luontoisetujen raha-arvon yhteismäärästä palkanmaksukausittain. (Tomperi 2014, 70.)

Suomalaisessa verojärjestelmässä luonnollinen henkilö maksaa miltei kaikista tuloistaan veroja. Tyypillisintä tuloa on palkkatulo. (Hakonen & Roos 2014, 186.) Työnantajan pitää toimittaa maksamastaan palkasta ennakonpidätys (Ennakkoperintälaki 1118/1996, 9 §). Vaikka palkansaaja olisi merkitty ennakkoperintärekisteriin, ennakonpidätys on toimitettava siinäkin tapauksessa (Verohallinnon www-sivut 2018). Myös työkorvauksen maksajan on toimitettava maksamastaan työkorvauksesta ennakonpidätys, jos suorituksen saajaa ei ole maksuhetkellä merkitty ennakkoperintärekisteriin (Ennakkoperintälaki 1118/1996, 25 §).

Työnantajan ilmoittaa palkoista toimittamansa ennakonpidätykset Verohallinnolle työnantajasuorituksia koskevalla veroilmoituksella. Ennakonpidätys maksetaan Verohallinnon tilille viimeistään työnantajan oman verokauden mukaisena eräpäivänä. Kun verokausi on kalenterikuukausi, työnantajasuoritukset on ilmoitettava ja maksettava palkanmaksua seuraavan kuukauden 12. päivänä. Jos se sattuu olemaan lauantai tai pyhäpäivä, määräpäivä siirtyy seuraavaksi arkipäiväksi. Ilmoittamisen ja maksamisen määräajat on säädetty laissa. Oma-aloitteisten verojen, kuten arvonlisäveron ja

työnantajasuoritusten verokausi on lähtökohtaisesti kalenterikuukausi. Valinnaiseen, neljännesvuoden pituiseen verokauteen on kuitenkin mahdollista hakeutua, jos yrityksen liikevaihto on enintään 100 000 euroa kalenterivuodessa. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Veroilmoitukset arvonlisäverosta, työnantajasuorituksista sekä muista oma-aloitteisista veroista voidaan antaa verkossa esimerkiksi OmaVero-palvelussa, jonne yritysasiakkaat kirjautuvat Katso-tunnisteella. Sen avulla voi tunnistautua yrityksen edustajana viranomaisten sähköisiin palveluihin. Yritysten lisäksi tunnistetta voivat käyttää yhtymät, julkiset organisaatiot ja kuolinpesät. Tunnisteen avulla voi myös valtuuttaa asianhoitajan, esimerkiksi tilitoimiston, asioimaan puolestaan. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Katso-tunniste on niin sanottu vahva tunniste, joka sisältää käyttäjätunnuksen, salasanan ja näiden lisäksi kertakäyttösalasanan. (Verohallinnon www-sivut 2018.) Vahva tunnistautuminen on käyttäjien yksilöintiä ja itse tunnisteen aitouden ja oikeellisuuden todentamista sähköisen menetelmän avulla (Varanka, Mäkikangas, Hyypiä, Jalonen & Samppala 2017, 38). Katso-tunniste on maksuton. Tunnisteita, niiden käyttöä ja niihin liittyviä tietoja hallinnoidaan Katso-palvelussa. (Verohallinnon www-sivut 2018.) Ohjeet työnantajasuorituksista tehtävän veroilmoituksen antamiseen löytyvät Verohallinnon Internet-sivuilla sekä YouTube-videopalvelusta. OmaVero-palvelun lisäksi Verohallinto tarjoaa muitakin sähköisiä asiointipalveluja, joiden avulla voi antaa veroilmoituksia oma-aloitteisista veroista, kuten Ilmoitin.fi- ja Palkka.fi-palvelu. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Verohallinto on ollut edelläkävijä sähköisten palvelujen kehittämisessä. Verotili poistui käytöstä vuoden 2017 alussa ja tilalle tuli OmaVero-palvelu (Mattinen, Orlando & Parnila 2017). Verohallinnon tavoitteena on koota kattavasti sähköisten palvelujen tarjonta yhteen paikkaan. Samalla pyritään lopettamaan paperiposti kokonaan vuoteen 2020 mennessä ja tarjoamaan kaikki palveluyhteydenotot sähköisinä. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 203–204.)

## Sairausvakuutusmaksu

Jos yritys maksaa palkkoja, sen on myös osallistuttava sosiaalivakuutusten rahoittamiseen (Stenbacka & Söderström 2016, 79). Siksi työnantaja joutuu palkkojen lisäksi maksamaan niin sanottuja henkilösivumenoja, kuten sairausvakuutusmaksu sekä muut sosiaalivakuutusmaksut (Tomperi 2010, 69). Ne ovat pakollisia ja lakisääteisiä. Sairausvakuutusmaksuja kerätään sairaanhoito- ja päivärahamaksujen rahoittamiseksi. (Stenbacka & Söderström 2016, 79.) Palkasta on pääsääntöisesti suoritettava työnantajan sairausvakuutusmaksua. Työkorvauksesta ei sen sijaan suoriteta tätä maksua. Suomessa asuvat henkilöt ovat sairausvakuutuslain mukaan vakuutettuja sairauden varalta (Sairausvakuutuslaki 1224/2004, 1 luku 2§). Työnantajan sairausvakuutusmaksua maksetaan vain työntekijöistä, jotka ovat tämän lain mukaan vakuutettuja eli kuuluvat Suomen sosiaaliturvan piiriin (Hakonen & Roos 2014, 199).

Sairausvakuutusmaksu on meno, jota työnantaja ei voi vähentää työntekijän palkasta (Tomperi 2014, 72). Se ilmoitetaan Verohallinnolle samalla työnantajasuorituksia koskevalla veroilmoituksella kuin ennakonpidätyksetkin ja maksetaan Verohallinnon pankkitilille yhdessä muiden oma-aloitteisten verojen kanssa. Maksun määrä vahvistetaan vuosittain, ja vuonna 2018 se on 0,86 % ennakonpidätyksen alaisista palkoista. Työnantajan sairausvakuutusmaksua ei makseta alle 16-vuotiaalle eikä 68 vuotta täytäneelle maksetuista palkoista. (Suomen Yrittäjien www-sivut 2018).

Maksu lasketaan kuukauden aikana maksettujen ennakonpidätysten alaisten palkkojen määrästä eli bruttopalkasta. Jos työnantajalle on suoritettu sairausvakuutuslain perusteella päivä- tai äitiyspäivärahaa tai pakollisen tapaturma- tai liikennevahinkoturvan mukaista päivärahaa, se saa vähentää maksamaansa sairausvakuutusmaksua edellä mainittujen korvausten osalta. Vähennys tehdään oma-aloitteisesti myöhemmin maksettavasta maksusta, kuitenkin viimeistään seuraavan kalenterivuoden aikana siitä, kun korvaus on työnantajalle maksettu. (Mattinen ym. 2017.) Sairausvakuutusmaksun eräpäivä on palkanmaksukuukautta seuraavan kuukauden 12. päivä, ja tilittämisen ajankohdan ratkaisee se, milloin palkka on työntekijälle maksettu. (Hakonen & Roos 2014, 200.) ”Palkanmaksuajankohta määräytyy sen mukaan, milloin palkka on työntekijän nostettavissa ja käytettävissä” (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 45).

## 4.2 Vuosittainen palkkailmoitus Verohallinnolle

Työnantajan tai muun ilmoitusvelvollisen on annettava maksamistaan palkoista ja muista suorituksista Verohallinnolle vuosi-ilmoitus (Työnantajan ilmoitukset 2017, 26). Näistä ilmoituksista Verohallinto saa paljon tietoja henkilöverotukseen vaikuttavista tuloista, vähennyksistä ja varallisuudesta. Siksi on tärkeää, että tiedot ovat oikein. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 208.) Kalenterivuoden tiedot annetaan yhdellä ilmoituksella ja esimerkiksi palkkatiedot, jotka näkyvät tulonsaajien esitäytetyllä veroilmoituksella, perustuvat nimenomaan näihin vuosi-ilmoitustietoihin. Tulonsaajalle yksi vuosi-ilmoitus tarkoittaa yhtä suorituslajikohtaista erittelyä työnantajittain. Työnantajan on annettava tiedot sähköisesti, jos tulonsaajia on viisi tai enemmän. Velvoitetta sähköisen palvelun käyttöön ei kuitenkaan ole luonnollisella henkilöllä eikä kuolinpesällä. Jos käytetään paperilomaketta, vuosi-ilmoitus lähetetään lomakkeessa ilmoitettuun osoitteeseen. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Vuosi-ilmoitus annetaan kerran vuodessa, yleensä suorituksen maksuvuotta seuraavan tammikuun loppuun mennessä. Palkan tai muun suorituksen maksujankohta ratkaisee sen, minkä vuoden vuosi-ilmoitukseen se merkitään, ei se miltä ajalta se on maksettu. (Verohallinnon www-sivut 2018.) Jos vuosi-ilmoitus annetaan sähköisesti, se on annettava viimeistään helmikuun 3. päivä. Jos ilmoituksen määräpäivä osuu lauantaille, sunnuntaille tai muulle pyhäpäivälle, ilmoitus saadaan antaa seuraavana arkipäivänä. (Työnantajan ilmoitukset 2017, 26.)

## 4.3 Eläketurva ja muut pakolliset vakuutukset

Kun yritys palkkaa työntekijöitä, sen tulee huolehtia heidän vakuuttamisestaan ja vakuutusmaksujen maksamisesta. Sairausvakuutusmaksun lisäksi lakisääteisiä sosiaalivakuutuksia ja maksuja ovat:

- työeläkevakuutus
- työtapaturma- ja ammattitautivakuutus
- ryhmähenkivakuutus
- työttömyysvakuutus. (Stenbacka & Söderström 2016, 79; Suomi.fi-palvelun www-sivut 2018.)

## Työeläkevakuutus

Suomessa lakisääteinen eläkejärjestelmä perustuu työeläkelainsäädäntöön ja kansaneläkelainsäädäntöön. Eläketurva on sosiaaliturva, jota ei rahoiteta verovaroin (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 210). Sen tarkoituksena on sekä turvata työelämän aikana saavutetun kulutustason jatkuvuus eläkkeelle jäämisen jälkeen että taata koko väestölle vähimmäistoimeentulo eläkkeelle jäämisen jälkeen. Työntekijöiden eläketurvan järjestäminen on yksi työnantajan lakisääteisistä velvollisuuksista. Työnantaja voi hoitaa asian kolmella tavalla: ottamalla vakuutuksen yksityisestä työeläkeyhtiöstä tai perustamalla oman eläkekassan tai -säätiön. (Saarinen 2015.)

Yritysten työntekijät yksityisellä sektorilla kuuluvat pääosin työntekijän eläkelain (TyEL) piiriin, paitsi merimiehet, jotka kuuluvat merimieseläkelain (MEL) piiriin. Kunnan, valtion, evankelisluterilaisen kirkon ja Kelan työntekijöiden eläkeasioita hoitaa Keva. Näiden alojen työeläkelaki on julkisten alojen eläkelaki (JuEL). Yrittäjät vakuuttavat itsensä yrittäjien eläkelain (YEL) ja maatalousyrittäjät maatalousyrittäjien eläkelain (MYEL) mukaan. (Eläketurvakeskuksen www-sivut 2018.)

Työnantajan, joka toimii yksityisellä sektorilla, pitää ottaa TyEL-vakuutus työntekijälle, joka on täyttänyt 17 vuotta ja hänen kuukausiansionsa on vähintään 58,27 euroa vuonna 2018. Vakuuttamisen yläikäraja riippuu työntekijän syntymävuodesta seuraavasti:

- 68-vuotiaaksi asti, jos hän on syntynyt 1957 tai aikaisemmin
- 69-vuotiaaksi asti, jos hän on syntynyt 1958–1961
- 70-vuotiaaksi asti, jos hän on syntynyt 1962 tai myöhemmin. (Veritas Eläkevakuutuksen www-sivut 2018.)

TyEL-vakuutus on pakollinen, ja työnantaja on velvollinen tilittämään TyEL-maksut eläkeyhtiölle. Osan TyEL-maksusta maksaa työntekijä itse, mutta työnantaja huolehtii myös hänen maksuosuutensa tilittämisestä eläkeyhtiölle. Työnantaja voi olla joko sopimustyönantaja tai tilapäinen työnantaja. (Stenbacka & Söderström 2016, 82.) Säännöllisesti palkkoja maksavan sopimustyönantajan on tehtävä TyEL-vakuutus sopimus. Sopimustyönantaja maksaa TyEL-ennakkomaksuja. Vakuutusta ottaessaan työnantaja

voi valita, ilmoittaako se työsuhdetietonsa eläkeyhtiölle kuukausittain palkanmaksun yhteydessä vai vuosittain. Tilapäinen työnantaja, joka palkkaa työntekijöitä vain ajoittain tai heille maksetut palkat jäävät alle 8 346 euroon puolen vuoden aikana vuonna 2018, tilittää vakuutusmaksunsa eläkeyhtiölle kuukausittain. (Veritas Eläkevakuutuksen www-sivut 2018.)

Kuukausi-ilmoittaja ilmoittaa joka kuukauden työsuhde- ja palkkatiedot ja maksaa samalla myös vakuutusmaksun. Vuosi-ilmoittaja ilmoittaa jo vakuutushakemuksessaan kaikki yrityksen TyEL-työsuhteet. Palkkasumman ja työsuhteiden muutoksista, kuten uusista ja päättyneistä työsuhteista, ilmoitetaan pitkin vuotta. Työntekijöiden todelliset vuosipalkat ilmoitetaan kerran vuodessa vuosi-ilmoituksella seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä. Esimerkiksi Veritas Eläkevakuutusyhtiöllä on käytössään VerNet-verkkopalvelu, jossa voi tarkistaa ja päivittää työsuhdetietoja ja tehdä kuukausi- tai vuosi-ilmoituksia. (Veritas Eläkevakuutuksen www-sivut 2018.)

Työntekijäin eläkelain (395/2006, 70 §) mukaan eläkkeen perusteena olevaa työansiota määrättäessä otetaan huomioon palkka, tulospalkkio tai muu vastike, joka on maksettu tai sovittu maksettavaksi korvauksena työstä. Eläketurvakeskuksen ylläpitäältä Työeläkelakipalvelu-verkkosivuilta löytyy hakemisto työntekijöille maksetuista suorituksista ja siitä, ovatko ne eläkkeen perusteena olevia työansioita. Kaikkia suorituksia ei ilmoiteta eikä kaikista suorituksista peritä työntekijän eläkemaksua. (Eläketurvakeskuksen www-sivut 2018.) Seuraavat suoritukset eivät sisälly TyEL-palkkaan:

- sairauskassan lisäpäiväraha
- luottamustoimen kokouspalkkio, ellei työsuhteessa
- verovapaat päivärahat ja korvaukset
- korvaus laittomasta irtisanomisesta
- korvaus irtisanomisesta lomautuksen aikana
- suoritukset henkilöstörahastoon
- rojalti eli korvaus teoksen tekijälle
- ei veronalainen esinelahja
- osingonjako ja voitto-osuus
- odotusajan palkka

- henkilökuntaetu, kun kyse ei ole työstä saadusta vastikkeesta. (Veritas Eläkeyhtiön www-sivut 2018.)

Vuonna 2018 sopimustyönantajan TyEL-vakuutusmaksu on 25,3 % bruttopalkasta, mikäli työnantajan palkkasumma vuonna 2016 oli alle 2,06 miljoonaa euroa (Veritas Eläkevakuutusyhtiön www-sivut 2018). Maksua pienentää mahdollinen asiakashyvytys, joka on eläkeyhtiön sijoitustoiminnan tuottamaa ylijäämää, jota jaetaan vakuutusentottajille (Mattinen ym. 2017). Tilapäisen työnantajan maksu on saman suuruinen. Työntekijöiden osuudet maksuista ovat seuraavat:

- 6,35 % (17–52 v)
- 7,85 % (53–62 v)
- 6,35 % (63–67 v). (Veritas Eläkevakuutusyhtiön www-sivut 2018.)

### **Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus**

Työnantajan velvollisuutena on ottaa lakisääteinen työtapaturma- ja ammattitautivakuutus, jolla turvataan työntekijän toimeentulo, jos työssä tai työmatkalla sattuu tapaturma tai kun työntekijä sairastuu ammattitautiin. Työnantajan on otettava vakuutus työntekijöilleen jo ennen vakuutettavan työn alkamista eli sitä ei voi ottaa taannehtivasti. Vakuuttamisvelvollisuus alkaa, kun työnantajan maksettavaksi sovitut palkat ylittävät kalenterivuodessa 1 200 euroa vuonna 2018. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 218.) Vakuutuksen tarkoituksena on turvata työntekijöille hyvä ja nopea hoitoon pääsy. (LähiTapiolan www-sivut 2018.)

Työtapaturma- ja ammattitautilaki määrittelee vakuutusmaksun perusteena olevan työansion. Siihen luettavat vakuutusentottajan maksamat työansiot määräytyvät siten kuin tässä laissa säädetään ansionmenetykskorvauksen perusteena käytettävästä palkasta. Näin ollen palkkasummaan luetaan kuuluviksi palkka, tulospalkkio tai muu vastike, joka on sovittu maksettavaksi korvauksena työstä. (Työtapaturma- ja ammattitautilaki 495/2015, 81 §.)

Työnantaja saa tapaturmavakuutusyhtiöltä erillisen lomakkeen, jolla se ilmoittaa tapaturmavakuutuksen alaiset palkat ja yhtiön omistussuhteet (Mattinen ym. 2017).

Vakuutusmaksun perusteena ovat työnantajan ilmoittamat palkkatiedot. Vakuutusmaksuprosenttiin vaikuttaa eniten työn vaarallisuus (Stenbacka & Söderström 2016, 84). Maksun vaihteluväli on noin 0,3–8,0 %, ja keskimäärin se on noin 0,9 prosenttia palkasta. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 218.) Vakuutusten hinnoittelu perustuu kuitenkin vakuutusyhtiöiden väliseen, vapaaseen kilpailuun ja vakuutusmaksut ovat yhtiökohtaisia. Työnantaja ilmoittaa vakuutuskauden aikana maksamansa palkat työnlaadittain eriteltynä tammikuun loppuun mennessä. Esimerkiksi LähiTapiolalla on verkkopalvelu, jonka kautta palkkailmoituksen tekeminen on nopeaa ja kätevää. (LähiTapiolan www-sivut 2018.)

### **Ryhmähenkivakuutus**

Ryhmähenkivakuutus on tapaturmavakuutuksen liitännäisvakuutus, ja se on otettava, jos tapaturmavakuutus on otettava (Stenbacka & Söderström 2016, 84). Työntekijäin ryhmähenkivakuutus on työnantajan työntekijöilleen ottama henkivakuutus, jonka maksuista vastaa työnantaja. Kuolemantapauskorvausta maksetaan työntekijän kuoleman jälkeen, jos hänellä on ehdoissa mainittuja edunsaajia. Työntekijäin ryhmähenkivakuutus perustuu työmarkkinajärjestöjen tekemään, keskinäiseen sopimukseen ja vakuutettuina ovat eräin poikkeuksin kaikki työeläkelakien alaisissa työsuhteissa olevat työntekijät. Vakuutuksen ottamiseen velvoitettuja ovat kaikki työnantajat, joita sitovassa työehtosopimuksessa tai joiden alalla voimassa olevassa yleisessä valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on ryhmähenkivakuutusta koskevat määräykset. (Tapaturmavakuutuskeskuksen www-sivut 2018.)

Työntekijäin ryhmähenkivakuutusjärjestelmän juuret ulottuvat 1970-luvulle. Vuonna 1977 työmarkkinajärjestöt sopivat kuolemanvaraturvan järjestämisestä työnantajajapuolet työntekijöille. Vakuutuksenantajina olivat yhteisvastuullisesti suomalaiset henkivakuutusyhtiöt, ja turva päätettiin järjestää ryhmähenkivakuutuksena. Vakuutusmaksun perusteeksi päätettiin ottaa sama työpalkkojen summa kuin lakisääteisessä tapaturmavakuutuksessa. Turva määräytyi vakuutetun kuoliniän ja lapsiluvun mukaan. Tapaturmaisesti menehtyneiden edunsaajille päätettiin maksaa korotettu suoritus. (Tapaturmavakuutuskeskuksen www-sivut 2018.)



Työntekijäin ryhmähenkivakuutuksen tarkoituksena on turvata perheen välitön toimeentulo puolison tai lasten huoltajan kuoleman jälkeen. Kun vakuutuksen ottaneen työnantajan palveluksessa ollut työntekijä kuolee, maksetaan kuolemantapauskorvaus, jonka edunsaajina ovat vainajan puoliso sekä alle 22-vuotiaat lapset. Jos vakuutusehdoissa mainittuja edunsaajia ei ole, vakuutussummaa ei makseta. Vakuutus on voimassa työntekijän työ- ja vapaa-aikana. (Tapaturmavakuutuskeskuksen www-sivut 2018.)

Työntekijäin ryhmähenkivakuutusta hoitaa henkivakuutusyhtiöiden perustama pooli, joka on toiminut 1.4.2015 alkaen Tapaturmavakuutuskeskuksen yhteydessä. Se hoitaa keskitetysti kaikkien vakuutusten piiriin kuuluvien kuolemantapauskorvausten käsittelyn ja korvausten maksamisen. Vakuutusten hoitamisesta ja vakuutusmaksujen perimisestä vastaavat vahinkovakuutusyhtiöt. Käytännössä asioiden hoito ja maksujen perintä tapahtuu työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen ohessa siinä vakuutusyhtiössä, josta yksityisellä sektorilla toimiva työnantaja on ottanut työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen. Julkisen sektorin osalta taloudellisen tuen järjestämisestä huolehtivat Valtiokonttori, Keva ja jotkut kunnat itsenäisesti. Seurakuntien osalta turvan hoitavat joko seurakunnat omista varoistaan tai Työntekijäin ryhmähenkivakuutuspoolin kautta. Maatalousyrittäjien turvan järjestämisestä huolehtii Maatalousyrittäjien eläkelaitos. Eräät julkisoikeudelliset yhteisöt vastaavat henkilöstönsä ryhmähenkivakuutusturvasta itse. (Tapaturmavakuutuskeskuksen www-sivut 2018.)

Tapaturmavakuutusyhtiö perii ryhmähenkivakuutusmaksun tapaturmavakuutusmaksun yhteydessä. Sekä tapaturmavakuutuksen että ryhmähenkivakuutuksen loppulas-kun tai palautusmaksun suuruus määräytyy annetun tapaturmavakuutusilmoituksen perusteella. (Mattinen ym. 2017.) Maksut vaihtelevat yhtiöittäin. Vuonna 2018 maksu on keskimäärin 0,07 %. (Suomen Yrittäjien www-sivut 2018.) Vuonna 2018 esimerkiksi LähiTapiolassa yksityisen sektorin työnantajan ryhmähenkivakuutusmaksu on 0,064 %, ja se lasketaan samasta palkkasummasta kuin tapaturmavakuutusmaksu. Vakuutusmaksun perusteena ovat työnantajan ilmoittamat palkkatiedot. Työnantaja ilmoittaa vakuutuskauden aikana maksamansa palkat tammikuun loppuun mennessä, ja esimerkiksi LähiTapiolalla on verkkopalvelu, jonka kautta palkkailmoituksen voi tehdä. (LähiTapiolan www-sivut 2018.)

## Työttömyysvakuutus

Työttömyysvakuutusrahaston eli TVR:n historia ulottuu vuoteen 1960. Silloin työttömyyskassalakiin tehtiin muutos, jonka johdosta työnantajat alkoivat maksaa työttömyysvakuutusmaksua vuodesta 1961 alkaen. Ansiosidonnaista työttömyysturvaa alettiin Suomessa maksaa vuoden 1985 alussa. Vuonna 1993 otettiin ensimmäisen kerran käyttöön palkansaajien työttömyysvakuutusmaksu ja työnantajamaksun porrastus palkkasumman mukaan. Työttömyysvakuutusrahasto eli TVR perustettiin 1.9.1998. Lähtökohtana oli laki työttömyysetuuksien rahoituksesta 1998/555. Toiminta käynnistyi 1.1.1999. Vuosi 2001 oli eräänlainen murrosvuosi, kun työttömyysvakuutusmaksun perinnän toimeenpanon ohjaus, kehittäminen ja valvonta annettiin TVR:n vastuulle vuoden 2012 loppuun asti. Viimeisin suuri muutos tapahtui vuodesta 2013 alkaen, jolloin työttömyysvakuutusmaksun perintä siirtyi tapaturmavakuutuslaitoksilta kokonaan TVR:n hoidettavaksi. (Työttömyysvakuutusrahaston www-sivut 2018.)

TVR vastaa ansioon suhteutetun työttömyysturvan rahoittamisen aiheuttamista menoista niiltä osin kuin valtio tai yksittäiset työttömyyskassat eivät niistä ole vastuussa. Tällaisia menoja ovat:

- työttömyyspäivärahat
- työllistymistä edistävien palvelujen ajalta maksettavat päivärahat
- työttömien ja aikuiskoulutustukea saavien työeläkevakuutusmaksut
- vuorottelukorvaus. (Työttömyysvakuutusrahaston www-sivut 2018.)

Työttömyysvakuutusmaksun maksaminen on yksi työnantajan velvollisuuksista, jossa palkkakäsite perustuu lakiin (Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta 555/1998, 19 §). Työttömyysvakuutusmaksu liittyy tapaturmavakuutukseen, koska se on otettava, jos lakisääteinen tapaturmavakuutus on otettava (Stenbacka & Söderström 2016, 84). Työttömyysvakuutusmaksun perusteena olevana palkkana pidetään työ- ja virkasuhteessa saatua palkkaa, tulospalkkiota tai muuta vastiketta, joka on maksettu korvauksena työstä. (Työttömyysvakuutusrahaston www-sivut 2018.)

Työnantaja pidättää jokaisen palkanmaksun yhteydessä työntekijän osuuden työttömyysvakuutusmaksusta. Työnantaja vastaa siten sekä palkansaajan että työnantajan

maksun suorittamisesta TVR:lle. Maksun suuruudesta säädetään vuosittain lailla, ja maksuprosentin suuruuden vahvistaa sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 217). Vuonna 2018 työnantajan maksuprosentti on 0,65 ja palkansaajan 1,90. Osaomistajan palkansaajan maksuprosentti on 0,92. Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu on porrastettu työntekijöille maksettavan vuotuisen palkkasumman mukaan. Mikäli summa ylittää 2 083 500 euroa, on maksu 2,60 % palkkasummasta. Rajaa laskettaessa ei huomioida osaomistajien palkkasummaa. (Työttömyysvakuutusrahaston www-sivut 2018.)

Yrityksen osaomistaja on henkilö, joka yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa omistaa vähintään 50 % osakepääomasta, äänivallasta tai muusta määräämisvallasta. Myös henkilö, jolla on alle 50 prosentin omistus, mutta hän työskentelee johtavassa asemassa yrityksessä, josta hän itse omistaa vähintään 15 % tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa vähintään 30 % määräämisvallasta, on osaomistaja. Asemaa pidetään johtavana, jos henkilö on yrityksen toimitusjohtaja, hallituksen jäsen tai sitä vastaavassa asemassa. (Mattinen ym. 2017.) Omistaminen voi olla myös välillistä, kunhan määräysvalta vain täyttyy (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 218).

Työnantajan maksuvelvollisuus alkaa, kun se maksaa työntekijöilleen palkkoja yhteensä yli 1 200 euroa kalenterivuoden aikana. Työnantajan tulee pidättää maksu työntekijältä silloinkin, vaikka palkkasumma jäisi alle palkkasummarajan. Tässä tapauksessa maksu jää työnantajalle. Maksuvelvollisuus ei koske alle 17-vuotiasta eikä 65 vuotta täyttänyttä henkilöä. Työttömyysvakuutusmaksut maksetaan ennakoon pääosin kolmessa erässä; tammi-, touko- ja lokakuussa. Ne työnantajat, joiden palkkasumma ylittää palkkasummarajan, saavat maksaa ennakon viidessä erässä. Kun vakuutusvuosi päättyy, työnantaja ilmoittaa lopullisen palkkasumman TVR:lle viimeistään seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä. Sekä työnantajan että palkansaajan työttömyysvakuutusmaksut perustuvat samaan palkkasummaan. Palkat ilmoitetaan bruttopalkkoina, joista ei ole vähennetty ennakonpidätystä eikä sosiaali- ja eläkemaksuja. (Työttömyysvakuutusrahaston www-sivut 2018.)

#### 4.4 Ulosotto ja ammattiyhdistysjäsenmaksu

Työnantaja saattaa joskus joutua tilanteeseen, jossa sen on pidätettävä osa työntekijän palkasta ulosottoon. Ulosottopidätys toimitetaan ulosottovirastolta tulleen maksukiellon perusteella. Jos työntekijä kuuluu ammattiyhdistykseen, voidaan bruttopalkasta työntekijän niin pyytäessä laskea myös ammattiyhdistyksen jäsenmaksu, jonka työnantaja tilittää ammattiyhdistykselle. Nämä bruttopalkasta lasketut pidätykset vähennetään työntekijän rahapalkan määrästä. (Hakonen & Roos 2014, 193.)

#### **Ulosotto**

Palkansaajan maksamaton velka voidaan ulosmitata palkasta oikeuden päätöksellä. Ulosottomies lähettää velallisen työnantajalle ilmoituksen maksukiellosta, joka velvoittaa työnantajan pidättämään tietyn osan työntekijän palkasta ulosottona. (Stenbacka & Söderström 2016, 69.) Maksukielto on sitova määräys siitä, kuinka paljon velallisen palkasta tulee tilittää ulosottoon. Siitä ilmenee myös velallisen suojaisuus. Jos palkka jää alle suojaisuuden, ulosottopidätystä ei tehdä. Maksukielto voi olla voimassa toistaiseksi tai määräajan. Myöhemmin tullut maksukielto kumoaa aiemmin tulleen. Jos palkanmaksu keskeytyy, siitä pitäisi ilmoittaa maksukiellossa mainitulle kihlakunnanulosottomiehelle. Mikäli maksukiellon saaja ei noudata tiedoksi saamaansa maksukieltoa, ulosottomies saa ulosmitata maksukiellon saajalta määrän, joka on jäänyt maksamatta ulosottomiehelle. (Oikeuslaitoksen www-sivut 2018.)

Pääsäännön mukaan palkasta voidaan ulosmitata yksi kolmasosa. Ulosmitattava määrä lasketaan nettotuloista. Velallisen ja hänen perheensä toimeentuloa varten jätetään aina ulosmittaamatta suojaisuus, jota laskettaessa huomioidaan velallisen elatuksen varassa oleva avio- tai avopuoliso ja samassa taloudessa asuvat omat ja puolison alaikäiset lapset ja ottolapset. Suojaosuudet tarkistetaan kansaneläkeindeksiä vastaavalla tavalla. Suojaosuuden määrään ei tullut muutoksia vuoden 2018 alussa, joten suojaosuudet pysyvät samalla tasolla kuin vuonna 2017. (Oikeuslaitoksen www-sivut 2018.)

Velallisen suojaisuus vuoden 2017 alusta on 22,41 euroa päivässä hänen itsensä osalta ja 8,04 euroa päivässä jokaisen hänen elatuksensa varassa olevan henkilön osalta.

Näiden henkilöiden määrä mainitaan maksukiellossa. Toistuvaistuloista suojaosuus lasketaan kertomalla päiväkohtainen suojaosuus palkanmaksukauden päivien lukumäärällä. Jos palkka maksetaan kalenterikuukaudelta, päivien lukumäärä on aina 30. Palkan maksajan pitää tilittää velallisen palkasta pidättämänsä erät ulosottomiehen tilille. Tilinumero on merkitty maksukieltoon, ja tilityksessä on käytettävä RF-viitenumeroa. Tilitys on tehtävä heti palkanmaksun yhteydessä. (Oikeuslaitoksen www-sivut 2018.)

### **Ammattiyhdistysjäsenmaksu**

Jos työntekijä kuuluu johonkin ammattiyhdistykseen, hän voi valtuuttaa työnantajansa perimään jäsenmaksun hänen palkastaan ja tilittämään sen hänen puolestaan ammattiyhdistykselle. Jäsenmaksujen suuruus vaihtelee, ja maksu voi olla myös kiinteä vuosimaksu. (Stenbacka & Söderström 2016, 72.) Lainsäädännössä ei ole määräyksiä ay-maksujen pidättämisestä. Työehtosopimuksissa on yleisesti määrätty, että työnantaja pidättää ammattiliiton jäsenmaksun, mikäli on saanut siihen valtuutuksen työntekijältä, mutta määräys koskee vain työnantajaliiton jäsenyrityksiä.

Koska määräys ei ole yleissitova, ei pidättämisvelvollisuus koske työnantajaliittoihin kuulumattomia yrityksiä. Vapaaehtoinen pidättäminen on kuitenkin mahdollista, kunhan työnantajalle on toimitettu ammattiliiton tilinumero. Suorittamistaan jäsenmaksusuorituksista työnantaja antaa todistuksen työntekijälle. (Hirvonen, Tuomola & Tuominen 2007, 40–41.) Jos maksut on maksettu työntekijäkohtaisilla viitenumeroilla, työnantajan ei tarvitse antaa erillistä vuosi-ilmoitusta ammattiyhdistykselle (Mattinen 2017).

Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrin mukaan Suomessa on erittäin korkea ammatillinen järjestäytymisaste, sillä esimerkiksi vuonna 2016 työssä olevista palkansaajista noin 74 % kuului ammattiliittoihin. (Findikaattori-palvelun www-sivut 2018.) Viitalan (2013) mukaan syy tähän on liittojen tarjoama melko hyvä työttömyysturva, työnantajien hoitama jäsenmaksujen perintä ja niiden verovähennyskelpoisuus. Ammattiliittoon kuuluvien lisäksi noin 16 % palkansaajista oli pelkästään työttömyyskassojen jäseniä vuonna 2016. Palkansaajista naiset kuuluvat miehiä useammin

ammattiliittoon ja miehet ovat naisia useammin pelkän työttömyyskassan jäseniä. (Findikaattori-palvelun www-sivut 2018.)

#### 4.5 Raportointi muille sidosryhmille

Palkanmaksuun liittyy vielä tällä hetkellä huomattava määrä erilaisia raportointivelvoitteita, mikä voidaan nähdä rasiitteena yritykselle. Aikataulut, tietosisällöt ja tekniset muodot ovat epäyhtenäisiä, mikä tekee palkanlaskijan työstä haastavaa. Maksamisen ja ilmoittamisen ohella palkanlaskentaan liittyy myös tiedonvälitystä eri sidosryhmien välillä. Palkanlaskennassa laaditaan ilmoituksia kuukausittain, kausittain ja vuosittain. Työnantajan pitää esimerkiksi antaa palkkatodistuksia ja muita selvityksiä erilaisten etuushakemuksien liitteeksi. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Esimerkkinä raportoinnista on Kelalle tehtävä sairauspäivärahaa koskeva etuushakemus ja ilmoitus työnantajan maksamasta palkasta. Työntekijä voi saada Kelalta sairauspäivärahaa alle vuoden kestävästä työkyvyttömyyden ajalta. Mikäli työnantaja maksaa työsuhteen ehtojen perusteella työntekijälle palkkaa poissaolon ajalta, sairauspäiväraha maksetaan työnantajalle. Kela tarjoaa asiointipalvelua työnantajille verkossa. Siellä voi hakea esimerkiksi sairauspäivärahaa, kuntoutusrahaa, vanhempainpäivärahaa ja vuosilomakustannuskorvausta, korvauksia työterveyshuollon kustannuksista ja KIILA-kuntoutuskursseja. Kaikki työnantajien asiointipalvelut edellyttävät Katso-tunnistetta. (Kansaneläkelaitoksen www-sivut 2018.)

Työelämässä tapahtuvien muutosten seurauksena työntekijä saattaa joutua työttömäksi. Kun palkkatuloja ei ole, työttömyyskassa tai Kela maksaa rahallista tukea työttömälle. Työttömyysetuutena työtön voi saada joko ansiopäivärahaa, peruspäivärahaa tai työmarkkinatukea. Ammattiliittojen jäsenet kuuluvat yleensä myös työttömyyskassaan, joka maksaa heille tietyin edellytyksin ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa eli ansiopäivärahaa, joka on suurempi kuin Kelan työttömyysetuudet. Mikäli työtön ei kuulu työttömyyskassaan eikä saa ansiopäivärahaa, Kela voi maksaa hänelle peruspäivärahaa, jos työssäoloehto täyttyy. Jos tämä ehto ei täyty, jäljelle jää vielä Kelan maksama työmarkkinatuki tietyin edellytyksin. Työttömyysturvan hakemista varten työntekijä tarvitsee työnantajalta palkkatodistuksen tai palkkalaskelman. (Suomen

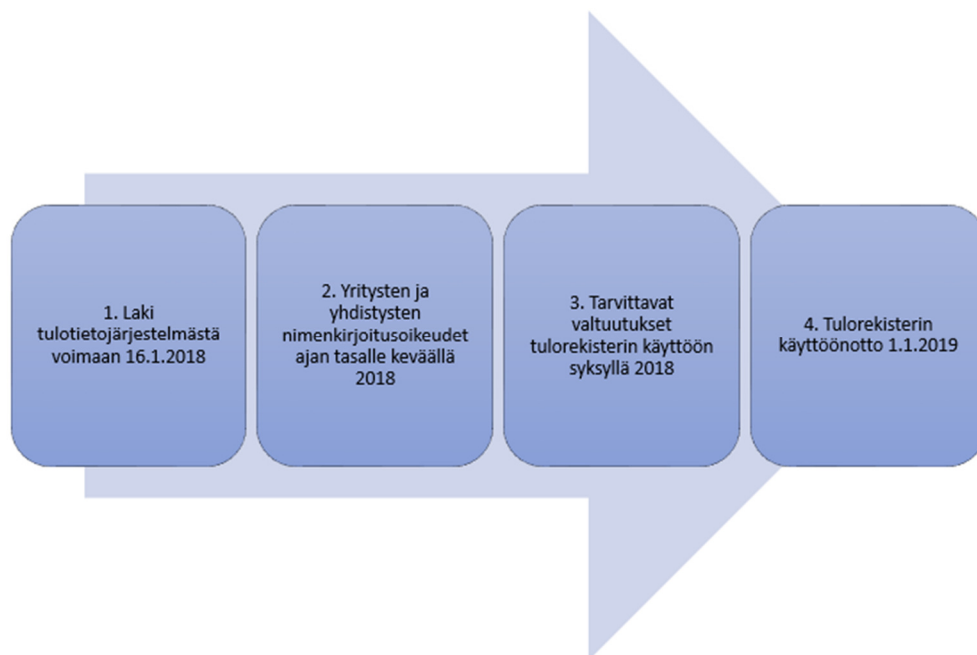
Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n www-sivut 2018; Kansaneläkelaitoksen www-sivut 2018.)

Yrityksissä saatetaan myös joutua vastaamaan palkkatilastoja koskeviin tiedusteluihin. Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry tuottaa Suomessa suurimman osan yksityisen sektorin palkkatilastoista. Tiedot tilastoja varten kerätään jäsenyritysten palkkahallintojärjestelmistä. Tilastoja tuotetaan sekä edunvalvonnallisiin tarkoituksiin että osaksi Suomen virallista tilastoa, ja niitä käytetään ansiokehityksen sekä palkkatasojen ja -rakenteiden seuraamiseen EK:ssa, työnantajaliitoissa ja jäsenyrityksissä. Niitä tarvitaan myös työehtosopimusneuvotteluissa. EK:n tilastoyhteistyökumppaneita ovat Tilastokeskus, palkansaajajärjestöt ja tutkimuslaitokset. EK tuottaa vuosittain kaksi laajaa palkkatilastoa, kuukausipalkkatilaston ja tuntipalkkatilaston. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:n www-sivut 2018.)

## 5 KANSALLINEN TULOREKISTERI

### 5.1 Perustamishanke ja julkisten palvelujen digitalisaatio

Tulorekisteri on sähköinen tietokanta tulotiedoille. Kansallisen tulorekisterin perustamishanke (KATRE) on yksi istuvan hallituksen kärkihankkeista julkisten palvelujen digitalisoinnissa. Se on Valtiovarainministeriön ja Verohallinnon yhteinen hanke. Valtiovarainministeriö vastaa yleisestä ohjauksesta, mutta käytännön toteutus on Verohallinnon vastuulla. Rekisterin ylläpitäjänä ja vastuuviranomaisena sen käyttöönoton jälkeen toimii Verohallinnon Tulorekisteriyksikkö. Laki tulotietojärjestelmästä astui voimaan 16.1.2018 ja tulorekisteriviranomainen perustettiin helmikuussa 2018. (Verohallinnon www-sivut 2018.) Kuviossa 3 on havainnollistettu tulorekisterihankkeen etenemistä vuoden 2018 aikana.



Kuvio 3. Tulorekisterihankkeen eteneminen vuoden 2018 aikana. (mukaillen Verohallinnon www-sivut 2018.)

Kuviosta 3 nähdään, että ennen käyttöönottoa yritysten tulee valtuuttaa tulorekisterin sähköisen asiointipalvelun käyttäjät. Tietyt henkilöt, kuten yrityksen toimitusjohtaja, hallituksen puheenjohtaja ja hallituksen jäsen voivat toimia siellä YTJ:hin merkityillä toimielinrooleilla. Kaikki muut tahot tarvitsevat valtuutuksen toimiakseen sähköisessä asiointipalvelussa yrityksen puolesta. Siten esimerkiksi yrityksen toimitusjohtaja voi antaa jollekin henkilölle tai yritykselle valtuutuksen, joka osakeyhtiön osalta tehdään Suomi.fi-palvelussa. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen julkaisusarjassa 13/2015 esiteltiin toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi. Hallitus ajaa eteenpäin uudistuksia viidellä painopistealueella:

- Työllisyys ja kilpailukyky
- Osaaminen ja koulutus
- Hyvinvointi ja terveys
- Biotalous ja puhtaat ratkaisut
- Digitalisaatio, kokeilut ja normien purkaminen. (Valtioneuvoston www-sivut 2018.)



Digitalisaatio, kokeilut ja normien purkaminen-painopistealueen alle sijoittuu viisi kärkihanketta:

- Digitalisoidaan julkiset palvelut
- Digiliiketoiminnan kasvuympäristö
- Sujuvoitetaan säädöksiä eli norminpurku
- Kokeilukulttuuri
- Johtaminen ja toimeenpano. (Valtioneuvoston www-sivut 2018.)

Julkisten palvelujen digitalisointihankkeen tavoitteena on palvelujen rakentaminen käyttäjälähtöisiksi ja ensisijaisesti digitaalisiksi toimintatapoja uudistamalla. Näiden avulla tavoitellaan julkisen hallinnon tuottavuusloikkaa. Digitalisaatio ylipäättään on hallituksen strategian läpileikkaava tema, jonka avulla pyritään luomaan asiakaslähtöiset, julkisia palveluja koskevat periaatteet. Samalla sitoutetaan julkinen sektori automatisoimaan ja digitalisoimaan toimintatapojaan. Kärkihanke on jaettu kolmeen toimenpiteeseen:

1. Luodaan kaikkia julkisia palveluita koskevat digitalisoinnin periaatteet.
2. Hallinnon sisäiset prosessit digitalisoidaan ja entiset prosessit puretaan.
3. Tietoa kysytään vain kerran ja hyödynnetään monipuolisesti. Vahvistetaan kansalaisen oikeutta omaan tietoihin ja viranomaisen mahdollisuuksia käyttää tietoa. (Valtioneuvoston www-sivut 2018.)

Verohallinto ilmoitti 14.10.2016 valinneensa Digia Finland Oyj:n kansallisen tulorekisterin ohjelmistotoimittajaksi. Sopimus allekirjoitettiin 11.11.2016. Projektivaiheen arveltiin kestävän yhteensä kolme ja puoli vuotta. Yhtiön 14.10.2016 päivätyssä pörs-sitiedotteessa kerrottiin, että palvelukokonaisuus aiotaan rakentaa kiinteähintaisena projektina, jonka arvoksi ilmoitettiin 13,7 miljoonaa euroa. Hankinnan sanottiin kattavan myös järjestelmän ylläpidon ja jatkokehityksen. Hankkeen kokonaisarvon 15 vuoden sopimusajalle kerrottiin olevan 90 miljoonaa euroa, josta yhtiön osuudeksi arvioitiin noin 60 miljoonaa euroa. Verohallinto painotti toimittajan valinnassa sen halua sitoutua hankkeeseen ja pitkäaikaista toimituskykyä. Lisäksi vaadittiin laajaa osaamista teknisen toteutuksen, prosessikehityksen, sidosryhmäyhteistyön ja muutoshallinnan osa-alueilla. (Digia Finland Oyj:n www-sivut 2018.)

Kansallisen tulorekisterin perustaminen liittyi laajempaan kansalliseen kokonaisinfrastruktuurin kehittämishankkeeseen. Sitä valmisteltiin jo ICT 2015-työryhmässä, joka luovutti 21 polkua Kitkattomaan Suomeen-raporttinsa elinkeinoministeri Jan Vapaavuorelle ja työministeri Lauri Ihalaiselle jo 17.1.2013. (Valtioneuvoston www-sivut 2018.) Polut viitoittavat tietä tulevien kymmenen vuoden työlle ja ne on jaoteltu seuraaviin pääluokkiin: a) infrastruktuuri, b) osaaminen, c) rahoitus ja d) toimintatavat. Kansallinen tulorekisteri sijoittuu infrastruktuuria koskevaan luokkaan, jonka alle on nimetty polku numero 2, Rakennetaan yritysten reaaliaikaisen talouden vaatima infrastruktuuri. (ICT 2015-työryhmän www-sivut 2018.)

Tässä toimenpiteessä yritysten sisäisiä ja julkisen hallinnon välisiä tietovirtoja on tarkoitettu automatisoida niin, että rutiinityö vähenisi, riskienhallinta paranisi ja ajantasainen tieto lisääntyisi. Tavoitteena on luoda julkisen sektorin toimijoille valmius tietojen vastaanottoon hyödyntäen valtion kulloinkin käytössä olevia, keskitettyjä ratkaisuja mahdollisuuksien mukaan. Yhtenä neljästä yritysten reaaliaikaisen talouden vaatiman infrastruktuurin rakentamisen projektista oli rajapinnan rakentaminen palkanmaksukohtaisten tietojen vastaanottoon, ansiorekisteriin ja kansalaistiliin. (ICT 2015-työryhmän www-sivut 2018.)

Projektissa tavoitteena on siirtyä reaaliaikaiseen, palkanmaksukohtaiseen ja henkilötasoiseen palkkaraportointiin. Samalla pyritään varmistamaan Verohallinnolle vastaanottovalmius ja selvittämään muutosvaatimukset lainsäädännön näkökulmasta. Tämän lisäksi aloitettiin reaaliaikaisiin tietovirtoihin perustuvan keskitetyn tulorekisterin määrittelytyö ja perustettiin kansalaistili- ja sopimuskonekonseptin mukainen palvelu tukemaan itsensä työllistämisen mahdollisuuksia. Varsinainen Kansallisen tulorekisterin perustamishanke käynnistyi 1.11.2014. (ICT 2015-työryhmän www-sivut 2018.)

Työ- ja elinkeinoministeriölle luovuttamassaan raportissa ICT 2015-työryhmä arvioi reaaliaikaisen tiedon käyttöönoton tuomia etuja. Siinä todettiin, että verkkolaskutus on yleistynyt Suomessa nopeammin kuin muissa maissa. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2018.) Suomi onkin yksi verkkolaskutuksen edelläkävijämaita. Syy verkkolaskutuksen suosiolle selittyneekin juuri sillä, että valtionhallinto, julkishallinto ja monet yritykset vaativat verkkolaskua yhteistyökumppaneiltaan. (Varanka ym. 2017, 54.) Verkkolaskutusosaamista on viety sekä EU:n harmonisointiprojekteihin että ICT-

alan yritysten pilvipalveluvientiin. Seuraavaksi Suomen tulee hyödyntää tätä osaamista muissakin yritysten toiminnoissa ja automatisoida yritysten viranomaisille toimittamia tietoja, kuten palkanmaksu, alv-raportit, tilinpäätöstiedot, hankinnat ja kirjanpito. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2018.)

Yritysten viranomaisille toimittamien tietojen automatisoinnin on arvioitu tuovan suomalaisille yrityksille yli neljän miljardin euron hyödyt vuosittain. Myös julkiselle sektorille tulee merkittäviä säästöjä, harmaan talouden torjunta tehostuu, ja Suomella on mahdollisuus vaikuttaa alan EU-harmonisointiin ja globaalien standardien syntymiseen. Julkisen hallinnon ja yritysten hallinnollinen taakka kevenee. Samoin raportointitaakka kevenee reaaliaikaiseen tietoon perustuvan raportoinnin myötä. Merkittävin hyöty saavutetaan kuormituksen tasaamisen ansiosta, sillä nykyinen, vuosisykliin perustuva viranomaiskäsittely kuormittaa työvoimaa epätasaisesti. Samalla kun tietojen oikeellisuus ja ajantasaisuus paranevat, vahvistuu myös yritysten päätöstenteon perusta. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2018.)

Digitalisaatio terminä on yleistynyt viime vuosina, vaikka sille ei ole virallista tai kunnollista määritelmää. Silti se on noussut yhdeksi teemaksi politiikassa ja sitä pidetään yhtenä Suomen talouden pelastajista. Digitalisaation taustalla on digitalisoituminen, jota tapahtuu, kun asioita, esineitä tai prosesseja digitalisoidaan kokonaan tai osittain. Oikeastaan digitalisaatio on analogisen konvertoimista digitaaliseksi. Digitalisaatio saa muutosvoimansa digitalisoitumisesta, jossa teknologia mahdollistaa uusia toimintatapoja. (Ilmarinen & Koskela 2015.) Järvisen & Rouskun (2017) mukaan juuri teknologia voidaan nähdä ATK:n ja ICT:n välisenä liimana ja digitalisaation yhtälöön tuoma lisäarvo käyttäjän saamana uudenlaisena palvelukokonaisuutena. Suomi on ollut yksi digitaalisuuden kärkimaista, mutta muutosvauhti on hiipunut. Vaikka olemme digitalisoitumisessa monella tavalla edistyksellisiä, hyödynnämme sitä varovaisesti ja kehitymme hitaasti. (Ilmarinen & Koskela 2015.)

Digitalous on teknologian tuomista arkeen kaikille toimialoille ja yhteiskunnan rakenteisiin. Digitalisaatio edellyttää yrityksiltä toimintatapojen ja -kulttuurin uudistumista muuttuvassa toimintaympäristössä. Työnteko muuttuu joustavammaksi mahdollistaen liikkumisen ja etätöyön. Maantieteellisellä sijainnilla ei enää ole merkitystä, kun markkinat globalisoituvat. Myös digitaalinen asiointi kehittyy nopeasti. Termit sähköinen

ja digitaalinen taloushallinto sekoittuvat usein keskenään. Sähköisellä taloushallinnolla tarkoitetaan sähköisesti tehostettua taloushallintoa, kun taas digitaalisella taloushallinnolla toimintojen automatisointia. Se on kokonaisvaltaisempaa tietovirtojen käsittelyä digitaalisessa muodossa ja käsittelyvaiheiden automatisointia. Digitaalisessa taloushallinnossa viranomaisraportointikin tapahtuu sähköisesti. (Varanka ym. 2017, 11–14.)

Kansallisen tulorekisterin perustamishanke sisältyy hallituksen rakennepoliittiseen ohjelmaan. Hankkeessa suunnitellaan, määritellään ja toteutetaan tulo- ja muita tietoja yksilötasolla sisältävä, kattava kansallinen tietokanta. Voidaan puhua toiminnallisesta kokonaisuudesta, johon tiedot ilmoitetaan reaaliaikaisesti, maksukohtaisesti ja yhteisesti hyväksytyjen, vakioitujen standardien mukaan. Tulorekisteri sisältää tiedon hyödyntäjien tarpeita vastaavat, yksityiskohtaiset tulotiedot ja liittymäpalvelut, jotka välittävät tiedot niitä tuottavista järjestelmistä rekisteriin ja sieltä edelleen tiedon hyödyntäjille. Se toimii uudella, sähköisellä palveluväylällä ja sen käyttöoikeudet ovat rekisteriin tietoja tuottavilla ja niitä hyödyntävillä tahoilla sekä tulonsaajilla itsellään. (Valtioneuvoston www-sivut 2018.)

Palkkatietojen lisäksi tulorekisteriin kerätään myös eläke- ja muita etuustuloja koskevat ajantasaiset tiedot mahdollisimman kattavasti heti rekisterin käyttöönotosta lähtien. Suunnittelussa ja määrittelyssä huomioidaan rekisterin laajennettavuus myöhempiä tulo- ja vähennystietoja, työssäolotietoja ynnä muita lakisääteisten velvollisuuksien hoitamisessa tarvittavia tietoja ajatellen. Teknologia-, palvelu- ja arkkitehtuuriratkaisut suunnitellaan yhteistyössä Verohallinnon kanssa, joka on rekisterin omistaja ja vastuuviranomainen rekisterin käyttöönoton jälkeen. (Valtioneuvoston www-sivut 2018.)

Harmaala ym. (2017, 121–122) toteavat, että suomalaista verotusmenettelyä pitäisi arvioida uudelleen myös jakamistalouden näkökulmasta. Ilmoitusmenettelyä tulisi uudistaa tällaisten tulojen osalta ja niiden ilmoittaminen pitäisi mahdollistaa jo kalenterivuoden aikana. Teoksessaan Uuden työn yhteiskunta Utti, Mäkelä & Michelsen (2019, 49–53) pohtivat muun muassa digitaalisuutta ja taloutta. Heidän mielestään alustatalous toimii julkisen talouden muutosajurina tarjoten arvaamattomia mahdollisuuksia. Alustat ovat järjestelmiä, joiden avulla käyttäjät, tarjoajat ja muut sidosryhmät

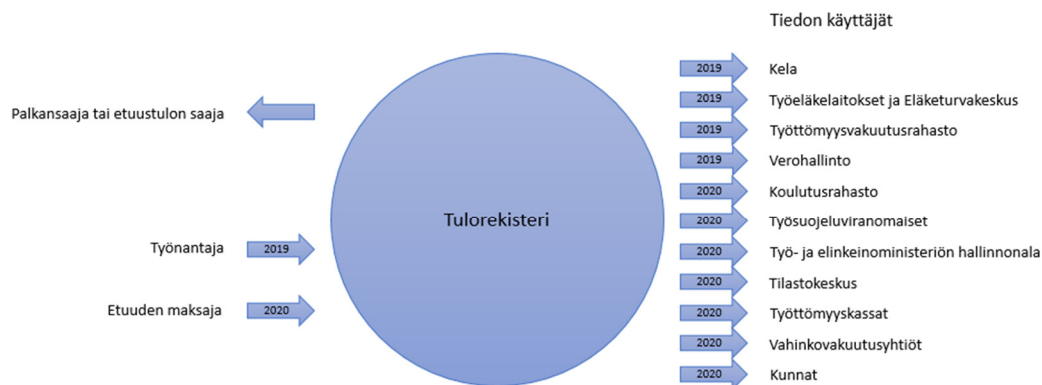
yli organisaatorajojen toteuttavat lisäarvoa tuottavaa toimintaa. Alustataloudessa siirtään hallinnan kulttuurista virtausten kulttuuriin, jossa digitaaliset alustat toimivat vuorovaikutuksen kenttinä. Niitä voidaan lähestyä yhteistoiminnallisesta ja teknisiä rajapintoja hyödyntävästä, yhteisöllisestä näkökulmasta. Alustat voidaan nähdä ekosysteemeinä, jotka muuttavat perinteisiä toimintamalleja muuttaen samalla tietoteknisiä rakenteita ja tiedon omistajuutta.

## 5.2 Käyttöönoton aikataulu

Kansallisen tulorekisterin perustamishankkeen toimikausi on 1.11.2014-31.12.2019 ja se on vaiheistettu seuraavasti:

1. Hankkeen järjestäytyminen 11-12/2014.
2. Rekisterin ja sen hallinnon vaatimusmäärittely sekä hankinnan valmistelu 1/2015-2/2016.
3. Hankintaprosessi 12/2015-6/2016.
4. Rekisterin määrittely, suunnittelu, toteutus ja testaus 8/2016-12/2018.
5. Rekisterin I käyttöönotto 1.1.2019 alkaen.
6. Rekisterin II käyttöönotto 1.1.2020 alkaen. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Kuviossa 4 on havainnollistettu tulorekisterin käyttöönoton aikataulua tiedon ilmoittajien ja tiedon käyttäjien osalta.



Kuvio 4. Tulorekisterin käyttöönoton aikataulu tiedon ilmoittajien ja tiedon käyttäjien osalta (mukaiillen Verohallinnon www-sivut 2018)

Kuviosta 4 nähdään, että ensimmäisessä vaiheessa eli 1.1.2019 alkaen tulorekisteriin ilmoitetaan tiedot palkoista ja ansiotuloista. Tulorekisterin tietoja käyttävät:

- Verohallinto
- Kela
- Työttömyysvakuutusrahasto (TVR)
- Työeläkelaitokset
- Eläketurvakeskus (ETK). (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Vuonna 2020 tietojen käyttö laajenee, kun tulorekisteriin aletaan ilmoittaa myös eläke- ja etuustiedot. Ilmoittaminen tulorekisteriin koskee kaikkia etuuden maksajia 1.1.2020 alkaen. Samalla tiedonkäyttäjien määrä kasvaa ja mukaan tulevat Työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonala (TEM), työsuojeluviranomainen, Koulutusrahasto, Tilastokeskus, työttömyyskassat, vahinkovakuutusyhtiöt ja kunnat. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

### 5.3 Palkkatietojen ilmoitusmenettelyn muuttuminen

Vielä toistaiseksi palkkatietoja ilmoitetaan moneen paikkaan useissa eri muodoissa ja aikatauluissa, mutta laki tulotietojärjestelmästä muuttaa palkkatietojen

ilmoitusmenettelyä. Vuodelta 2019 ja sen jälkeen annettaviin tietoihin ei enää sovelleta oma-aloitteisten verojen työnantajasuoritusten ilmoitusmenettelyä nykymuodossaan eikä vuosi-ilmoittamista, koska tilalle tulee tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin maksuittain ja suorituksen saajittain. (Kondelin, Laitinen & Peltomäki 2018, 29.) Palkkatiedot ilmoitetaan tulorekisteriin jokaisen maksutapahtuman jälkeen viiden päivän kuluessa (Veronmaksajain keskusliitto ry:n www-sivut 2018). Ilmoituksen myöhästy- misestä seuraa sanktio, myöhästymismaksu (Kondelin ym. 2018, 29).

Tulorekisterin tarkoituksena on helpottaa eri organisaatioille ja viranomaisille tehtävää tulotietojen raportointia. Verohallinto arvelee tulorekisterin yksinkertaistavan ja selkeyttävän työnantajien ilmoittamisvelvollisuuksia. Vielä tällä hetkellä työnantajat ilmoittavat tiedot maksamistaan palkoista monelle eri taholle, erilaisissa teknisissä muodoissa ja eri aikatauluissa. Jatkossa työnantajat ilmoittavat tiedot vain yhden kerran tulorekisteriin, josta tiedon hyödyntäjät hakevat tarvitsemansa tiedot. Jos myös täydentävät tiedot annetaan tulorekisteriin, tulorekisteri korvaa palkkatodistuksia ja muita selvityksiä, joita työnantajien pitää antaa esimerkiksi etuushakemuksen liitteeksi. (Verohallinnon www-sivut 2018.) Muun muassa Tilastokeskus alkaa 1.1.2020 alkaen hyödyntää tulorekisterin tietoja. Jos rekisterin vapaaehtoiseen palkka- ja työsuhdetietoihin on vastattu, yrityksen ei tarvitse enää erikseen antaa vastaavia tietoja Tilastokeskuksen palkkatiedusteluihin. (Tilastokeskuksen www-sivut 2018.)

Tiedot tulorekisteriin pitää ilmoittaa sähköisesti. Suositeltavin tapa on ilmoittaa tiedot teknisen rajapinnan avulla. Tämä tarkoittaa, että palkkahallinnon järjestelmän ja tulorekisterin välille on rakennettu sähköinen yhteys, jolloin palkkatiedot voidaan ilmoittaa suoraan palkanlaskentajärjestelmästä tulorekisteriin ilman, että ilmoittajan tarvitsee siirtyä erilliseen tulorekisterin ilmoittamisen palveluun. Näin ilmoittamisen manuaalisten työvaiheiden määrä pystytään vähentämään. Jos teknistä rajapintaa ei voida käyttää, tiedot voi antaa myös sähköisessä asiointipalvelussa, jossa on kaksi eri tapaa ilmoittamiseen:

1. latauspalvelu, joka tarkoittaa tietojen lataamista xml-tiedostona
2. verkkolomake, jolla ilmoituksen tiedot syötetään manuaalisesti. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Teknisessä rajapinnassa tunnistautumiseen käytetään varmennetta eikä erillistä kirjautumista ilmoittamisen hetkellä tarvita, koska tulorekisteri on integroitu palkkahallintojärjestelmään. Sähköiseen asiointipalveluun tunnistaudutaan Suomi.fi-tunnistusmenetelmillä, ja ulkomaiset toimijat tunnistautuvat Katso-tunnisteen avulla. Ilmoittaminen paperilomakkeella sallitaan vain erityisestä syystä. Sellaisena voidaan pitää tilannetta, jossa olisi kohtuutonta edellyttää tietojen antamista sähköisesti, esimerkiksi jos satunnaisella työnantajalla ei mitenkään ole mahdollisuutta tietojen antamiseen sähköisesti. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Tulorekisteriin ilmoitetaan palkanmaksun pakolliset vähimmäistiedot, joita ovat suorituksen maksajan ja tulonsaajan yritys- ja yhteisötunnus tai henkilötunnus, palkanmaksukausi, palkanmaksupäivä, tulonsaajan ammattiluokka, työeläkejärjestelynumero, palkan euromäärä yhteensä, ennakonpidätyksen määrä ja työntekijältä perityt työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksut. Lisäksi tulorekisteriin on mahdollista ilmoittaa täydentäviä lisätietoja muun muassa sosiaalivakuuttamisen tarpeisiin. Sellaisia voivat olla yksittäiset tulolajit tai erilliset tietokokonaisuudet. Tällaisia täydentäviä lisätietoja ovat esimerkiksi tietyt palvelusuhdetta koskevat tiedot, poissaolotiedot ja tulolajien ansaintajaksot. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Jotkut asiat palkanlaskijan työssä pysyvät tulorekisterin käyttöönotosta huolimatta ennallaan. Tulorekisteri ei esimerkiksi vaikuta maksamisen velvoitteisiin tai rahavirtoihin, sillä muutos koskee vain ilmoittamista. Työnantajalla säilyy velvollisuus pitää palkkirjanpitoa ja säilyttää sitä. Samoin työnantajan pitää edelleen antaa työntekijälle palkkalaskelma. Eräät tilastolliset velvoitteet säilyvät myös ennallaan. Tulorekisteri ei myöskään vaikuta lopulliseen verotukseen eikä poista tuloveroilmoitusta. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

#### 5.4 Tiedonkäyttäjät ja tulonsaajat

Tulorekisterin tietoja käyttävät vain ne, jotka ovat siihen lain perusteella oikeutettuja, ja tietoja saa käyttää vain siinä laajuudessa kuin laissa on määritelty. Tulorekisteri ei luo kansalaisille tai viranomaisille uusia tiedonsaantioikeuksia vaan käyttäjä saa vain ne tiedot, joihin on nykyisinkin oikeutettu. Tulorekisterin on tarkoitus automatisoida



tiedonkäyttäjien prosesseja ja mahdollistaa reaaliaikainen valvonta sekä yksinkertaistaa tiedonkäyttäjien välistä asiointia. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Rekisteri toimii ajantasaisena tietovarantona palkka-, etuus- ja eläketiedoille tiedonkäyttäjien päätöksentekoprosesseja varten. Ajantasaisten tulotietojen saaminen mahdollistaa tiedonkäyttäjien omien prosessien kehittämisen. Tulonsaajan tarve esimerkiksi itse toimittaa tulotietojaan viranomaisille hakemustensa liitteinä poistuu. Tulorekisteri nopeuttaa mahdollisten puutteiden havaitsemista ilmoitusten antamisessa palkanmaksun jälkeen. Puutteet tulevat esille monien käyttäjien samanaikaisissa prosesseissa, jolloin niihin pystytään reagoimaan entistä nopeammin ja tehokkaammin. Koska annetun ilmoituksen tietoja hyödyntävät kaikki tulonrekisterin tiedonkäyttäjät, tietojen ilmoittaminen vain jollekin yksittäiselle viranomaiselle ei jatkossa enää ole mahdollista. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Tulorekisterin piiriin arvioidaan kuuluvan aluksi noin 2,8 miljoonaa palkansaajaa. Kun etuustulot tulevat tulorekisteriin, rekisteröityjen tulonsaajien määrän arvellaan kasvavan 4,6 miljoonaan vuonna 2020. (Björklund, 2017.) Kansalaiset voivat katsella omia tietojaan tulorekisteristä. Yksityishenkilöt voivat nähdä tulorekisteristä omat palkka-eläke- ja etuustietonsa. Tiedot sähköisessä asiointipalvelussa esitetään kootusti ja reaaliaikaisesti. Rekisteristä pääsee näkemään vain niitä tietoja, joihin on oikeutettu tai saanut valtuutuksen. Rekisterin avulla tulonsaaja voi muodostaa reaaliaikaisen kokonaiskuvan palkka- ja etuustiedoistaan. Vuonna 2019 tulorekisterissä näkyvät palkkatiedot ja vuodesta 2020 alkaen myös eläke- ja etuustiedot. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Tulonsaaja voi myös tarkistaa, onko hänen työnantajansa huolehtinut ilmoittamiseen liittyvistä työnantajavelvoitteistaan. Tulorekisterin käyttöönotto mahdollistaa tämän, sillä aiemmin puutteet ovat käyneet ilmi vasta seuraavan vuoden esitäytetystä veroilmoituksesta, työeläkeotteelta tai muun viranomaisasioinnin yhteydessä. Kansalaisen näkökulmasta hänen asioidensa hoitaminen helpottuu, koska tulotiedot ovat ajan tasalla tulorekisterissä eikä niitä koskevia tietoja tarvitse enää itse toimittaa eri viranomaisille hakemusten liitteinä. Tulorekisteristä on mahdollista tilata myös omia tulotietoja koskeva tulorekisteriote. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

## 5.5 Hankkeeseen kohdistunut kritiikki

Työnantajaliittojen keskusjärjestö Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry on Internetsivuillaan kritisoinut tulorekisteriä. Se piti valtiovarainministeriön lakiluonnosta tulorekisterilaista byrokraattisena ja kalliina. Se kannatti hanketta yritysten hallinnollisen taakan keventämisen näkökulmasta, mutta kritisoi erityisesti pienten yritysten kasvavaa taakkaa. EK:n mukaan työnantajat joutuvat tallentamaan kohtuuttoman suuren määrän yksityiskohtaisia tietoja tulorekisteriin jokaisen palkanmaksun yhteydessä. Merkittävä osa säännöllisesti tallennettavasta tietomassasta on sellaista, jota pienillä työnantajilla ei ole valmiina tietojärjestelmissään, koska ne eivät sitä tarvitse. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:n www-sivut 2018.)

EK peräänkuulutti myös sosiaaliturvalainsäädännön uudistamista ja selkeyttämistä sekä tulorekisteriin tallennettavien tietojen rajaamista niin, että työnantajien hallinnollinen taakka aidosti kevenisi. EK kuitenkin piti tulorekisteri-hanketta tärkeänä ja tuki sen toteuttamista, mikäli se tehdään niin, että käyttöönoton vaikutuksia seurataan ja mahdollisiin muutostarpeisiin reagoidaan nopeasti. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:n www-sivut 2018.)

Myös Yrittäjien Koulutuskeskus Oy on julkisesti arvostellut tulorekisteriä. Se järjestää ajankohtaista johtamisen, asiakaspalvelun, sopimusoikeuden, taloushallinnon ja palkkahallinnon koulutusta YritysAkademia-nimellä. Yhtiö pitää tulorekisteriä erittäin vaikeana ja sekavana järjestelmänä. Sen näkemyksen mukaan tulorekisterin käyttöönoton tuomat muutokset ovat suurempia kuin viranomaiset antavat ymmärtää. (YritysAkatemian www-sivut 2018.) Kauhasen (2012) mukaan palkkahallinnon ja palkanlaskennan rooli ei tulevaisuudessakaan muutu olennaisesti palkkoja maksavan yrityksen näkökulmasta. Molempien pitää toimia taloudellisesti, tehokkaasti, oikea-aikaisesti ja oikein. Niiden tulee palvella sekä organisaation sisäisiä että ulkoisia sidosryhmiä asianmukaisella tavalla. Vaikka toimintoja ulkoistetaan, vastuu asioiden hyvästä hoidosta on lopulta kuitenkin aina työnantajalla.

Savon Sanomat uutisoi 29.11.2016 otsikolla: ”Isot mätkyt ja veronpalautukset jäävät pian historiaan”. Muutoksen arveltiin johtuvan siitä, että tulorekisterin avulla Verohallinto pystyy entistä paremmin määrittelemään veroprosentin kohdalleen. Samalla

vähenee tarve muutosverokorttien hakuun. Suunnitteilla on myös veroprosenttien välittäminen sähköisesti työnantajille nykyistä kattavammin. (Elo 2016.) Samoin Kaupalehti uutisoi jo 1.12.2014 ennakkoperinnän ja verotuksen toimittamisen sulautumisesta. Tulorekisterin käyttöönoton jälkeen tulot ja verot kulkevat verovuoden aikana rinta rintaan, jolloin myös valtio, kunnat, seurakunnat ja Kela saavat tasaista tulovirtaa veronpalautusten jäädessä osittain historiaan. Ihan täysin ne eivät tule häviämään, mutta vähenevät olennaisesti. (Herrala 2014.) Myös Järvinen & Rousku (2017) arvioivat verotuksen automatisoituvan niin sanotuksi jatkuvaksi verotukseksi digitalisaation myötä.

Verohallinnon viestintäpäällikkö Björklundin (2017) mukaan julkista keskustelua on synnyttänyt kysymys siitä, johtaako tulorekisteri veroprosentin vaihteluun vuoden mittaan. Veroprosentin automaattista muuttamista verottajan toimesta ei kuitenkaan ole tarkoitus aloittaa tulorekisterin käyttöönoton yhteydessä, vaan tietojen laajempaan käyttöön pyritään vasta tulevaisuudessa. Vaikka tulorekisteri tarjoaa mahdollisuuden reaaliaikaiseen verotukseen ja sosiaaliturvaan, se vaatii kuitenkin erillisen päätöksen. Myös Aamulehti uutisoi 4.9.2018, ettei jäännösveroihin tai veronpalautuksiin tule vuonna 2019 muutoksia ja tilanne jatkuu samanlaisena myös vuonna 2020. Jos mätkyt tai palautukset pienenevät, se johtuu pelkästään palkansaajien valpastumisesta, ei tulorekisterin käyttöönotosta. Verottajan kannalta tulorekisterin käyttöönoton merkittävien hyöty on asiakaspalvelutilanteiden helpottuminen. (Kuikka 2018, A11.)

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 6.1 Kohdeyritys

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan kansallista tulorekisteriä ja uudistuvaa palkkatietojen ilmoitusmenettely kohdeyrityksessä, jossa itse työskentelin elokuuhun 2018 asti. Tutkimus tehtiin toimeksiantona. Toimeksiantajana eli tutkimuksen kohteena on vuoden 1990 alussa perustettu satakuntalainen pienyritys, jonka yhtiömuoto on osakeyhtiö ja päätoimiala muiden muovituotteiden valmistus. Yritys toimii säännöllisesti palkkoja maksavana työnantajana, ja se on merkitty työnantajarekisteriin 1.2.1994. Vuoden

2016 lopussa tapahtui erään satakuntalaisen osakeyhtiön jakautuminen, jossa jakautuvan yhtiön toisen osan vastaanotti tämän tutkimuksen kohteena oleva yritys ja toisesta osasta muodostui erillinen, uusi yhtiö, joka jatkoi toimintaansa toisella toimialalla. Yhteen sulautuneen yrityksen toimintaa jatkettiin vastaanottaneen yrityksen olemassa olevalla Y-tunnuksella.

Kalenterivuonna 2017 yritys teki yhteensulautumisesta johtuen ja ehkä hieman poikkeuksellisesti kaksi tilinpäätöstä. Helmikuun lopussa päättyneen tilikauden liikevaihto oli noin miljoona euroa ja tulos noin 160 tuhatta euroa liikevoittoprosentin ollessa 19. Edelliseen, helmikuun 2016 lopussa päättyneeseen tilikauteen verrattuna liikevaihto kasvoi 12 %. Jälkimmäinen tilikausi oli kymmenen kuukauden pituinen ja päättyi joulukuun lopussa. Tämän tilikauden liikevaihto oli noin 1,2 miljoonaa euroa. Tulos jäi kahteen tuhanteen euroon liikevoittoprosentin ollessa -0,1 %. Taseen loppusumma 31.12.2017 oli noin 968 tuhatta euroa ja henkilöstön määrä 11. Tämän lisäksi yritys työllistää aina vuosittain yleensä 4–5 tilapäistä työntekijää, joiden työsuhteet ovat korkeintaan muutaman kuukauden pituisia.

Yritys toimii yhdessä toimipisteessä, ja se valmistaa, myy ja toimittaa tuotteitaan ympäri maapallon. 31.12.2017 päättyneen tilikauden liikevaihdosta 64 % muodostui ulkomaankaupasta. Asiakkaisiin kuuluu sekä kuluttaja- että yritysasiakkaita. Ulkomaankaupan lisäksi yritys toimii kestopuovisten ruiskuvalutuotteiden parissa asiakkaidensa tuotekehityskumppanina. Palvelukokonaisuuteen sisältyy tuotteen suunnittelu sarjatuotantokelpoiseksi, muottien suunnittelu ja valmistus omalla työkaluosastolla, prototyypit, koesarjat ja sarjatuotanto. Yritys organisoii myös muottien hankintaprojekteja ulkomailta. Tarvittaessa asiakkaille pidetään puskurivarastoa tuotteiden nopean saatavuuden varmistamiseksi. Palvelukonseptiin kuuluvat myös tuotteisiin liittyvät kokoonpano- ja pakkaustyöt.

## 6.2 Tutkimuksen toteutus

Termillä tutkimusstrategia tarkoitetaan tutkimuksen menetelmällisten ratkaisujen kokonaisuutta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 132). Tapaustutkimus eli case-tutkimus on yksi perinteisistä tutkimusstrategioista, mutta se ei kuitenkaan ole varsinainen

tutkimusmenetelmä vaan vain yksi tavoista suorittaa tutkimus (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9). Kanasen (2015, 76) mukaan case-tutkimus on hankalasti määriteltävissä, koska se sekoitetaan usein laadulliseen tutkimukseen. Tapaustutkimuksessa kohteeksi voidaan valita jokin yksittäinen tapaus tai tilanne, jossa kiinnostuksen kohteena on yleensä prosessi tai vaikkapa ilmiö organisaatiossa. (Hirsjärvi ym. 2009, 134; Yin 2014, 4.) Tapaustutkimus soveltuu ilmiöiden tarkasteluun, kun pyrkimyksenä on kokonaisvaltainen ymmärrys tutkimuskohteesta (Swanborn 2010, 3). Sen tavoitteena ei niinkään ole löytää yleistyksiä tai syy-seuraussuhteita (Thomas 2011, 3).

Tutkimuksen toteuttamiseksi tulee valita työn kannalta tarkoituksenmukainen lähestymistapa eli tutkimusote. Valintaa ohjaavat tutkimusongelma ja siitä johdetut tutkimuskysymykset. Tutkimuksen alkuvaiheessa tehdyllä lähestymistavalla on tärkeä strateginen merkitys koko työn kannalta, koska se määrittelee, miten työ etenee jatkossa. Valinnan pitää sopia sekä tutkimusongelmaan että tarkasteltavaan ilmiöön. Tutkimusote on kokonaisuus, jolla tuotetaan ratkaisu ongelmaan ja tietoa ymmärryksen tueksi. Tutkimusongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan tutkimusmenetelmiä, jotka pitävät sisällään aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät. Jotta tutkimuskysymyksiin saadaan vastauksia, tarvitaan tietoa, jota kerätään aineistonkeruumenetelmillä. Tavoitteena on jalostaa kerätystä aineistosta luotettavaa tietoa, jolle ratkaisut voidaan perustaa. (Kananen 2015, 63–65.)

Tässä opinnäytetyössä lähestymistavaksi valittiin laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, koska se sopii hyvin tutkimuskysymyksiin, joihin liittyy voimakas halu saada hyvä ymmärrys ilmiöstä sekä pyrkimys tutkia aihetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Mitä vähemmän aiheesta tiedetään ennalta, sitä luultavammin kyseeseen tulee ainostaan kvalitatiivinen tutkimus, jossa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen (Kananen 2015, 70). Silvermanin (2007, 145–146) mukaan arkielämän ilmiöitä ei tulisikaan pitää tylsinä tai itsestään selvinä vaan käsitellä niitä merkityksellisinä ja tarpeellisina hyvän laadullisen tutkimuksen tekemisessä.

Kananen (2015, 323–328) toteaa, että joskus tutkimuksissa joudutaan käyttämään triangulaatiota eli monimenetelmäistä lähestymistapaa, jotta saavutetaan laajempi ja syvempi ymmärrys tarkasteltavasta ilmiöstä. Syynä tähän on yleensä tutkimusongelman luonne ja sen moninaisuus. Ongelmaa ei aina saada selvitettyä yhdellä menetelmällä,

vaikka lähtökohtaisesti pärjättäisiinkin laadullisella tutkimuksella, joka on kaikkien tutkimusten perusta. Strategisesti triangulaatio voidaan rinnastaa case-tutkimukseen, koska molemmat edellyttävät monimenetelmäisyyttä. Denzinin (1978, 302) näkemyksen mukaan monimenetelmäisyys voi koskea seuraavia lähestymistapoja:

- menetelmätriangulaatio
- teoriatriangulaatio
- tutkijatriangulaatio
- aineistotriangulaatio.

Triangulaatiossa voidaan siis esimerkiksi kerätä aineistoa eri menetelmillä eri osapuolilta kuten tässä tutkimuksessa on tehty. Tämän työn tutkimuskysymyksiin soveltui tutkimusote, jossa aineistona käytettiin pääosin haastatteluja. Ne kuuluvat laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiin ja sopivat käytettäväksi silloin, kun tutkitaan mielipidettä, käyttäytymistä tai sellaista tutkimusaluetta, josta ei ennestään tiedetä kovinkaan paljon. Laadulliseen tutkimukseen voidaan liittää myös määrällisyyttä, sillä menetelmät eivät sulje pois toisiaan (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Siksi haastatteluja täydentämään mukaan otettiin myös kysely, vaikka esimerkiksi Kananen (2015, 132) kieltää niiden olevan varsinaisia laadullisen tutkimuksen menetelmiä, koska ne kuuluvat yleensä kvantitatiivisen tutkimuksen puolelle. Ne voidaan silti hänenkin näkemyksensä mukaan nähdä yhtenä haastattelumuotona ja täten osana laadullisesta tutkimusta.

Hirsjärven ym. (2009, 204–208) mukaan tutkimushaastattelu on systemaattinen tiedonkeruumuoto, koska sillä on tietyt tavoitteet. Sen avulla pyritään saamaan mahdollisimman luotettavia ja tieteellisesti päteviä tietoja. Haastattelu on ainutlaatuinen aineistonkeruumenetelmä myös siksi, että siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaiikutustilanteessa haastateltavan kanssa. Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä on joustava, koska haastattelija voi opastaa vastaajaa selittämällä kysymysten sisältöä haastattelun kuluessa sekä tehdä täydentäviä lisäkysymyksiä tarpeen mukaan. Tätä menetelmää käyttämällä voidaan varmistaa syvälinen ja laaja-alainen tiedonsaanti. Menetelmän haittapuolina voivat toisaalta olla esimerkiksi hitaus, kustannukset ja haastattelijan vaikutus haastateltavaan ohjailemalla häntä liikaa tai valitsemalla keskustelun aiheet liian subjektiivisista lähtökohdista. (Kananen 2015, 143.)

Tämän tutkimuksen kohteena oli yritys, jossa työskentelin itse. Näin ollen organisaatio oli minulle tuttu, mutta roolini ilmiön tarkastelijana oli ulkopuolinen, koska työskentelin muissa kuin palkanlaskentatehtävissä. Havaintoja tulevasta tulorekisteriuudistuksesta olin tehnyt eri informaatiolähteistä jo vuoden 2018 alussa, ennen varsinaisen tutkimuksen aloittamista. Ennen haastattelujen toteuttamista mietin, mikä mahtaisi olla sopiva määrä osallistujia, jotta saisin tarvitsemani tiedot ja vastaukset tutkimuskysymyksiini. Tämä on tyypillistä kokemattomalle tieteellisen tutkimuksen tekijälle, jolle selviää vasta prosessin edetessä, että laadullinen tutkimus muuttuu syklimäiseksi eli lineaariseksi, koska tutkimusilmiötä ei tunneta ennestään. Tästä seuraa se, ettei tarvittavan aineiston määrääkään voida määritellä tarkasti etukäteen.

Tapaustutkimuksissa, joissa tutkimusongelmat ovat usein kokonaisvaltaisia, pitäydytään yleensä vain muutamissa havaintoyksikössä, joskus jopa vain yhdessä (Hirsjärvi & Hurme 2008, 58). Kvantitatiivisissa tutkimuksissa puhutaan usein otoksesta, mutta laadullisesti suuntautuneessa tutkimuksessa yleensä mieluummin harkinnanvaraisesta näytteestä, koska pyrkimyksenä ei ole tilastollisten yleistysten tekeminen vaan syvällisempi ymmärrys tai teoreettisen näkökulman etsiminen jostakin ilmiöstä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 58–59.)

Tutkimuksen kohdehenkilöt valittiin lopulta sillä perusteella, että he liittyivät tarkasteltavaan ilmiöön ja kohdeyritykseen tai se kosketti heitä jollain lailla. Kohdehenkilöiden määrittely ja löytämien oli suhteellisen helppoa. Tutkimuksessa haastateltiin case-yrityksen palkanlaskijaa ja johtoa eli toimitusjohtajaa, hallituksen puheenjohtajaa ja tuotantojohtajaa. Lisäksi haastateltavina olivat kohdeyrityksen kirjanpitoa hoitavan tilitoimiston edustaja sekä Verohallinnon ylitarkastaja, sidosryhmävastaava kansallisen tulorekisterin perustamishankkeesta. Nämä henkilöt valikoituivat haastateltaviksi tarkkaan harkiten ja riittävän monipuolisen näkemyksen saamiseksi tarkasteltavasta ilmiöstä.

Päädyin tekemään yksilöhaastatteluja ryhmähaastattelujen sijaan. Kohdeyrityksen omistajien kohdalla harkitsin aluksi ryhmähaastattelun tekemistä, mutta luovuin ajatuksesta, koska arvelin yksilöhaastattelujen olevan helpommin toteutettavissa sekä aikataulullisesti että niiden tallentamista, purkua ja analysointia ajatellen.

Ryhmähaastattelu olisi saattanut olla nopeampi tapa saada tietoa usealta vastaajalta samanaikaisesti, mutta päädyin kuitenkin käyttämään yksilöhaastattelua näidenkin henkilöiden kohdalla. Hirsjärvi & Hurme (2008, 63) toteavat, että johtavassa asemassa olevat ihmiset ovat usein vastahakoisia osallistumaan ryhmähaastatteluihin, koska ryhmädynamiikka ja valtahierarkia voivat vaikuttaa siihen, kuka puhuu ryhmässä ja mitä sanotaan. Vaikka tässä tutkimuksessa yhtiön omistajat olisivat olleet hierarkkisesti rinnasteisissa valta-asemissa, olisi ryhmädynamiikkaa saattanut haitata se, jos joku henkilö olisi dominoinut haastattelutilannetta, jolloin vastaavasti jonkun toisen henkilön mielipide olisi kenties jäänyt tulematta esiin.

Haastatteluja voidaan tehdä kolmessa eri muodossa: strukturoituina, puolistrukturoituina ja strukturoimattomina. Strukturoiduissa haastatteluissa samat kysymykset esitetään haastateltaville tiukasti etukäteen määrätyssä järjestyksessä, jolloin haastattelu-prosessi on eri henkilöille samanlainen. Tällaisia kyselyinä tehtäviä lomakehaastatteluja voidaankin pitää enemmän määrällisen kuin laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä, sillä kyselyt tuottavat tulokseksi valmiiksi annettuja vastausvaihtoehtoja tietyn lukumäärän. Tässä haastattelumudossa riskinä voi olla se, että tutkimus fokusoituu väärin ja tutkimustulokset kertovat muusta kuin tarkasteltavasta ilmiöstä. (Kananen 2015, 144.)

Jotta tämä voidaan estää ja varmistaa ilmiön riittävän monipuolinen käsittely, keskustelussa pyritään käyttämään haastattelu-teemoja. ”Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto” (Hirsjärvi ym. 2009, 208). Sitä käyttämällä saadaan tutkittavasta ilmiöstä monipuolisempaa tietoa. Täysin strukturoimaton haastattelu onkin usein juuri teemahaastattelu tai avoin haastattelu, jotka kumpikin ovat joustavia haastattelumuotoja sisällön ja kysymysjärjestyksen suhteen. Avoimessa haastattelussa esitetään vain hyvin yleisluontoisia kysymyksiä, kun taas teemahaastattelussa keskustelun kulkua ohjaavat ennakkoon valitut, isommat aihekokonaisuudet. (Kananen 2015, 144–145; Stokes 2014, 147.)

Osallistuin 13.4.2018 erään tilitoimiston kutsumana aamukahvitilaisuuteen, jonka keskusteluissa sivuttiin myös tulorekisterin käyttöönottoa. Tapasin siellä kohdeyrityksen kirjanpitäjän, joka on koulutukseltaan kauppatieteiden maisteri. Hänellä on pitkä työkokemus talous- ja palkkahallinnon työtehtävistä. Lisäksi hänellä on monipuolista



kokemusta markkinoinnista ja myynnistä sekä osaamisen johtamisesta. Hänellä on myös Procountor Taloushallinto-ohjelmisto-osaamista ja hän kouluttaa tilitoimiston asiakkaita ohjelman käytössä. Kerroin hänelle opinnäytetyöni aiheesta ja tiedustelin, olisiko hän mahdollisesti halukas osallistumaan tutkimukseeni. Hän antoi alustavan suostumuksensa ja sovimme, että palaan asiaan, kun haastattelut tulevat ajankohtaisiksi.

Haastattelin tilitoimistoyrittäjää keskiviikkona 6.6.2018 hänen työpaikallaan tilitoimistossa. Haastattelu tallennettiin, litteroitiin ja tulostettiin. Hänelle tehtiin strukturoimaton teemahaastattelu, jossa esitettiin 14 tutkimuksen aiheeseen liittyvää avointa haastattelukysymystä (Liite 1). Pyrkimyksenä oli saada esiin tilitoimistoyrittäjän näkökulma tulorekisteriuudistusta koskien ja samalla kuulostella muiden pienten yritysten ennakkotunnelmia valmistautumisesta tulorekisterin käyttöönottoon. Haastattelu sujui ilman häiriötekijöitä.

Kohdeyrityksen palkanlaskijaa haastattelin torstaina 28.6.2018 yhtiön neuvotteluhuoneessa. Myös tämä haastattelu tallennettiin, litteroitiin ja tulostettiin. Palkanlaskijalle tehtiin strukturoimaton teemahaastattelu avoimin haastattelukysymyksin (Liite 2) hänen työhönsä ja tutkimuksen aiheeseen liittyen. Kysymyksiä tehtiin yhteensä 20. Pyrkimyksenä oli saada esiin palkanlaskijan näkökulma tulorekisteriä ja uudistuvaa palkkatietojen ilmoitusmenettelyä koskien. Haastattelu hoidettiin työpäivän aikana sujuvasti ilman häiriötekijöitä.

Tulorekisteri-hanketta lähestyin ensimmäisen kerran 11.5.2018 lähettämällä sähköpostia osoitteeseen YHT.Tulorekisteri\_toiminnallinen@vero.fi tiedustellen, voisinko saada opinnäytetyötäni varten vastauksia KATRE-hanketta koskien, jotta saisin esiin verohallinnon asiantuntijan näkökulman tulevaa uudistusta koskien. Sain 14.5.2018 vastauksen Verohallinnon ylitarkastajalta, joka toimii sidosryhmävastaavana kansallisen tulorekisterin perustamishankkeessa, jossa hän on työskennellyt lokakuusta 2016 lähtien. Viestissään hän kehotti lähettämään kysymykset hänelle. 21.5.2018 kiitin häntä tästä tiedosta.

Kanasen (2015, 145) mukaan haastattelu edellyttää aina haastattelijan ja haastateltavan välistä vuorovaikutustilannetta, joka yleensä tapahtuu kasvotusten.

Sähköpostihaastatteluakin voidaan käyttää, jolloin se on haastattelua simuloiva tekstuaalinen vuorovaikutustilanne. Viestittelyn tulee kuitenkin olla vastavuoroista, jotta se muistuttaisi kasvotusten tapahtuvaa vuorovaikutustilannetta. Vain muutaman avoimen kysymyksen lähettäminen sähköpostin liitteenä ei ole tieteellisen tiedon luotettava keruumenetelmä, vaikka tämä onkin hyvin yleistä. (Kananen 2015, 152–153.) Sähköpostihaastattelua voidaan pitää asynkronisena, ei-reaaliaikaisena laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä, koska siihen liittyy viive lähetetyn viestin ja saadun vastauksen välillä (Kananen 2015, 186; Salmons 2015, 84).

Lähetin 12.6.2018 strukturoimattomat teemahaastattelukysymykseni (Liite 3) sidosryhmävastaavalle sähköpostin liitteenä olevassa Word-tiedostossa. Esitin avoimia kysymyksiä 28 kappaletta. Hän vastasi sähköpostiini 14.6.2018 luvaten perehtyä kysymyksiini viikon 25 alkupuolella. Ennen juhannusta, 21.6.2018 sain häneltä sähköpostiviestin, jossa hän kertoi, että osa esittämistäni kysymyksistä oli ollut sen tyyppisiä, että ne eivät kuulu tulorekisterihankkeen vastuulle. Hän ei täsmentänyt, mitkä kysymyksistäni olivat olleet sellaisia, mutta lupasi lähettää ne vielä hankejohdon kommentoitaviksi. Vastauksia kysymyksiini sain 29.6.2018 sähköpostin liitteenä olevan pdf-tiedoston välityksellä. Tiedosto tulostettiin vastausten analysoinnin helpottamiseksi.

Yhtiön kaikkia johtajia varten laadittiin Microsoft Forms-kyselylomake (Liite 4). Toimitusjohtajalle, hallituksen puheenjohtajalle ja tuotantojohtajalle lähetettiin 19.6.2018 sähköpostiviesti, jossa kuvailtiin opinnäytetyön aihetta. He saivat samassa viestissä vastauslinkin, josta avautui tutkimuksen aiheeseen liittyvä puolistrukturoitu kyselylomake, joka sisälsi neljä monivalintakysymystä ja seitsemän avointa kysymystä. Heitä pyydettiin vastaamaan kyselyyn kesäkuun loppuun mennessä, mutta lomake laadittiin niin, että kaikilla linkin saaneilla oli mahdollisuus vastata vielä tämän jälkeenkin, koska pidin tärkeänä mahdollisimman kattavan yrittäjänäkökulman tuomista opinnäytetyöhöni.

Kaikki yhtiön johtajat vastasivat kyselyyni. Tuotantojohtaja vastasi 28.6.2018, hallituksen puheenjohtaja 29.6.2018 ja toimitusjohtaja suullisen muistutuksen jälkeen 7.7.2018. Aikaa vastaamiseen oli käytetty keskimäärin 24 min 31 s. Vastausajoista voidaan päätellä, että vaikka kyselyn avoimet kysymykset olivat pitkäkököjä ja kenties

jopa hieman vaikeatajuisia, johtavassa asemassa olevat henkilöt selviytyivät vastaamisesta melko nopeasti.

Microsoft Forms on osa Microsoftin Office 365-palvelua, joka on liitetty Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelutiliin. Se sisältää suojaus-, tietoturva ja yhteensopivuusominaisuudet. Microsoft Forms on tilasto-ohjelma, jonka avulla voi luoda tutkimuksia, kyselyjä ja tietovisoja. Se on helppokäyttöinen ja toimii kaikissa selaimissa. Kyselyn luominen on vaivatonta. Samoin vastaaminen, koska Microsoft Forms mukautuu mille tahansa näytölle. Ohjelma kerää vastauksia reaaliaikaisesti muodostaen automaattisesti tietokannan, johon vastaukset tallentuvat ja tuottaa automaattisesti kaavioita tietojen visualisointia varten. Tiedot on mahdollista viedä myös Exceliin. (Microsoftin [www](http://www.microsoft.com)-sivut 2018.) Koin tällaisen tilasto-ohjelman käytön houkuttelevaksi vaihtoehdoksi toteuttaa puolistrukturoitu kysely kohdeyrityksen omistajille, jotta vastaaminen ei ollut tiettyyn ajankohtaan tai paikkaan sidottu.

Kvalitatiivinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedonhankintaa, ja aineistoa kootaan luonnollisissa, todenmukaisissa tilanteissa. Siinä suositetaan ihmisiä tiedonkeruun instrumentteina ja käytetään yleensä induktiivista analyysiä, jossa pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja. Tutkimuksessa suositetaan metodeja, joissa eri näkökulmat pääsevät esille. Tutkimusjoukko valitaan harkiten, ei satunnaisotosta käyttäen, ja tutkimussuunnitelmaa voidaan jopa muuttaa tutkimuksen edetessä ja olosuhteiden edellyttämällä tavalla. Tapausta käsitellään ainutlaatuisena ja aineistoa tulkitaan näistä lähtökohdista. (Hirsjärvi ym. 2009, 164.)

Jotta saadaan hyvä ymmärrys ja pätevä selitys ilmiölle, kerättyä tutkimusaineistoa pitää analysoida. Sitä voidaan analysoida erilaisten menetelmien avulla riippuen kerätyn aineiston luonteesta. Kun aineistoa halutaan ymmärtää, tehdään yleensä laadullista analyysiä ja päätelmiä. Aineiston käsittely edellyttää aineistojen purkua ja samaan formaattiin saattamista. Yhteiseen tekstimuotoon saatettua aineistoa voidaan yhdistää ja analysoida samanaikaisesti. Yleisimmät laadullisen aineiston analyysimenetelmät ovat teemoittelu, tyypittely, sisältö-, diskurssi- ja keskusteluanalyysi. (Hirsjärvi ym. 2009, 224; Kananen 2015, 159.)

Kvalitatiivisen aineiston perusanalyysimenetelmässä, sisältöanalyysissä erotellaan samanlaisuuksia ja erilaisuuksia. Jotta hajanaisesta aineistosta voidaan luoda selkeää informaatiota, tietoaineistoa tiivistetään tutkittavan ilmiön ja asioiden merkitysten, seurausten ja yhteyksien tarkastelemiseksi ja johtopäätösten tekemiseksi. Looginen päätely voi olla induktiivista eli aineistolähtöistä, deduktiivista eli teorialähtöistä tai abduktiivista eli teorian ja käytännön vuorottelua. Kun laadullisen tutkimuksen sisältöanalyysi on suoritettu, empiirisestä aineistosta on saatu muodostettua tulkinta tutkittavasta ilmiöstä. (Tampereen teknillisen yliopiston [www-sivut](http://www.tutkimuskeskus.fi) 2018.)

Remler ja Van Ryzin (2011, 57) toteavat, että tulosten analysoinnin kannalta laadullinen tutkimus nojaa monenlaisiin tulkintatapoihin. Koska laadullinen aineisto sisältää usein puhuttua tai kirjoitettua kieltä tai kuvia, joilla on symbolinen merkitys, vaatii analysointi aineiston merkityksen tulkitsemista. Lisäksi laadullinen tutkimus on sen tosiseikan varassa, että tutkimuskohteita ovat ihmiset ja että kieli tarjoaa ainutlaatuisen kanavan eri yksilöiden ajatuksiin, kokemuksiin ja motiiveihin. Tällä voidaan myös viitata mielikuvaan, jossa kieli on keino nähdä maailma jonkun toisen henkilön silmin. Siksi laadullinen tutkimus voidaankin määritellä sekä sen tuottaman tiedon että siihen sovellettavien analysointimenetelmien perusteella. Myös Hirsjärvi & Hurme (2008, 192) toteavat, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija on oikeastaan tulkki, koska siihen, miten hän ymmärtää haastateltaviensa maailmaa, vaikuttavat hänen omat kokemuksensa. Tässä mielessä hän on merkityksen luoja.

Tässä tutkimuksessa käytettiin laadullista sisällönanalyysiä ja teoriaohjaavaa lähestymistapaa, jossa lähtökohtana oli abduktiivinen päättely. Pyrkimyksenä oli aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu sekä odottamattomien seikkojen paljastaminen. Tehtyjen haastattelujen avoimet kysymykset tuottivat tulokseksi tekstiä, lauseita ja pieniä tarinoita. Kerronnallinen aineisto eroteltiin, tiivistettiin ja järjestettiin kategorioihin, jotta se saatiin paremmin jäsenneltyä tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi. Kyselyn neljä monivalintakysymystä tuotti vastausvaihtoehtojen määriä lukuina. Kyselyn ensimmäinen kysymys toimi pelkästään niin sanottuna taustakysymyksenä, jonka avulla pystyttiin yksilöimään yhtiön johdon vastaukset tilasto-ohjelmassa. Kolmea muuta monivalintakysymystä kvantifioitiin ilman varsinaista tilastollista painoarvoa.

### 6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Kanasen (2015, 337) mukaan opinnäytetyön laatu liittyy tutkimustulosten luotettavuuteen. Kaikissa tutkimuksissa pyritään aina arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta eli niiden kykyä tuottaa jäsennettyjä tuloksia. Niitä voidaan pitää reliaabeleina, jos esimerkiksi kaksi analysoijaa päätyy samaan lopputulokseen tai jos eri tutkimuskerroilla samaa henkilöä tutkittaessa päädytään samoihin lopputuloksiin. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Silverman (1997, 203) puolestaan puhuu tutkimustulosten pysyvyydestä tarkasteltaessa reliabiliteettia.

Toinen tärkeä tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite on validiteetti eli pätevyys. Mittarin tai tutkimusmenetelmän tulee kyetä mittaamaan oikeita asioita eli sitä, mitä on tarkoituskin (Silverman 1997, 207). Aina tuloksia ei voida pitää todenmukaisina ja pätevinä, koska mittarit aiheuttavat niihin virheitä. Tämä voi ilmetä esimerkiksi niin, että tutkija käsittelee vastauksia itsepintaisesti oman ajatusmallinsa mukaan huolimatta siitä, että vastaaja on ymmärtänyt kyselylomakkeen kysymyksen toisin kuin tutkija on tarkoittanut. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232.)

Tutkimuksen reliabiliteetin ja validiteetin tarkastelulla pyritään yksinkertaisesti vähentämään virheitä, jotka voivat johtua tutkijasta, tutkittavista tai aineistosta. Riskienhallintaa tulisikin siksi tehdä jo työn alkuvaiheessa varmistaen näin ennakkoon työn luotettavuus. (Kananen 2015, 338.) Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää kuvailla tutkimuksen toteuttamista, mikä tarkoittaa tarkkaa kuvausta aineiston tuottamisen olosuhteista eli henkilöistä, paikoista ja tapahtumista (Janesick 2000, 393). Esimerkiksi haastattelujen osalta voidaan kertoa niihin käytetty aika, mahdolliset häiriötekijät, virhetulkinnat haastattelussa sekä tutkijan itsearviointi tilanteen sujumisesta. Laadullisen tutkimusaineiston analyysissä keskeistä on luokittelujen tekeminen ja niistä kertominen lukijalla. Samoin tulosten tulkintaan pätee tarkkuuden vaatimus; on kerrottava lukijalle, mihin tulkinnat ja päätelmät perustuvat. Tässä apuna on selosteiden rikastuttaminen suorilla haastatteluotteilla. (Hirsjärvi ym. 2009, 232–233.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuusarviointi poikkeaa määrällisen tutkimuksen vastaavasta arvioinnista. Tutkimusasetelmasta riippuen voidaan käyttää saturaatiota,

informanttien vahvistamista, muihin tutkimuksiin vetoamista ja oikean tulkinnan johtamista. Luotettavien tutkimustulosten tulee olla totuudenmukaisia eli vastata tutkittavaa ilmiötä. Arvioinnin lähtökohtana on aineiston, menetelmien ja analyysivaiheiden riittävän tarkka dokumentaatio, jotta ulkopuoliset arvioijat voivat tehdä vertaisarviointia. Jotta kaikki päätyisivät samaan lopputulokseen, tulosten johtaminen aineistosta tulee olla ristiriidatonta. Tutkimustulosten siirrettävyys on aina siirtäjän vastuulla laadullisessa tutkimuksessa. Siirrettävyys edellyttää ilmiön lähtökohtatilanteen tarkkaa kuvausta, jotta siirtäjä voi päätellä, ovatko tulokset siirrettävissä hänen olettamaansa toiseen tilanteeseen. Riippuvuuden osalta tulkintaa voidaan pitää oikeana, jos saman tulkinnan tekevät ulkopuoliset päätyen samaan lopputulokseen. Silloin tulokset on johdettu oikein aineistosta. (Kananen 2015, 352–353.)

Helpoin tapa varmistaa tutkimuksen luotettavuus on luettaa aineisto ja tulkinta informanteilla, jotka vahvistavat, että tulkinta ja tutkimustulokset ovat oikeita. Laadullisessa tutkimuksessa vahvistettavuuden keinona voidaan käyttää myös aineistojen kylääntymistä eli saturoitumista. Tämä tarkoittaa uusien havaintoyksikköjen ottamista tutkittavaksi, kunnes ne eivät enää tuota tutkimukseen mitään uutta. Kun vastaukset alkavat toistaa itseään, on saavutettu saturaatiopiste. Laadullisessa tutkimuksessa kirjoittaja voi myös hakea vahvistusta kriteerivaliditeetista, joka perustuu muiden tutkijoiden tulosten hyödyntämiseen omien tutkimustulosten tukena. Tämä tietenkin edellyttää aiempien tutkimusten olemassaoloa. Perehtyminen alan teoriaan ja tutkimustietoon auttavat sekä luotettavuuden arvioinnissa että käsitteiden ja mittarien löytämisessä. (Kananen 2015, 354–355.)

Eräs keino parantaa tutkimustulosten luotettavuutta on triangulaation käyttäminen. Tutkimustuloksina esitettyjen väittämien paikkansapitävyyttä voidaan vahvistaa keräämällä eri lähteistä saatuja tuloksia tukevia näkemyksiä. Kun eri menetelmillä kerätyt aineistot tukevat samaa johtopäätöstä, voidaan tutkimustuloksia pitää luotettavina. Kvalitatiivisissa tutkimuksissa triangulaation muodoista parhaimpia ovatkin juuri aineisto- ja menetelmätriangulaatiot, joihin esimerkiksi tapaustutkimukset nojaavat. (Kananen 2015, 358–361.)

Laadullisesti suuntautunutta tutkimusta voidaan pitää subjektiivisempänä kuin kvantitatiivista tutkimusta, koska tutkija itse on aineiston keruuväline. Siten myös todellisuus

tutkittavan ja tutkijan maailmojen välissä on subjektiivisempi, jolloin se on altis erilaisille virhelähteille. (Kananen 2015, 340.) Tämä tutkimus oli tapaustutkimus, jonka tavoitteena oli tuottaa mahdollisimman pätevää, paikkansapitävää ja käyttökelpoista tietoa tarkasteltavasta ilmiöstä pitäen silmällä totuus- ja luotettavuuskäsitteitä. Tutkimusprosessin eri vaiheissa pyrittiin välttämään kaikenlaisia virheitä ja tekemään perusteltuja valintoja tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi. Valittua tutkimusstrategiaa ja -menetelmää perusteltiin ja kuvattiin tarkasti. Sama koski valittuja aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltavan ilmiön kanssa tekemisissä olevien henkilöiden määrä oli niin pieni, että heidät kaikki voitiin valita mukaan tutkimukseen. Tämä oli keino saavuttaa aineistoa koskeva saturaatio eli kylläntyminen. Aineisto yhteismitallistettiin litteroimalla tallenteet ja tulostamalla litteroinnit. Tehdyn dokumentaation avulla ulkopuolisen arvioijan on mahdollista tehdä vertaisarviointia tutkimustulosten totuudellisuudesta ja todeta, että ne vastaavat tutkittavaa ilmiötä. Tutkimuksen lähtökohta ja olosuhteet on kuvattu niin, että tutkimustulokset olisi mahdollista siirtää uuteen, vastaavanlaiseen kontekstiin. Tutkimuksen luotettavuus varmistettiin myös luettamalla raportti informanteilla eli haastateltavilla, jotka vahvistivat tutkimustulokset ja tulkinnan.

#### 6.4 Tutkimuksen eettisyys

Hirsjärvi ym. (2009, 23–26) toteavat, että tutkimuksen tekemiseen liittyy useita eettisiä kysymyksiä, jotka on aina huomioitava. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu paljon periaatteita, jotka koskevat muun muassa tiedonhankintaa, arviointimenetelmiä, tulosten julkaisemista, muiden tutkijoiden saavutuksia, raportointia, tekijänoikeuksia, rahoitusta ja hallintokäytäntöä. Eettisen pohdinnan tulisi alkaa jo tutkimusaiheen valinnasta. Myös tutkimukseen osallistuvien ihmisten itsemääräämisoikeutta tulisi kunnioittaa, ja välttää epärehellisyttä tutkimustyön kaikissa vaiheissa.

Tässä tutkimuksessa eettiset periaatteet pyrittiin huomioimaan noudattamalla hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimusta tehtiin rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti kaikissa sen eri vaiheissa koskien tiedonhankintaa, tutkimusaineiston keruuta, analysointia,

raportointia ja tulosten julkaisemista. Tutkimuksen kohteena olevan yrityksen toivetta anonymiteetistä noudatettiin jättämällä julkaisematta sen nimi ja siellä työskentelevien, tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden nimet. Raportissa jätettiin mainitsematta myös yrityksen ulkopuolisten haastateltavien nimet anonymiteetin varmistamiseksi. Tutkimuksen eettisyys huomioitiin myös niin, ettei työssä paljastettu mitään kohdeyrityksen liike- tai ammattisalaisuuksia.

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

### 7.1 Kohdeyrityksen palkanlaskenta ja Palkka.fi-palvelu

Kohdeyrityksen palkanlaskija on aloittanut palkanlaskijan työtehtävät noin 13 vuotta sitten osakeyhtiössä, joka jakautui vuoden 2016 lopussa. Hänellä on kokemusta vain pienen yrityksen palkanlaskentatehtävistä ja hänen mielestään niiden osuus on ollut vain suhteellisen pieni osa hänen kaikista työtehtävistään. Hän arvioi käyttävänsä kuukaudesta vain yhden päivän niihin. Vuosi-ilmoituksiin hän arvioi käyttävänsä muutamman päivän joka vuodenvaihteessa. Tässä ajassa hän saa hoidettua laskennan ja ilmoitukset niin, että kaikki summat täsmäävät. Omaa rooliaan yrityksessä hän piti tärkeänä ja myönsi edustavansa siinä myös työnantajaa.

*”Juu, kyllä totta kai. Ne pitää olla oikein, et niis ei saa semmosii virheitä tapahtuu ja pitää tietää, mitä tekee.”*

Hän kertoi, että palkanlaskentajärjestelmät, joista hänellä on kokemusta, ovat olleet melko yksinkertaisia. Ehkä juuri tästä johtuen hän ei ole pitänyt palkanlaskentaa isona työnä, mutta korosti, että on tärkeää osata tulkita ja toteuttaa työpaikalla sovellettavaa työehtosopimusta ja ymmärtää palkkoihin liittyviä lakisääteisiä asioita. Muutoksia pitää hänen mielestään aktiivisesti seurata ja opiskella uusia asioita. Hän kertoi olevansa kiinnostunut palkkoihin liittyvistä asioista ja haluavansa lukea uudistuksista, jotka vaikuttavat palkanlaskentatyön hoitamiseen. Samoin hän kertoi mielellään aina hakeutuvansa kursseille tai koulutuksiin etenkin, jos jokin uudistus on merkittävä. Hän kertoi



saavansa tietoa näistä pääsääntöisesti sähköpostin välityksellä joko Verohallinnolta tai jonkun muun palkanlaskentaan liittyvän tahon kautta.

*” Kyl se varmaa iha ensimmäiseks tulee sähköpostitse jonkun Verottajan kautta tai jonkun muun palkkajuttuun liittyvän kautta, mut sitte myös Kauppakamari lähettää näitä tiedotteita, et siäl on kurssituksia ja samal lail X:n Yrittäjät lähettää, et niitten kautta.”*

Tulevaisuudessa hän haluaisi pysyä mukana kaikissa uudistuksissa palkanlaskennan saralla. Hän sanoi, että niitä tulee koko ajan. Siksi hänestä on hyvä kehittää omaa osaamistaan osallistumalla koulutustilaisuuksiin ja myös opiskella oma-aloitteisesti asioita esimerkiksi Internetin välityksellä. Verohallinnon järjestämät tilaisuudet hän on todennut hyviksi, samoin muiden, jo edellä mainittujen tahojen järjestämät tilaisuudet. Myös mahdollisiin verkkoseminaareihin hän sanoi suhtautuvansa myönteisesti, koska niihin on helppo osallistua työpaikalta käsin. Hän arvioi niiden lisääntyvän tulevaisuudessa.

*” Joo, kyllä se on hyvä puoli ja pystyy palaamaan, jos jää joku mietityttään, nii sit pystyy vaik palaamaan ja kattomaan, et millai se oli siellä, et ei välttämäti kerralla kaikkee muista, et mitä siel oli uutta.”*

Palkkahallinnon ja palkanlaskennan apuvälineitä ovat erilaiset palkka- ja henkilöstöjohtamisen tietojärjestelmät, jotka voivat olla suoraan yhteydessä yrityksen taloushallinnon ohjelmistoihin tai kokonaisvaltaisiin toiminnanohjausjärjestelmiin. Erilaisia tietojärjestelmiä on tarjolla runsaasti. (Kauhanen 2012.) Pienessä yrityksessä palkanlaskennan pystyy hoitamaan manuaalisesti kuten case-yrityksessä tehtiin ennen yritysten yhteensulautumista, mutta hyvä vaihtoehto on esimerkiksi käyttää Verohallinnon tarjoamaa Palkka.fi-palvelua, jota kohdeyrityksessä alettiin käyttää vuoden 2017 alussa. Se on maksuton palvelu yrityksille ja kotitalouksille, jotka maksavat palkkoja.

Palvelu laskee työntekijöiden palkat ja työkorvaukset sivukuluineen ja muodostaa maksutiedot sekä hoitaa arkistoinnin ja ilmoitukset. Palvelussa on myös mahdollista vastaanottaa työntekijöiden verokortteja sähköisesti ja välittää palkkalaskelmat palvelun työntekijäliittymään. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 11.) Palkka.fi-palvelun käyttöönotto tapahtuu vaiheittain:

1. Tehdään työsopimus, otetaan tarvittavat vakuutukset työeläkeyhtiöstä ja vahinkovakuutusyhtiöstä ja tehdään työttömyysvakuutusmaksuun liittyvä ennakkohakemus.
2. Syötetään yrityksen ja työntekijöiden tiedot.
3. Annetaan palkkatiedot. Palvelu laskee palkat sivukuluineen. Tulostetaan palkkalaskelmat ja toimitetaan ne työntekijöille.
4. Maksetaan palkat ja työnantajasuoritukset verkkopankissa.
5. Palvelu lähettää automaattisesti ilmoitukset Verohallintoon, työeläkeyhtiölle ja Työttömyysvakuutusrahastolle sekä muodostaa palkkahallintoon ja kirjanpitoon tarvittavat tositteet. (Palkka.fi-palvelun www-sivut 2018.)

Palvelu laskee ennakonpidätys- ja sairausvakuutusmaksut sekä TyEL-maksut kuukausi-ilmoittajille. Palvelu ei laske työttömyysvakuutusmaksua, jonka Työttömyysvakuutusrahasto laskuttaa erillisillä laskuilla eikä työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen maksua, josta on erikseen sovittava vahinkovakuutusyhtiön kanssa. Se ei myöskään laske vuosi-ilmoittajan TyEL-maksua, jonka työeläkeyhtiöt laskuttavat erillisillä laskuilla. Palvelu tekee palkanlaskennan perusteella kuukausittaisen, työnantajasuorituksia koskevan veroilmoituksen ja vuosi-ilmoituksen Verohallintoon ja työeläkeyhtiöön. Samalla syntyy TyEL-työsuhdeilmoitus työeläkeyhtiölle ja palkkasummailmoitus Työttömyysvakuutusrahastolle. Tilapäisen ja sopimustyönantajan kuukausi-ilmoitus työeläkeyhtiölle hoituu myös Palkka.fi-palvelussa. Vuosi-ilmoitus vahinkovakuutusyhtiölle on hoidettava erikseen. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Palvelu on luotu yrittäjän avuksi palkanlaskentaan ja sen suosiosta kertoo, että vuonna 2016 sen kautta laskettiin palkkoja 1,059 miljardilla eurolla ja kappalemääräisesti 661 000. Verohallinnon 23.1.2017 julkaiseman tiedotteen mukaan kaiken kaikkiaan 60 000 yritystä on ottanut käyttöön Palkka.fi-palvelun. Palvelun kehittämisestä vastaa Verohallinto yhteistyössä työeläkevakuutusyhtiöiden ja Työttömyysvakuutusrahaston kanssa. Palkka.fi on mukana kansallisen tulorekisterin ensimmäisessä käyttöönotto-vaiheessa. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Kohdeyrityksen palkanlaskija kertoi käyttävänsä palkanlaskennan apuvälineenä juuri Palkka.fi-palvelua, jonka avulla ilmoitusten lähettäminen hoituu hänen mielestään kätevästi. Hän arvioi, että jos yritys käyttäisi jotain muuta palkkaohjelmaa, ilmoitusten

antamisesta saattaisi koitua lisätyötä, jolta on vielä toistaiseksi vältytty. Hän kertoi käyttäneensä palvelua vuoden 2013 alusta alkaen.

*” No mä olin siihe sit jo jonku ver, ko semmonen tuli aika uutena, varmaa sillo, sit olin siihe perehtyny ja sit meil oli ittel semmonen palkanlaskentaohjelma, mikä sit oli vanhentunu, ni mä oli ehdottomast sitä mielt, et mä rupee opiskelee ja kattoo sitä ja sitä kaut totesin, et se on kyl hyvin käyttökelponen meille.”*

Palvelun toimivuutta hän kommentoi sanomalla, että se on hänen mielestään loistava varsinkin, jos yrityksellä on alle kymmenen palkansaajaa. Hän piti palvelua hyvin toimivana ja sellaisena, jonka avulla palkanlaskennan uudistuksetkin hoituvat helposti. Esimerkiksi työnantajasuoritusten ym. maksujen maksuprosentit päivittyvät palvelussa, joten niiden laskenta ja ilmoittaminen sujuvat automaattisesti oikein, ilman suurempaa vaivannäköä. Ainoaksi palvelua koskevaksi puutteeksi hän mainitsi sen, että vuosittaista palkkailmoitusta tapaturmavakuutusyhtiölle ei voi lähettää tämän palvelun kautta.

Palvelun kapasiteetin riittävyttä hän arvioi niin, että vielä 15:lle palkansaajalle palvelu on toimiva kohdeyrityksen käytössä, vaikka samalla hän myönsi, että tietojen syöttämistä on tietenkin sitä enemmän mitä isompi henkilökuntamäärä yrityksessä on. Jos määrä tulevaisuudessa kasvaisi huomattavasti, hänen mielestään pitäisi harkita muita vaihtoehtoja, esimerkiksi yrityksessä tällä hetkellä käytössä olevaan Procountor Taloushallinto-ohjelmaan liitettävän palkanlaskentaohjelmaosion hankkimista.

Palkanlaskija kertoi, että yritys maksaa palkat kerran kuussa eli käytössä ovat pääsääntöisesti kuukausipalkat. Palkka.fi-palvelun avulla tapahtuvaa palkanmaksuprosessia hän kuvaili seuraavasti: 1) Ensin kirjaudutaan Katso-tunnisteella Palkka.fi-palveluun nettiselaimen avulla. Perustamisvaiheessa palveluun on jo annettu yrityksen tiedot. Kaikille työntekijöille on annettu heidän henkilökohtaiset tietonsa mukaan lukien kuukausipalkka. 2) Jos muutoksia ei tule, hyväksytään palvelun laskema palkka vähennyksineen. 3) Hyväksytty palkka siirretään viitenumeroa apuna käyttäen yrityksen verkkopankin maksutapahtumiin odottamaan maksua. 4) Kuukausittain palvelusta

lähtevät tarvittavat palkkoihin liittyvät ilmoitukset automaattisesti eteenpäin. 5) Lopuksi vielä tulostetaan tositteet palkansaajia ja tilitoimistoa varten.

Palkanlaskija kertoi, ettei hänen ole koskaan tarvinnut tehdä ulosottopidätyksiä palkoista, mutta ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättämisestä hänellä sen sijaan on paljonkin kokemusta. Ammattiliitot antavat pidätysprosentit, jotka syötetään Palkka.fi-palveluun ja maksut tilitetään kuukausittain niille. Kun prosentti on syötetty palveluun, se antaa suoraan maksun, joka tilitetään eteenpäin. Koska maksut maksetaan viitteellisinä, ne kohdistuvat oikeille henkilöille, jolloin ammattiliittoon ei tarvitse erikseen lähettää ilmoituksia tai yhteenvetoja jäsenmaksuista. Palkansaaja näkee omasta palkkalaskelmastaan summan, joka hänen palkastaan on pidätetty.

Palkanlaskija kertoi, että hän joutuu vuosittain tekemään jonkin verran myös taannehtivia selvittelyjä palkkatietoihin liittyen. Joka vuosi joku palkansaajista on tarvinnut todistuksen joltain tarkoitusta varten jonnekin, mutta niitä ei ole tarvinnut tehdä edes joka kuukausi. Näitä selvittelyjä hän piti lisätyönä, johon on aina erikseen perehdyttävä. Kaiken lisäksi jokaisella tiedonkäyttäjällä on yleensä oma kaavakkeensa, jolloin tietoja ei voi suoraan tulostaa mistään ohjelmasta, vaan ne on kerättävä Palkka.fi-palvelusta. Palkansaajien henkilökohtaisten palkkatietojen poimimista Palkka.fi-palvelusta hän piti kuitenkin suhteellisen yksinkertaisena ja kätevästi hoituvana asiana näiden selvittelyjen yhteydessä.

*”Sieltä saa joo ihan jokasen henkilön omat tiedot iha erikseen, et kyllä ne tiedot saa ja ne täytyy sit siirtää vaa, manuaalisesti kirjottaa sit johonki toisee systeemi.”*

Palkanlaskija kertoi, että yritys ei ole vastaanottanut sähköisesti verokortteja Palkka.fi-palveluun, vaikka se olisi mahdollista. Hän on kyllä harkinnut tämän vaihtoehdon testaamista jossain vaiheessa. Hän ei myöskään välitä palkkalaskelmia sähköisesti palkansaajille työntekijäliittymään, vaan edelleen joko tulostaa ne paperisina tai lähettää ne palkansaajien sähköpostiosoitteeseen. Osa työntekijöistä on vielä halunnut pitäytyä paperisissa tulosteissa, joten käytäntöä ei ole lähdetty tämän takia muuttamaan.

Palkanlaskijan kertoman mukaan palvelussa vuosittain muuttuvia tietoja ovat esimerkiksi palkansaajien verokorttitiedot, ja muitakin tietoja pystyy päivittämään tarpeen vaatiessa. Palkka.fi-palvelu toimii myös palkkahallinnon arkistona niin kauan kuin lain mukaan on tarpeen säilyttää palkkatietoja. Näin ollen niitä ei tarvitse siirtää minnekään muualle tai arkistoida. Palkanlaskija kertoi kuitenkin vielä tulostavansa tositteet omaan mappiinsa, jotta sieltä voi sitten nopeasti tarkistaa asioita, jos tulee tarvetta.

Palkanlaskija kertoi, että Palkka.fi-palvelu muodostaa vuosi-ilmoitusaineiston kuukausittain tapahtuneiden palkkatapahtumien perusteella. Palkanlaskijan tehtäväksi tässä yhteydessä jää lähinnä tositteiden tulostaminen tilitoimistoa varten. Vuodenvaihteessa palvelusta lähtevät eteenpäin sekä palkkojen yhteenvetoilmoitus että palkansaajakohtaiset erittelyt Verohallinnolle. Vuosi-ilmoitukset lähtevät lisäksi työeläkeyhtiölle ja Työttömyysvakuutusrahastolle eli kaikille muille tahoille paitsi tapaturmavakuutusyhtiölle.

Tämä ilmoitus on edelleen annettava erikseen vakuutusyhtiön verkkopalvelussa. Sen antamista palkanlaskija piti lisätyönä, koska tiedot pitää kerätä, syöttää ja laskea eri järjestelmään. Hän mielestään olisi loogista, että ilmoitus tapaturmavakuutusyhtiöllekin menisi Palkka.fi-palvelun kautta, koska tarvittavat tiedot ovat systeemissä. Vuoden 2019 jälkeen tapahtuvaa tulorekisterin uudistusta tämän osalta hän sanoi pitävänsä erittäin hyvänä ja tervetulleena. Hän kertoi odottavansa tätä parannusta.

Tilitoimistoyrittäjän näkemys Palkka.fi-palvelusta oli myös positiivinen. Hän sanoi käyttäneensä palvelua viimeksi noin kaksi vuotta sitten. Hän sanoi, että se on hänen mielestään toimiva, vaikka se ei ehkä visuaalisesti yllä ihan maksullisten palkanlaskentaohjelmien tasolle. Hän totesi lisäksi, että jollekin pienelle yritykselle, joka nyt vielä ilmoittaa itse palkkatietoja, tämänkin kaltaisen palvelun käyttöönotto tulorekisteriuudistuksen yhteydessä saattaa olla kynnyskysymys, jos aiemmin on totuttu käyttämään esimerkiksi vain taulukkolaskentaohjelmaa. Palkkatietojen ilmoittamisen Palkka.fi-palvelun avulla tulorekisteriin hän arveli jatkossakin toimivan hyvin.

Kohdeyrityksen palkanlaskija arveli, että vasta muutoksen tapahduttua näkee todella, mitä uudistus tuo tullessaan. Haastatteluhetkellä hänestä tuntui kuitenkin siltä, että Palkka.fi-palvelua tullaan uudistamaan tarvittavalla tavalla niin, että kaikki

ilmoitukset lähtevät viiden päivän sisällä tulorekisteriin. Hän arveli, että todennäköisesti mitään erityisiä, omia toimenpiteitä ei tarvitse tehdä, vaan asiat hoituvat automaattisesti. Lisäksi hän kertoi lukeneensa jostain, että palveluun tulee kuittaus onnistuneesti tulorekisteriin vastaanotetusta ilmoituksesta, mitä hän piti erittäin hyvänä varmistuksena tietojen eteenpäin siirtymisestä. Verohallinnon ylitarkastaja, sidosryhmävastaava kansallisen tulorekisterin perustamishankkeesta vahvisti, että Palkka.fi-palvelua voi jatkossakin käyttää palkkatietojen ilmoittamiseen. Hän kertoi, että siihen tullaan tekemään uuden ilmoitusmenettelyn vaatimat muutokset.

## 7.2 KATRE-hanke ja julkisten palvelujen digitalisaatio

Kohdeyrityksen palkanlaskija sanoi lukeneensa tulorekisteriä koskevasta uudistuksesta Palkka.fi-palvelun kautta ja miettineensä, miten uudistus tulee vaikuttamaan hänen työhönsä. Lisäksi hän sanoi seuranneensa uudistusta koskevaa yleistä uutisointia eri medioista. Hän kertoi katsoneensa Internetistä jonkin verran Verohallinnon videotallenteita, joista hän sanoi saaneensa erittäin hyvää perustietoa. Hän arveli kuitenkin, että vasta myöhemmin käytännössä näkee tarkemmin, tuleeko palkkatietojen ilmoittamisessa mahdollisesti ongelmia. Siitä huolimatta hän suhtautui luottavaisella mielellä uudistukseen ja uskoi, että yritys selviää uudistuksesta hyvin ja kykenee Palkka.fi-palvelun avulla ilmoittamaan palkkatiedot tulorekisteriin.

*” Se on ainoa, ko tulee näit uudistuksii ja näi isojaki uudistuksii, nii niis ainaki entisel kokemuksel voi tul jotai, et ei toimi aina ne systeemit sillai ko pitäis, mut varmasti sit, ko uudistus saadaa kokonaisuudessaan, nii sit se on hyvä ja toimiva.”*

Tilitoimistoyrittäjä sanoi, ettei ole kovin hyvin tutustunut istuvan hallituksen kärkihankkeisiin, joista KATRE on vain yksi. Hän sanoi suhtautuvansa tulevaan muutokseen ikään kuin käytäntö edellä-periaatteella. Hänestä on tärkeää tietää, mitä on tapahtumassa vuoden 2019 alussa ja miten palkanlaskijan tulee toimia silloin, mutta asiaa on turha murehtia etukäteen. Hän uskoi, että kun uusi ilmoitusmenettely tulee ajankohtaiseksi, riittää että siihen paneutuu intensiivisesti. Hän myös uskoi saavansa asioista tarkempaa tietoa vasta sitten, kun uudesta ilmoitusmenettelystä tulee

ajankohtaista. Vielä haastatteluhetkellä tulorekisteristä saatavilla oleva tieto tuntui hänestä hieman hajanaiselta.

Verohallinnon asiantuntija kertoi kesäkuun lopulla, että hanke oli edennyt siihen asti suunnitellulla tavalla eli tulorekisterin ensimmäinen käyttöönotto vaihe tulee olemaan 1.1.2019. Hankkeen kustannusarviosta kysyttäessä hän sanoi, ettei työskentele itse budjettiasioiden kanssa, joten hän ei voinut ottaa kantaa siihen, onko hankkeen kokonaisarvo edelleen julkisuuteen aiemmin kerrottu 90 miljoonaa euroa. Hän kertoi, että KATRE-hankkeen suunnitteluvaiheessa, vuonna 2015 on myös kartoitettu Ruotsin ja Norjan mallia.

Heinäkuussa 2018 Ruotsissa otettiin käyttöön uusi, palkkatietojen ilmoittamista koskeva sääntö. Työnantajat, jotka työllistävät vähintään 16 työntekijää ravintola-, rakennus-, pesula- ja kampaamopalvelualueilla ja joiden velvollisuus on pitää henkilöstöpäiväkirjaa, pitää antaa ilmoitus yksilötasolla. Tämä tarkoittaa, että työnantajan on ilmoitettava maksut ja vähennykset työntekijäkohtaisesti. Tämä uusi sääntö tulee koskemaan kaikkia muitakin työnantajia tammikuusta 2019 lähtien. Ruotsin Veroviraston pyrkimyksenä onkin luoda edellytykset digitaalisille tietovirroille, joita yritykset voivat hyödyntää viranomaisraportoinnissaan. (Ruotsin Veroviraston www-sivut 2018.) Norjassa kansalaisella on jo nyt mahdollisuus tarkistaa maansa Verohallinnon verkkosivuilta, millaisia tulo- ja työllisyystietoja työnantajat, eläkkeenmaksajat ja muut tahot ovat hänestä toimittaneet Verohallinnolle, työ- ja hyvinvointihallinnolle (NAV) ja tilastokeskukselle (SSB) (Norjan Verohallinnon www-sivut 2018).

Verohallinnon asiantuntija kertoi työskentelevänsä Liiketoiminnan muutokset-aliprojektissa, jossa hänen vastuualueitaan ovat tiedon tuottajat, kuten ohjelmistotalot ja tilitoimistot. Tulorekisterin ohjelmistotoimittaja Digia Oyj:n kanssa hän ei tee päivittäin yhteistyötä. Siksi hän ei ottanut ollenkaan kantaa hankkeen ja ohjelmistoyhtiön välisen yhteistyön sujumiseen. Digitalisaation kehittymisen vaikutuksia Suomen talouteen hän ei halunnut lähteä analysoimaan tarkemmin, mutta totesi, että sillä on varmasti paljon positiivisia vaikutuksia. Kansallisen tulorekisterin perustamishanke on yksi nykyisen hallituksen kärkihankkeista julkisten palvelujen digitalisoinnissa, joten se tulee omalta osaltaan edesauttamaan digitaalisen asioinnin kehittymistä Suomessa.

Harmaan talouden torjuntaa koskien verohallinnon asiantuntija totesi, että tiedot tulorekisteriin tullaan ilmoittamaan reaaliaikaisesti. Puutteet ilmoitusten antamisessa on mahdollista todeta työntekijäkohtaisesti ja heti palkanmaksun jälkeen. Koska tiedot ilmoitetaan kaikille viranomaisille yhdellä kertaa, saman ilmoituksen tietoja hyödyntävät kaikki tulorekisterin tiedonkäyttäjät. Valvontaa voidaan näin ollen tehdä samanaikaisesti eri organisaatioissa. Hän kertoi, että tulorekisterin käyttöönotolla ei ainakaan tutkimusta tehtäessä ollut ollut vaikutusta Suomen kannalta EU-tasolla tai globaalisti, koska se on kansallinen rekisteri.

Kohdeyrityksen palkanlaskija totesi, että hänen näkökulmastaan Suomen nykyisen hallituksen halu digitalisoida julkisia palveluita on hyvä asia. Esimerkiksi tämän tulorekisteriä koskevan uudistuksen hän näki positiivisena, koska Kela ja tahot, jotka tarvitsevat palkkatietoja, saavat niitä helposti uudistuksen jälkeen. Tiedot menevät automaattisesti, eikä niitä tarvitse jatkossa enää erikseen lähetellä. Hän näki positiivisena myös uudistuksesta koituvat mahdolliset taloudelliset säästöt niin julkisella sektorilla kuin yrityksissä. Hän uskoi, että yritysten on helppo sopeutua uudistukseen, mutta yksityishenkilöiden osalta muutos voi tuoda mukanaan myös haasteita.

Tilitoimistoyrittäjä näki asioiden digitalisoitumisen väistämättömänä ja luonnollisena kehityskulkuna, vaikka osa hänen asiakkaistaan saattaakin edelleen vältellä esimerkiksi kirjautumista joihinkin sähköisiin järjestelmiin huolimatta siitä, että ne alkavat tänä päivänä olla lähes ainoita tapoja hoitaa asioita. Yhteiskunnan rakenteessa mikro-tasolla digitalisaatio saattaa vielä olla ongelma jollekin yrittäjälle etenkin, jos hän sattuu saamaan yhteistyökumppanikseen sellaisen tilitoimiston, jolta ei koe saavansa tarvitsemaansa apua. Tilitoimistoyrittäjän mukaan tilitoimistot hoitavat käytännössä asiakkaan puolesta paljon sellaisiakin asioita, jotka eivät varsinaisesti liity taloushallintoon ja kirjanpitoon. Digitalisaation hän näki asiana, joka tapahtuu joka tapauksessa, olimmepa me siitä mitä mieltä tahansa.

*”Toi on vaikea sanoa, oisko se Suomen pelastus. Sit muutenkin, että kuaatellaanko me Suomen näkökulmasta, että voishan sitä mieltä, onko se Euroopan pelastus tai koko maailman pelastus.”*



Kohdeyrityksen tuotantojohtaja näki julkisen hallinnon tuottavuuden noston erittäin suotavana. Hänen mielestään digitalisaation avulla on mahdollista saada asiat reaaliaikaisiksi ja helpommin hoidettaviksi etenkin, kun niitä keskitetään yhteen paikkaan kuten tulorekisterissä. Yhtiön hallituksen puheenjohtaja totesi, ettei tunne hanketta riittävästi kyetäkseen ottamaan kantaa julkisten palvelujen digitalisointiin. Toimitusjohtaja puolestaan näki, että tulevaisuudessa kilpailukyvyn parantamisessa digitalisaatio näyttölee tärkeää osaa yhteiskunnassa. Hänen mielestään sekä yritysten että julkisen sektorin tulisi hyötyä uudistuksista ja toimintatapojen tehostamisesta. Hän toivoi työkuorman vähenevän yrityksissä tulorekisterin käyttöönoton myötä.

*”Uudistamisessa on mielestäni oleellista pyrkiä keventämään, suoraviivaistamaan sekä automatisoimaan byrokratiaa sekä toistuvia rutiinitoimia, jotka ovat esimerkiksi lakisäätöitä.”*

Verohallinnon asiantuntija pohdiskeli tulorekisterin digitaalisena alustana tuottamaa lisäarvoa sitä käyttäville sidosryhmille erittäin monisanaisesti. Hän kertoi, että tulorekisterin suurimpia tietojen käyttäjiä tulevat olemaan Verohallinto, Kansaneläkelaitos, eläkelaitokset, Eläketurvakeskus, työttömyys- ja tapaturmavakuuttajat, Tilastokeskus sekä kunnat. Tulorekisteri tarjoaa kansalaisten tulotiedoista yhden yhteisen ajantasaisen rekisterin, josta saatavat tulotiedot ovat samansisältöisinä kaikkien viranomaisten ja muiden tahojen käytettävissä, mikä tehostaa näiden toimintoja monin tavoin.

Asiantuntijan mukaan toimintojen tehostamisesta saadut hyödyt vaihtelevat käyttäjä- ja käyttäjäryhmäkohtaisesti. Uudistus tarjoaa erilaisia mahdollisuuksia toimintaprosessien automatisointiin sekä vähentää tiedonkäyttäjien manuaalisyötä, niiden välillä tapahtuvia tietoluovutuksia, manuaalisia tietopyyntöjä ja päällekkäistä työtä. Puuttuvia tietoja ei tarvitse pyytää samassa määrin enää suorituksen maksajilta tai tulonsaajilta itseltään, jolloin käsittelyprosessit nopeutuvat ja tehostuvat. Tietojen välittyminen tulorekisteristä myös jakaa tietojen käyttäjien työmäärää nykyistä tasaisemmin koko vuodelle, jolloin töiden ruuhkautumiselta esimerkiksi vuodenvaihteen jälkeen vältytään, mikä samalla vähentää virhemahdollisuuksia.

Hakemusten ja muiden asioiden käsittely Kansaneläkelaitoksessa, eläkelaitoksissa, työttömyyskassoissa ja muiden tiedonkäyttäjien piirissä helpottuu ja nopeutuu

verohallinnon asiantuntijan mukaan. Ansiotietojen ajantasainen hyödynnettävyys saattaa pidemmällä aikavälillä helpottaa eläketurvan toimeenpanoa. Esimerkkinä tästä ovat muun muassa mahdolliset uudet toimintatavat eläkkeensaajien ansioiden seurannassa ja etuuksien takaisinperinnässä. Myös työnantajien vakuuttamisvelvollisuuden valvonta tehostuu tulorekisterin myötä, minkä seurauksena työeläkevakuuttamisen laiminlyönnit ja niistä johtuvat eläkelaitosten luottotappiot voivat vähentyä.

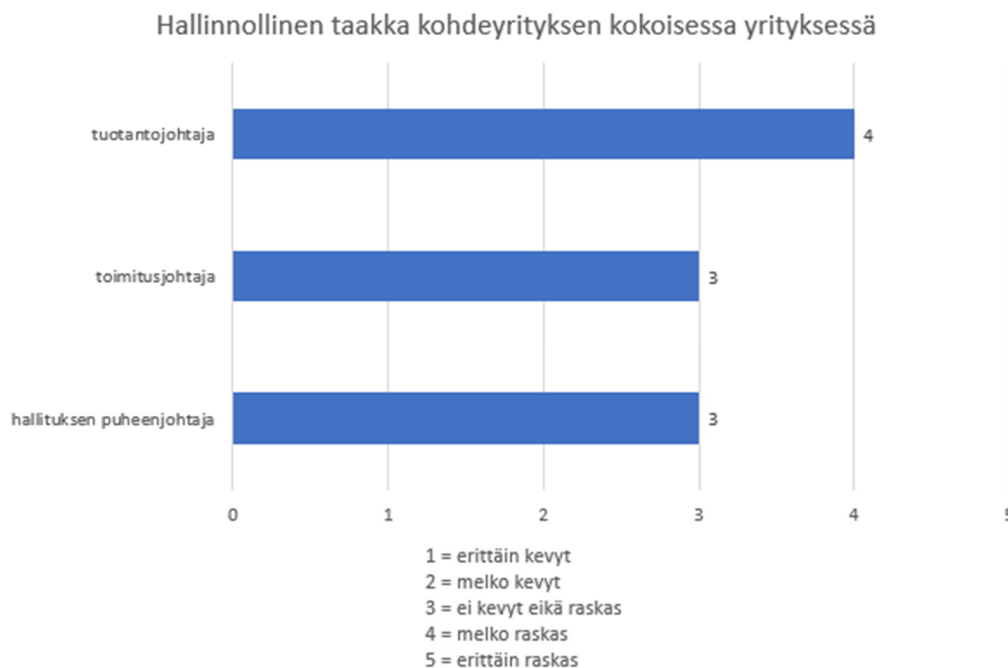
Verohallinnolle tulorekisteri tulee mahdollistamaan nykyistä reaaliaikaisemman verovalvonnan ja nykyistä tehokkaamman harmaan talouden torjunnan. Väärinkäytöstilanteisiin voidaan puuttua nykyistä nopeammin valvonnan tai ohjauksen keinoin. Tulorekisterin piiriin kuuluvat palkkatulot, eläketulot ja veronalaiset etuustulot kattavat noin 90 prosenttia henkilöasiakkaiden kaikista veronalaisista tuloista. Noin kahdella kolmasosalla henkilöasiakkaista tulorekisterin alaiset tulot vastaavat täsmälleen asiakkaiden kokonaistuloja. Reaaliaikaisten tulotietojen avulla myös ennakonpidätysten vastaavuutta pystytään parantamaan, jolloin suurempi osa tuloveroista maksetaan vuoden aikana oikeamääräisinä. Samalla veronsaajatilitysten oikea-aikaisuus oikean määräisenä paranee.

Ulkomaisten työntekijöiden Suomessa tapahtuvan työskentelyn kestoa voidaan valvoa reaaliaikaisesti ja myös sitä, muuttuuko työntekijän verotuksellinen asema rajoitetusti verovelvollisesta Suomessa yleisesti verovelvolliseksi. Tietojen ajantasaisuus ja kattavuus auttavat monia tiedonkäyttäjiä erilaisissa tutkimus-, tilastointi-, ja suunnittelu-tehtävissä. Erilaisia uudistushankkeita voidaan arvioida laajalla ajantasaisella tietoaineistolla, mikä esimerkiksi vähentää tai poistaa tarpeen tehdä erilaisia simulointeja suppeilla otosaineistoilla.

ICT-alan uudistamisen ja talouskasvun vauhdittamisen kohdeyrityksen johtajat näkivät oikeanlaisena kehityssuuntana yhteiskunnassa. Tuotantojohtaja piti yritysten viranomaisille toimittamien tietojen automatisointia järkevänä, koska hän näki raportoinnin aikaa vievänä työnä, josta ei kerry yritykselle liikevaihtoa. Vapautuvaa resursseja tulisi hänen mielestään kohdentaa paremmin tuottaviin toimintoihin. Myös yhtiön hallituksen puheenjohtaja arveli suunnan olevan oikea. Toimitusjohtajan mielestä suunta on ehdottomasti oikea, joten hän toivotti tervetulleiksi kaikki maltilliset ja hyvin valmistellut uudistukset, kunhan myös siirtymäajat ovat suopeita ja järkeviä

yritysten kannalta katsottuina. Hän toivoi, että ne yritykset, jotka lähtevät uudistuksiin mukaan etunenässä, myös hyötyisivät tästä jollain lailla. Niiden tulisi hänen mielestään saada kannustimia ja etua valitessaan digitaalisia toimintatapoja ja toimiessaan testaajina uusille järjestelmille.

Kuviossa 5 on havainnollistettu kohdeyrityksen omistajien näkemystä oman yrityksensä kokoa vastaavan yrityksen tämänhetkisestä hallinnollisesta taakasta viranomaisilmoitusten antamisessa.



Kuvio 5. Case-yrityksen johdon näkemys oman yrityksensä kokoa vastaavan yrityksen tämänhetkisestä hallinnollisesta taakasta viranomaisilmoittamisessa, ka. 3,33 (n=3)

Kuviosta 5 voidaan päätellä, että kohdeyrityksen omistajat pitivät hallinnollista taakkaa keskimäärin vain hieman keskitasoa raskaampana. Likertin-asteikolla 1–5 sen arvioitiin olevan tällä hetkellä keskimäärin 3,33. Asteikossa arvo 1 tarkoitti erittäin kevyttä ja arvo 5 erittäin raskasta. Tuotantojohtaja näki taakan melko raskaana (4), kun taas hallituksen puheenjohtaja ja toimitusjohtaja suhtautuivat hallinnolliseen taakkaan neutraalisti (3), koska eivät pitäneet sitä kevyenä mutta eivät myöskään raskaana.

Palkanlaskija kommentoi palkkatietojen ilmoitusprosessia ja siitä sekä yritykselle että palkanlaskijalle koituvaa hallinnollista taakkaa toteamalla, että enimmäkseen on kyse

siitä, että palkanlaskijan pitää olla koko ajan tarkkana, mitä kuukauden aikana tapahtuu palkkojen osalta. Pitää tietää, milloin täytyy mikäkin ilmoitus lähettää. Lisäksi on huomioitava loma-ajat, jotka voivat olla haastavia, koska näitä palkanlaskennan työtehtäviä ei hoida yrityksessä kukaan muu.

Tilitoimistoyrittäjä lähestyi minkä tahansa yrityksen tämänhetkistä hallinnollista taakkaa liikevaihdon näkökulmasta. Mikäli liikevaihto on riittävän iso työntekijän palkkaamiseksi taloushallintoon, tilanne on erilainen verrattuna yrityksiin, joissa ei ole varaa varsinaisen vastuuhenkilön pitämiseksi näissä työtehtävissä. Isommissa yrityksissä tämä resurssi on jo välttämätön, mutta pienissä yrityksissä yrittäjä itse huolehtii niin sanotuista paperitöistä. Yleensä liikevaihdon ollessa isompi myös toiminnan laajuus on sellaista, että hallinnollisten resurssien tarve on osattu paremmin huomioida. Taloushallinnon hoitaminen vaatii myös osaamista ja henkilöitä, jotka kykenevät seuraamaan aikaansa. Henkilöresursseja ajatellen hallinnon hoitaminen yrityksessä voidaan tilitoimistoyrittäjän mielestä kyllä aina nähdä tietynlaisena taakkana.

*”Mä sanoin varmaan kohtuullinen vai oliko se niin? Et se on vähän niin ku sitä, että, jos ei oo varaa pitää työntekijää, niin sillohan se on mahdoton. Mut jos sul on varaa pitää se työntekijä, niin sittehän se niin ku hoituu, et mun mielestä se riippuu siitä hirveesti, et miten sul on varaa pitää niit työntekijöitä.”*

### 7.3 Ilmoitusmenettelyn muuttuminen

Haastatteleman tilitoimistoyrittäjä käyttää työssään Procounor Taloushallinto-ohjelmistoa, joka mahdollistaa täysin sähköisen taloushallinnon. Se on ratkaisu, joka soveltuu sekä tilitoimiston että asiakasyrityksen yhteiskäyttöön. Sen avulla voi hoitaa myyntilaskutuksen, ostolaskujen käsittelyn, reskontran, palkanlaskennan, kirjanpidon, yrityksen talouden seurannan ja sähköisen arkistoinnin. Käytössä ovat myös kattavat verkkolaskuyhteydet sekä sähköiset viranomaisilmoitukset. Kun asiakasyritys ottaa käyttöön Procounor Taloushallinnon, saa sen käyttämä tilitoimisto saman järjestelmän käyttöönsä veloitusetta. Tietojen jakaminen on helppoa, kun molemmilla osapuolilla on pääsy samaan järjestelmään. Keskinäinen työnjako sujuu samalla yksinkertaisesti. (Accountor Finago Oy:n [www-sivut](http://www.finago.fi) 2018.)

Tilitoimistoyrittäjä sanoi odottavansa jännityksellä sitä, millä tavalla ohjelmistotoimittaja pystyy vastaamaan tulorekisterin käyttöönottoon. Hänen mielestään palkkatietojen ilmoittamisen sujuvuus tulee olemaan kiinni nimenomaan siitä, miten hyvin ohjelmalla pystyy ilmoituksen antamaan. Haastatteluhetkellä ei vielä ollut tarkkaa tietoa, miten ilmoittaminen tulee tapahtumaan kyseisen ohjelman avulla. Hän kertoi olevansa kiinnostunut etenkin taloushallinto-ohjelman ja tulorekisterin välisestä teknisestä rajapinnasta, koska sen toimivuus tulee olemaan tärkeää ilmoittamisen sujuvuutta arvioitaessa. Hän kertoi toivovansa, että palkanlaskentaohjelmasta tiedot lähtisivät automaattisesti ja siinä muodossa, jossa niitä pitää ilmoittaa niin, ettei niitä tarvitsisi syöttää manuaalisesti tulorekisteriin.

*”Että todella luotan, että se toimii ja onnistuu, ja siin ei oo paljon muuta vaihtoehtoo tällä hetkellä.”*

Verohallinnon asiantuntija puolestaan kertoi, että kaikki järjestelmätoimittajat eivät tule rakentamaan teknistä rajapintaa ohjelmiston ja tulorekisterin välille. Tällöin on mahdollisesta rakentaa yhteys tulorekisterin sähköisen asiointipalvelun latauspalveluun, jonka toiminnallisuus vastaa pitkälti esimerkiksi Ilmoitin.fi-toiminnallisuutta. Verohallinnossa uskotaan ohjelmistotoimittajien selviytyvän ohjelmistomuutoksista, ja hanke panostaa vahvasti ohjeistamiseen ilmoitusmenettelyn muutosten osalta sekä tukee ohjelmistotaloja tarvittavien muutosten tekemisessä.

Procountor Taloushallinto-ohjelman ja uuden ilmoitusmenettelyn suhteen tilitoimistoyrittäjä sanoi olevansa luottavainen. Hän uskoi, että digitalisaatio Suomessa on jo niin pitkällä, että muutoksesta selvittää. Hän pohti, tarvitaanko jatkossa edelleen Katso-tunniste rajapinnan ylittämiseen, kuten tällä hetkellä lähes kaikkiin viranomaisilmoituksiin, jotka lähtevät ohjelmasta. Hän aikoi varmuuden vuoksi tutustua myös Suomi.fi-tunnistautumiseen. Hän sanoi, että olisi myös hyvä päästä testaamaan ilmoittamista ennen varsinaista tulorekisterin käyttöönottoa, mutta koska palkanlaskentajärjestelmään ei itse pysty vaikuttamaan, on otettava vastaan, mitä tuleman pitää ensi vuoden alussa ja toimittava sitten vain sen mukaisesti.

*”Siis oisko sillä tavalla, että vaikka lähtee niin ko järjestelmästä ne ilmoitukset, ni siihe ei tarvita Katso-tunnisteita? Et se rajapinta ois sellanen? Kun nythän mä tarvitsen kaikkeen Katso-tunnisteen.”*

Verohallinto on ilmoittanut, että hakemus teknisen rajapinnan käyttöönottamiseksi voidaan tehdä 1.11.2018 alkaen. Hakemuksen voi tehdä yrityksen, tilitoimiston tai muun palkkahallinnon toimijan henkilö, jolla on nimenkirjoitusoikeus. Rajapinnan käyttöönottohakemuksella haetaan varmennetta, jota tarvitaan tulorekisteriin tunnistautumisessa. Varmennepalvelun käytöllä henkilökohtaisen, esimerkiksi verkkopankkitunnuksilla tapahtuvan tunnistautumisen tarve poistuu. Varmenne on voimassa vain kaksi vuotta kerrallaan, minkä jälkeen se täytyy uusua. (Verohallinnon www-sivut 2018.)

Tilitoimistoyrittäjä arveli, että ilmoittaminen palkanlaskentaohjelmista tulorekisteriin tulee yleisesti ottaen olemaan suhteellisen helppoa, koska niissä ovat yleensä valmiina erilaiset palkkalajit. Palkkaennakosta puheen ollen hänen näkemyksensä oli, että tulorekisterin käyttöönoton jälkeen sen maksamisesta pitäisi kokonaan luopua, minkä hän näki aika ongelmallisena. Hän kertoi, että vielä tällä hetkellä tietyillä toimialoilla niiden maksaminen on todella yleistä. Hän nosti esiin esimerkkinä komennustyöt, joissa käytäntö on hyvin tavanomainen. On yleistä, että yrittäjä maksaa rahapulassa olevalle työntekijä palkkaennakkoa ennen varsinaista palkkapäivää. Hän jäi pohtimaan, poistuuko mahdollisesti kyseinen palkkalaji kokonaan palkanlaskentaohjelmasta tämän takia. Verohallinto kuitenkin opastaa yrittäjiä jatkossa ilmoittamaan myös palkkaennakon reaaliaikaisesti viidentenä päivänä maksupäivästä, eikä vasta varsinaisena palkkapäivänä (Verohallinnon www-sivut 2018).

Tulorekisterin käyttöönoton toisessa vaiheessa mukaan tulevat tiedonkäyttäjinä myös työttömyyskassat. Tämän tilitoimistoyrittäjä näki hyvänä asiana, joskin mietti, miten käytännössä jäsenmaksutiedot ohjautuvat oikeille ammattiliitoille. Hän uskoi sen vaativan jonkinlaista tiedon koodaamista. Vielä tällä hetkellä eräät ammattiliitot saattavat tiedustella työnantajalta maksamatta jääneitä jäsenmaksuja, joten valvontaa niiden taholta ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden osalta todellakin suoritetaan. Hän sanoi, että toisaalta monet yrittäjät kehottavat työntekijöitään hoitamaan itse jäsenmaksujensa maksamisen eli tämä asia ei tilitoimistoissa ole kovin merkittävä.

Tilitoimistoyrittäjä oli sitä mieltä, että tulorekisteri ei suinkaan poista palkanlaskijan työstä rutiineja, ehkä pikemminkin päinvastoin. Tulevaisuudessa palkkatietoja saataan ilmoittaa jopa 24 kertaa vuodessa, jos kyseessä ovat kahdesti kuussa maksettavat tuntipalkat.

*”Aikaa menee 24 kertaa enempi, koska eihän se vuosi-ilmoittaminen siis sinällään vie aikaa hirveesti sillon, ku on järjestelmä, jossa sulla on tiedot ja jos henkilön palkanlaskenta on ollut koko vuoden siellä järjestelmässä ja kaikki on sujunut, niin ei siinä.”*

Tulorekisterin käyttöönoton hän sanoi laittavan pienet yritykset ruotuun palkkatietojen ilmoittamisessa. Ne joutuvat luopumaan vanhoista menettelytavoistaan ja siirtymään uusiin. Tietojen manuaalista syöttämistä tulorekisteriin hän piti pienoisenä riskinä, koska se on kovin työlästä ja äärimmäistä tarkkuutta vaativaa työtä. Vuosi-ilmoituksia itse antaneena hän tiedosti virheiden mahdollisuuden tietojen syötössä ja sen, miten tärkeää kansalaisen on vielä toistaiseksi tarkistaa esitetyt veroilmoituksensa. Toisaalta hän totesi, että mikäli palkansaaja saa veronpalautusta, kiinnostus sen tarkistamiseen on yleensä vähäisempää kuin tilanteessa, jossa tulee maksettavaksi jäännösvero, mikä saa henkilön kiinnostumaan asiasta ihan eri tavalla.

Hän jatkoi pohdintaa sanomalla, että jatkossa palkanlaskentaa ei ehkä voida pienissä yrityksissä hoitaa enää ilman palkanlaskentaohjelmaa, mikäli se tehdään itsenäisesti. Yrittäjälle eteen voi tulla myös aikaresurssipula. Jos yrityksellä ei ole palkattua työntekijää taloushallinnossa, silloin yrittäjältä itseltään pitää löytyä riittävästi aikaa ilmoitusten antamiseen. Hänen pitää ehtiä laskemaan palkat kahden viikon välein ja ilmoittamaan palkkatiedot tulorekisteriin. Tilitoimistoyrittäjä toi haastattelussa myös esiin, että palkanlaskenta on maksullista palvelua, jota tilitoimisto tarjoaa asiakkailleen. Silloin asiat hoituvat asiakasyrityksen kannalta helposti. Todennäköisesti useat pienet yritykset ovat pakotettuja tulevaisuudessa joko hankkimaan palkanlaskentaohjelman tai ostamaan palveluna sen, minkä ovat aiemmin pystyneet hoitamaan itse. Asia on merkittävä sellaiselle yritykselle, jossa on useamman työntekijän tai vain muutaman työntekijän tiedot ilmoitettavana.

Tilitoimistoyrittäjän mielestä aika moni pienyrittäjä valitsee yhteistyökumppanikseen sellaisen tilitoimiston, josta sille on muutakin hyötyä kuin pelkästään kirjanpito. Hän saattaa haluta ulkoistaa myyntilaskutuksen ja ostolaskujen käsittelyn. Osa kokee, ettei osaa niitä itse hoitaa tai resurssien puutteessa pysty niitä tekemään. Siksi tilitoimiston tuleekin olla perillä asiakkaan liiketoiminnasta. Osalle tilitoimisto on myös eräänlainen henkinen tuki. Paljon toisaalta riippuu siitä, minkälaisen tilitoimiston asiakas itse haluaa. Haluaako sellaisen, johon halutessaan voi olla aktiivisesti yhteydessä? Toisaalta ammattitaitoisen kirjanpitäjänkin pitäisi omalta osaltaan olla aktiivinen, etenkin jos havaitsee taloushallinnollisia asioita, joihin pitää puuttua.

*”Niin, että vähän täytyy olla hajulla siitä yrityksestä noin niin ku muutenki.”*

Esimerkiksi verkkolaskutuksen hän näki monen pienen yrittäjän näkökulmasta erittäin hyvänä asiana. Kun hankkii ohjelman, johon voi vastaanottaa verkkolaskuja, pääsee ainakin eroon paperista. Monilla yrittäjillä paperin määrä tahtoo olla valtava ja vaikeasti hallittavissa oleva asia. Haastattelua tehtäessä hän arvioi, että moni pienyrittäjä ei edes vielä täysin tiedosta, että tulorekisteriuudistus on tulossa. Ilmoitusten myöhästy- misestä ja mahdollisista sanktioista hän sanoi, että luultavasti alussa kaikki ilmoittajat eivät vain yksinkertaisesti ymmärrä sitä realiteettia, että palkkatiedot on ilmoitettava melko nopeasti. Itse hän sanoi pyrkivänsä ilmoittamaan tiedot heti palkkojen maksamisen yhteydessä.

*”Eikä kaikki kuitenkaan välttämättä hoksaa sitä realiteettia. Kaikki ei varmaan kuule sitä ’viiden päivän sisällä’. Kaikki ei tiedä sitä. Et koska se on niin lyhyt aika.”*

Verohallinnon asiantuntija vahvisti, että riittävän reaaliaikaisuuden turvaamiseksi tiedot on annettava pääsääntöisesti viiden päivän kuluessa suorituksen maksupäivästä. Ilmoittamisen määräajassa on otettu huomioon sekä suorituksen maksajan mahdollisuus ilmoituksen antamiseen että tavoitteena oleva tulorekisterin reaaliaikaisuus ja tiedonkäyttäjien ajallinen tarve tietoon. Tulorekisteriin talletettua tietoa tarvitaan kiireellisimmin toimeentulotukiasioiden käsittelyssä. Tulonsaajan ja tiedonkäyttäjän välisestä asioinnista ja päätöksentekoprosessista hän antoi konkreettisen esimerkin:



1) Tulonsaaja voi hakea äitiysrahaa, johon tarvitaan palkkatietoja. 2) Tulorekisteristä saatavien tietojen perusteella Kela pystyy määrittelemään maksettavan äitiysrahan määrän. 3) Reaaliaikaisten tietojen saaminen tulorekisteristä nopeuttaa päätöksentekoprosessia.

Myös tilitoimistoyrittäjä piti Kansaneläkelaitosta tulorekisterin käyttöönotosta eniten hyötyvänä tahona. Hän piti hyvänä, että siellä nähdään, mitä tuloja eri maksajilta on kertynyt, jolloin päätöksetkin pystytään tekemään nopeammin. Verotuksen mahdollista automatisointia tulevaisuudessa hän piti isona harppauksena Suomessa. Hänen mielestään se voisi olla erittäin hyvä asia ihmisille, jotka eivät kovin hyvin jaksaa huolehtia raha-asioistaan. Heitä hyödyttäisi, jos veroprosentti olisi aina ajan tasalla, koska kukaan ei oikeastaan pidä jäännösverojen maksamisesta. Hän sanoi, että jokaisen kansalaisen pitäisi kuitenkin itse kantaa vastuunsa ja huolehtia siitä, että veroprosentti on ajan tasalla. Erityisen tärkeää tämä on tilanteissa, jossa palkansaajalla on useita lyhyitä tai monia samanaikaisia työsuhteita eri työnantajien palveluksessa. Palkanlaskija ei voi aina olla tietoinen työntekijän tilanteesta. Se, että ansiotulot ovat pieninä paloina maailmalla, tulee hänen näkemyksensä mukaan lisääntymään tulevaisuudessa.

*”Ni, et se tuo myöskin sitä joustavuutta sitte, jos aattelee työnantajaa.”*

Kohdeyrityksen palkanlaskija ei nähnyt ongelmia tulorekisterin tulevassa käyttöönotossa. Hänestä ilmoitusmenettelyn muuttuminen ei tuone mukanaan lisätyötä. Toisaalta hän myönsi, että niille yrityksille, joilla on omia palkanlaskentaohjelmia, muutos saattaa tuoda mukanaan myös ongelmia, koska niissä joudutaan miettimään, miten tiedot saadaan siirtymään ohjelmasta tulorekisteriin. Hän sanoi odottavansa tulorekisteriuudistusta innolla. Hän uskoi, ettei kohdeyrityksen osalta vastaan tule mitään eriskummallista. Heti, kun kaikki toimijat saadaan kansallisen rekisterin pariin ja heidän käytettävissään ovat palkkatiedot suunnitellulla tavalla, uusi tietokanta on oikein hyvä ja kattava. Hän uskoi, että uusi ilmoitusmenettely tulee ylipäättään helpottamaan yritysten työtaakkaa.

Vaikka tulorekisteri mahdollistaisi joittenkin täydentävien, vapaaehtoisten tietojen antamisen esimerkiksi Tilastokeskuksen palkkatietotiedusteluja varten, palkanlaskija suunnitteli ainakin aluksi antavansa vain Verohallinnon edellyttämät, pakolliset tiedot

siitäkin huolimatta, että se saattaisi vähentää takautuvasti tehtävien selvittelyjen määrää. Hänestä on tärkeintä, että perusvaatimukset tulevat täytettyä ilmoittamisessa, eikä hän ollut innokas ylimääräisiltä tuntuvien lisätietojen antamiseen.

Kohdeyrityksen johtajat näkivät ilmoitusmenettelyn muuttumisen kukin omalla tavallaan. Tuotantojohtaja näki sen erittäin positiivisena. Hän arveli uudistuksen keventävän yritysten ilmoitustaakkaa, koska ilmoitukset tehdään jatkossa vain yhteen paikkaan. Hän uskoi myös ilmoitusten automatisoinnin olevan jatkossa helpompaa. Hallituksen puheenjohtaja oli asiassa epäilevällä kannalla. Toimitusjohtajan arvio oli, että pitkällä aikavälillä muutos menettelytavassa saattaa helpottaa asioiden sujumista kuten ylipäätään muutkin digitalisoinnit. Hänen mielestään ensisijainen hyötyjä muutoksessa on kuitenkin Suomen valtio, joka siirtää työtaakkaansa suoraan palkanmaksajille. Hän toivoi, että tehostamisen hyödyt tulevat jossain vaiheessa näkymään myös yrityksille.

Julkisuudessa esitettyjen väitteiden mukaan yritysten viranomaisille toimittamien tietojen automatisoinnin on määrä tulevaisuudessa mahdollistaa suomalaisille yrityksille isot vuosittaiset säästöt. Säästöjä pitäisi tulla myös julkiselle sektorille, ja harmaan talouden torjunnan pitäisi tehostua. Suomen toivotaan saavan parempia mahdollisuuksia vaikuttaa EU-harmonisointeihin ja globaalien standardien syntymiseen. Vuosisykliin perustuvan viranomaiskäsittelyn vähenemisen toivotaan tasaavan julkisen hallinnon ja yritysten hallinnollista kuormaa. Tietojen oikeellisuuden ja ajantasaisuuden myötä yritysten päätöksenteon perusta pitäisi samoin olla vankemmalla pohjalla.

Kohdeyrityksen tuotantojohtaja arvioi, että esimerkiksi tulorekisterin käyttöönotto saattaa osaltaan olla vaikuttamassa edellä esitettyihin asioihin ja täten helpottaa yrityksen toimintaa esimerkiksi investointien suunnittelussa. Hallituksen puheenjohtajan näkemys edellä kuvattujen etujen saavuttamisesta oli varsin epäluuloinen. Toimitusjohtaja puolestaan lähestyi asiaa hieman eri näkökulmasta. Hän sanoi uskovansa, ettei omassa yrityksessä ole ongelmia. Tällä hän luultavasti viittasi tulorekisteriin ilmoitettavien palkkatietojen oikeellisuuteen ja ajantasaisuuteen. Hän totesi, että jos menettely on selvä ja oikeudenmukainen, se on silloin myös tasapuolinen kaikille. Hän kuitenkin korosti, että hyötyjä tavoitellaan ensisijaisesti viranomaisten toiminnan tehostamiseksi, ei niinkään yritysten.

Myös Verohallinnon asiantuntija tarkasteli tietojen automatisoinnista saatavia hyötyjä ja rahallisia säästöjä. Hän kertoi, että Sitra on aiemmin tilannut Deloitteelta selvityksen, jossa arvioitiin, että tulorekisterihankkeella voidaan saavuttaa yli 100 miljoonan euron säästöt yritysten ja julkisen sektorin palkkahallinnossa sekä viranomaisten vero- ja tulonsiirtojärjestelmään liittyvässä hallinnointityössä. Hyötyarviossa tunnistettiin lisäksi lukuisia sellaisia hyötyjä, joiden euromääräinen arviointi on erittäin vaikeaa, koska niitä saavutetaan myös muun muassa sitä kautta, että palkansaajien ja etuustuloja saavien asiointi helpottuu ja nopeutuu.

Mikäli palkkatietojen ilmoitusmenettely nopeutuu ja yksinkertaistuu tulorekisterin käyttöönoton myötä, uudistus vapauttaa myös resursseja yrityksessä. Kohdeyrityksen johtajilla oli hieman eri näkemyksiä siitä, miten niitä tulisi jatkossa ensisijaisesti kohdentaa. Tuotantojohtajan mielestä niitä tulisi kohdentaa asiakaskontaktien hoitamiseen, yrityksen omien tietojen ylläpidon parantamiseen ja toimintatapojen tehostamiseen. Hallituksen puheenjohtaja halusi lisätä töiden joustavuutta. Toimitusjohtaja halusi niitä kohdennettavan muihin taloushallinnon tehtäviin. Hänen mielestään kaikki ylimääräinen raportointi pitäisi saada minimoitua ja automatisoitua, koska se on työkuormaa, josta yritykselle ei kerry arvonnousua eikä millään lailla toiminnan tehostamista.

Kohdeyrityksen johtajien mielestä yhtiön palkkahallinnossa oli tutkimusta tehtäessä riittävät valmiudet ja oikeanlaista osaamista, jotta se selviää ongelmitta tulorekisterin käyttöönoton tuomista muutoksista. Tästä asiasta he olivat täysin yksimielisiä. Yhtiössä tulisi ymmärtää sekä työsuhteasioita että osata myös laskea henkilöstöstä syntyvät kulut yritystoiminnan kannattavuutta laskettaessa. Tuotantojohtajan arvion mukaan näistä asioista pysytään parhaiten perillä käymällä kursseilla ja lukemalla uudistuksista Internetistä. Hänen mielestään myös henkilöstökuluja on seurattava, etenkin niiden suhdetta liikevaihtoon ja tuottavuuteen. Hallituksen puheenjohtaja oli sitä mieltä, että osaamista yhtiössä jo on, kunhan vain laskentaa suoritetaan. Toimitusjohtaja arvioi, että yhtiössä tulisi tehdä tuottavuus- ja kannattavuuslaskentaa. Molempia voidaan hänen mielestään vielä parantaa ja tehostaa, ja sitä kautta hävikkiä pienentää.

Verohallinnon asiantuntija kertoi, että Tulorekisteri.fi-sivustolla tiedotetaan jatkuvasti hankkeen etenemisestä ja ilmoittamiseen liittyvistä muutoksista. Lisäksi sivuilta löytyy muun muassa koulutusmateriaalia, ohjevideoita ja verkkoseminaareja. Internetsivuston lisäksi tulorekisteristä julkaistaan artikkeleita eri lehdissä, muissa julkaisuissa ja medioissa. Tiedon levittämiseen käytetään kaikkia mahdollisia kanavia, ja Internet-sivuilla olevat materiaalit ja seminaarit ovat myös kansalaisten käytettävissä. Syksyllä järjestetään lisää sekä Verohallinnon omia että yhteistyössä sidosryhmien, kuten Suomen Yrittäjien kanssa toteutettuja verkkoseminaareja. Kukaan kohdeyrityksen johtajista ei kuitenkaan kertonut kaipaavansa työnantajan roolissa Verohallinnolta lisäinformaatiota tulorekisteristä enää ennen sen käyttöönottoa.

#### 7.4 Tietojen käyttö ja tulevaisuus

Tulorekisterin tulevaisuutta Verohallinnon asiantuntija kommentoi toteamalla, että yhä useampi tiedon käyttäjäorganisaatio tulee hyödyntämään sitä. Tulorekisterin tietoja tullaan säilyttämään ja käsittelemään niin sanotun korotetun tietoturvatason ympäristössä. Tulorekisteriyksikkö ylläpitää tulotietojärjestelmää sekä vastaa sen toimivuudesta ja tietoturvallisuudesta yhdessä Verohallinnon kanssa. Tietoja luovutetaan vain voimassaolevien, lakiin perustuvien tiedonsaantioikeuksien perusteella ja vain tulotietojärjestelmästä annetussa laissa mainituille tahoille. Tiedonsaantiprofiileilla määritellään luovuttavat tiedot ryhmiksi eri käyttötarkoitusten ja tilanteiden perusteella siten, että luovutettavaksi tulevat kulloinkin vain ne tiedot, jotka kyseisessä ratkaistavana olevassa asiassa tai hoidettavana olevassa tehtävässä ovat lain edellyttämällä tavalla välttämättömiä.

Sähköisen asiointipalvelun käyttöliittymällä rooleihin kytketään profiileja, joilla voi kullakin katsella eri tietoja. Roolilla tarkoitetaan käyttäjään liitettyä tietoa, jonka perusteella on oikeus määriteltyihin toimintoihin tulorekisterissä. Käyttäjällä voi olla useita eri rooleja. Hakuehdot ja käsittelysäännöt ovat sidottuja tiedonkäyttäjän tiedonsaantioikeuksiin. Käytön valvontaan liittyen tuotetaan käyttölokiteitoja. Esimerkiksi tulorekisteriin kirjautumisesta ja kirjautumisyhteyksestä, sähköisessä asiointipalvelussa ja käyttöliittymässä tehdystä toimenpiteestä sekä teknisen palvelurajapinnan

palvelukutsusta tuotetaan käyttöloki. Lokia muodostetaan aina, kun tulorekisterin käyttöliittymää käytetään.

Julkisuudessa esitettyyn tulorekisteriin kohdistuvaan kritiikkiin Verohallinnon asiantuntija vastasi toteamalla, että mielipiteitä ja kommentteja matkan varrella on esitetty paljon. Tulorekisterin hyödyt kasvavat koko ajan mitä enemmän sinne tuotetaan tietoa sen hyödyntäjäorganisaatioiden määrän kasvaessa. Tulorekisteriyksikön toiminnan tukena on yhteistyöryhmä. Se käsittelee tulotietojärjestelmän kehittämissuuntia ja toimintalinjoja sekä suorituksen maksajien, tiedonkäyttäjien ja Tulorekisteriyksikön välistä yhteistyötä tulotietojärjestelmän ylläpitoon ja kehittämiseen liittyvissä tehtävissä.

Yhteistyöryhmä käsittelee lisäksi tulorekisteriin ilmoitettavien tietojen ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnin perusteella Verohallinnon toimivaltaan kuuluvien hallinnollisten seuraamusten ja niiden määräämiseen liittyvien menettelyjen toimivuutta sekä niiden kehittämistarpeita. Se käsittelee myös muita sellaisia tiedonkäyttäjien tehtäviä tai toimintoja, jotka voivat vaikuttaa tulorekisteriin tallettaviin tietoihin ja niiden hyödynnettävyyteen sekä Tulorekisteriyksikön tehtäviin ja tulotietojärjestelmän toimintoihin liittyviä suunnitelmia. Yhteistyöryhmässä on puheenjohtaja ja enintään kaksitoista muuta jäsentä, jotka valtiovarainministeriö nimeää Tulorekisteriyksikön esityksestä määrääjäksi, kuitenkin enintään neljäksi vuodeksi. Jäsenistä yhden tulee olla Verohallinnon, yhden Kansaneläkelaitoksen ja yhden Eläketurvakeskuksen nimeämä. Sen lisäksi ainakin yksi jäsen edustaa suorituksen maksaja- ja yksi tulonsaajatahoja.

Mikäli kansalainen havaitsee puutteen tai virheen häntä koskevissa tulotiedoissa, hänen tulee olla yhteydessä suorituksen maksajaan, jolla on oikeus korjata puutteelliset tai virheelliset tiedot tulorekisteriin. Verotuksen mahdollista automatisoitumista tulevaisuudessa Verohallinnon asiantuntija kommentoi toteamalla, ettei tulorekisterihanke voi ottaa kantaa Verohallinnon prosessien mahdollisiin muutoksiin tai aikatauluihin. Tietoa tulevista muutoksista hän kehotti lukemaan Verohallinnon Internetsivustolta osoitteesta [https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/tietoa\\_verotuksest/verotuksen\\_muutoksia/](https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/tietoa_verotuksest/verotuksen_muutoksia/).

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strategisessa ohjelmassa on määritelty visio maamme tulevaisuudesta. Siinä todetaan, että vuonna 2025 Suomi on uudistuva, välittävä ja turvallinen maa, jossa jokainen meistä voi kokea olevansa tärkeä. Vision mukaan yhteiskunnassamme vallitsee silloin luottamus. Hallitusohjelman toimeenpano on vahvasti käynnissä parhaillaan, ja kärkihankkeiden avulla tavoitellaan sekä digi- että tuottavuusloikkaa viidellä eri painopistealueella. Yhdellä niistä on tartuttu vahvasti yhteiskuntamme digitalisoimiseen. Tulorekisterin käyttöönotto vuoden 2019 alussa vaikuttaa olevan yksi merkittävistä uudistuksista julkisten palvelujen digitalisoinnissa, koska se tulee olennaisesti muuttamaan palkkatietojen ilmoittamista. Uudistuksella on iso merkitys sekä Verohallinnolle että kaikille tulotietoja tuottaville ja käytettäville tahoille.

Tutkimuksen päätarkoituksena oli selvittää tulorekisterin käyttöönoton ja palkkatietojen ilmoitusmenettelyn muutoksen vaikutuksia kohdeyrityksen ja käytännön palkanlaskentatyön näkökulmasta. Ilmiön tarkastelemiseksi tutkimusstrategiaksi valikoitui tapaustutkimus ja tutkimusotteeksi kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, johon sisältyi ripaus myös kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Aineistonkeruumenetelminä käytettiin strukturoimattomia haastatteluja ja puolistrukturoitua kyselyä, joissa molemmissa kohdehenkilöille laadittiin pääasiassa avoimia haastattelukysymyksiä. Haastatteluista kaksi tapahtui kasvotusten, yksi sähköpostitse ja loput kolme Microsoft Forms-kyselynä Internetin välityksellä. Kerätty empirinen aineisto yhteismitallistettiin litteroimalla tallenteet ja tulostamalla kaikki haastattelukysymyksiin saadut vastaukset. Tutkimusaineistoon sovellettiin laadullista sisältöanalyysiä, minkä jälkeen tehtiin abduktiivista päättelyä eli päättelyä parhaaseen saatavilla olevaan selitykseen.

Tutkimuksessa todettiin, että vuodelta 2019 ja sen jälkeen annettaviin tietoihin ei enää sovelleta oma-aloitteisten verojen työnantajasuoritusten ilmoitusmenettelyä nyky- muodossaan eikä vuosi-ilmoittamista, koska tilalle tulee tietojen reaaliaikainen, maksukohtainen ja suorituksen saajittain tapahtuva ilmoittaminen. Palkkatiedot ilmoitetaan tulorekisteriin jokaisen maksutapahtuman jälkeen viiden päivän kuluessa. Jotkut asiat palkanlaskijan työssä pysyvät ennallaan uudistuksesta huolimatta, sillä muutos

koskee vain ilmoittamista. Työnantajalla säilyy velvollisuus pitää palkkakirjanpitoa ja säilyttää sitä sekä antaa jatkossakin työntekijälle palkkalaskelma. Myös jotkut tilastolliset velvoitteet säilyvät ennallaan. Tulorekisteri ei myöskään vaikuta lopulliseen verotukseen eikä poista tuloveroilmoitusta.

Tutkimus osoitti, että tulevaan uudistukseen osana julkisten palvelujen digitalisaatiota suhtauduttiin kohdeyrityksessä myönteisesti ja luottavaisesti. Tulorekisteriuudistuksen ansiosta hallinnollisen taakan väheneminen nähtiin erittäin suotavana asiana, jotta vapautuvia resursseja voitaisiin kohdentaa paremmin tuottaviin tehtäviin. Uusi ilmoitusmenettely ei kuitenkaan poista rutiineja palkanlaskijan työstä. Jatkossa työ muuttuu pitkin vuotta tehtäviksi ilmoittamisiksi vuosi-ilmoittamisen jäädessä kokonaan pois. Ennen tulorekisterin käyttöönottoa ei vielä pystytä tarkkaan sanomaan, nopeutuuko tai yksinkertaistuuko ilmoittaminen verrattuna nykyiseen. Yritys ei tule välttymään kaikilta taannehtivilta selvittelyiltä, mikäli se pitäytyy vain pakollisten vähimmäistietojen antamisessa tulorekisteriin.

Tehdyn tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että kohdeyritys oli hyvin valveutunut tulorekisteriuudistuksessa ja siihen oli varauduttu riittävän huolellisesti etukäteen. Palkanlaskijalla on pitkä kokemus palkanlaskentatehtävistä, mikä vahvisti hänen uskoaan pärjätä hyvin tulevan haasteen edessä. Hän on kiinnostunut palkkoihin liittyvistä asioista ja halukas kehittämään osaamistaan eri tavoin myös tulevaisuudessa. Myös yrityksen johto oli vakuuttunut, että tietoa ja osaamista on riittävästi. Onhan hankkeesta ollut runsaasti tietoa saatavilla eri lähteistä jo ennen varsinaista tulorekisterin käyttöönottoa. Suhtautuminen uudistukseen kohdeyrityksessä oli erittäin myönteistä, eikä isoja ongelmia tulorekisterin käyttöönotossa ollut havaittavissa.

Tehdyn tutkimuksen perusteella on mahdollista, että kohdeyritys voi tulorekisteriuudistuksen jälkeenkin käyttää edelleen pientyönantajille nimenomaisesti suunnattua Palkka.fi-palvelua palkkojen laskemiseen ja palkkatietojen ilmoittamiseen, koska siihen tullaan tekemään uuden ilmoitusmenettelyn vaatimat muutokset. Palkanlaskija on kokenut palvelun hyvin toimivaksi tähän asti ja uskoo kapasiteetin riittävän vielä jatkossakin. Henkilökuntamäärän kasvaessa merkittävästi voidaan kartoittaa muita vaihtoehtoisia tapoja hoitaa palkanlaskenta ja palkkatietojen ilmoittaminen sekä harkita jonkin varsinaisen palkanlaskentaohjelman käyttöönottoa.

Tutkimus tuotti aimo annoksen opinnäytetyön aiheeseen liittyvää tietoa. Sen avulla onnistuttiin vastaamaan sekä tutkimuksen pääkysymykseen että sen alakysymyksiin. Osaan kysymyksistä saatiin vastauksia jo työn teoriaosassa. Omasta mielestäni tutkimuksen parasta antia oli viranomaisnäkökulman tuominen työhön. Verohallinnon asiantuntijalta saadut vastaukset sisälsivät tietoa, jota ei muista lähteistä olisi ollut saatavilla. Nämä empiirisen osan tiedot myös paransivat huomattavasti tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia sekä tulosten yleistettävyyttä. Tämän henkilön saamista tietolähteeksi voidaankin pitää erittäin hyvänä saavutuksena työn objektiivisuutta ajatellen. Häneltä saatujen tietojen ansiosta tutkimustuloksista on huomattavasti enemmän hyötyä kaikille tulotietoja ilmoittaville tahoille, etenkin pientyönantajille, joita tämänkin tutkimuksen kohdeyritys edusti. Täten tutkimustuloksista voivat hyötyä muutkin vastaavanlaiset pienet yritykset.

Vaikka raportistani tuli laaja-alainen, en kuitenkaan sanoisi sitä pinnalliseksi, koska työssä tarkasteltiin ilmiötä useiden kohdehenkilöiden toimesta ja useista eri näkökulmista. Tapaustutkimuksen valintaan tutkimusstrategiaksi voi aina suhtautua hieman kriittisesti, koska tutkimustulokset saattavat joskus kärsiä yleistettävyyden ja edustavuuden puutteesta, miltä tutkimuksessa tulisi välttyä. Tapaustutkimuksessa tutkimusilmiön kokonaisvaltainen ymmärtäminen ajaa yleensä edellä mainittujen seikkojen edelle. Ilmiön syväulotteiseksi tarkastelemiseksi kvalitatiivisen tutkimusotteen valinta oli mielestäni kuitenkin hyvä ja oikeanlainen päätös.

Omassakin työssäni voi selkeästi havaita teorian vahvan painoarvon, mikä on tapaustutkimusten tyypillinen huonohko yleispiirre. Koska kyse on kansallisesta uudistuksesta, vieraskielistä lähdeaineistoa aiheesta ei etsinnöistä huolimatta löytynyt. Tutkimusmetodologiasta sen sijaan sitä oli tarjolla runsaasti. Kritiikkiä voisi kenties esittää myös hieman puutteellisesta kurinalaisuudesta aineistoa kerätessä ja analysoitaessa. Kasvotusten tehtyjen haastattelujen osalta heräsi epäily, onnistuinko sittenkään säilyttämään riittävän objektiivisen roolin keskustelutilanteissa niin, etten ohjaillut haastateltavia liikaa omista lähtökohdistani.

Tutkimusaihetta olisi voinut rajata tarkemmin monin eri tavoin. Yrityksen roolia säännöllisesti palkkoja maksavana työnantajana ja palkanmaksuun liittyviä velvoitteita



olisi voinut tarkastella hieman suppeammin, samoin nykyistä palkkatietojen ilmoitusmenettelyä. Työssä olisi kenties voinut keskittyä pelkästään KATRE-hankkeeseen ja uudistuvaan ilmoitusmenettelyyn. Tutkimukseen olisi voinut valita suppeamman näytteen eli valita haastateltavat kohdehenkilöt tarkemmin ja pitäytyä yhdessä aineistonkeruumenetelmässä, jolloin analysointikin olisi ollut yksinkertaisempaa. Kysymyksiä haastateltaville olisi voinut laatia huolellisemmin ja täsmällisemmin.

Tämän tutkimuksen pullonkaulaksi oli muodostua hyvin runsas kerronnallinen tutkimusaineisto, jonka analysointi oli haastavaa ja aikaa vievää. Aineisto puhui, mutta omien ajatusten kiteyttäminen ja päätelmien tekeminen tuntuivat hankalilta. Tietoa oli yllin kyllin, mutta sen terästäminen ja kirkastaminen tieteellisesti kelvolliseksi kirjalliseksi tuotokseksi ja lukijalle kiinnostavalta ja tärkeältä tuntuvaksi lukukokemukseksi osoittautui yllättävän monimutkaiseksi. Sanottavaa oli paljon, mutta oli vaikea päättää, mistä aloitaisi. Tästä seurasivat valitettavasti kirjoittamisen välttely ja lykkääminen. Myös kirjoittamiseen liittyvät standardit ja normien vaativuus ahdistivat. Siksi ajan ja tilan antaminen ajattelulle oli välttämätöntä työn eteenpäin viemiseksi.

Jopa niinkin konkreettinen asia kuin fyysisen kirjoituspaikan vaihtaminen huoneesta toiseen käynnisti luonnostelevan kirjoittamisen, josta oli helpompi edetä lopullisen tekstin tuottamiseen. Kirjoittaminen vaati ajoittain myös maailman sulkemista ulos informaatiotulvalta suojautumiseksi. Kävelylenkit raittiissa ulkoilmassa sekä saunominen ja pulahdukset viileään meriveteen etenkin kirjoitusurakan loppupuolella rentoutivat ja auttoivat ajatusten uudelleen jäsentelyssä. Nyt tutkimuksen tehtyäni rohkenen jopa väittää olevani hyvin perillä tulorekisteri-aiheesta ja viisastuneeni huomattavasti mittavan kirjoitusprosessin aikana. Olen helpottunut ja tyytyväinen, että onnistuin selättämään haasteet ja saamaan aikaan kattavan tietopaketin, jota esimerkiksi pientyönantajat voivat hyödyntää.

Jatkossa voisi tutkia, miten tulorekisterin molemmat käyttöönottovaiheet ja uudistunut palkkatietojen ilmoitusmenettely ovat lopulta vaikuttaneet kohdeyrityksen, muiden vastaavan kokoisten pientyönantajien tai tilitoimistojen palkanlaskentaan tai millaisena eri tiedonkäyttäjät ja tulonsaajat ovat kokeneet tietokannan hyödyntämisen erilaisissa päätöksentekoprosesseissa. Tulevaisuudessa voisi myös tutkia, millaisia kehitystarpeita tulorekisteristä ja uudesta ilmoittamistavasta on noussut esiin.

Tämä tutkimus osoitti, että näinkin isoon ja merkittävään uudistukseen suhtaudutaan hyvin käytännönläheisesti ja varsin luottavaisella mielellä, oli kyseessä sitten viranomainen, pientyönantaja tai tilitoimisto. Ne ovat valmiita vastaanottamaan, mitä tuleman pitää ja sopeutumaan uuteen toimintatapaan tilanteen edellyttämällä tavalla. Uudistuksiinhan nykypäivän työelämässä on totuttu vain muutos on pysyvää-periaatteella. Hektisessä arjessa ei tunnu riittävän resursseja murehtia asioita turhan paljon etukäteen, vaan on luotettava siihen, että kaikki lutviutuu aikanaan. Alati kehittyvän teknologian myötä olemme kuitenkin tulleet tilanteeseen, jossa edes muutos ei ole enää pysyvää vaan se vain kiihtyy entisestään. Elämme jo ajassa, jossa yhteiskunnan muutosta on mahdotonta ennakoida saati suunnitella. Näin ollen kaikki muutokset ovatkin vain osa normaalia arkityötä eli elämme jatkuvan kehityksen kulttuurissa, mihin voisi todeta antiikin Kreikan tunnetun filosofi Herakleitoksen sanoin: ”Kaikki virtaa, mikään ei pysy paikallaan”.

## LÄHTEET

- Accountor Finago Oy:n www-sivut. Viitattu 5.9.2018. <https://finago.com/fi/>
- Björklund, M. 2017. Tulorekisterin tahdissa tulevaisuuteen. Tilisanomat 23.8.2017. Viitattu 1.5.2018. <https://tilisanomat.fi/henkilostohallinto/tulorekisterin-tahdissa-tulevaisuuteen>
- Digia Oyj:n www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <http://www.digia.com/fi/>
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry:n www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <https://ek.fi/>
- Elo, A. 2016. Isot mätkyt ja veronpalautukset jäävät pian historiaan. Savon Sanomat 29.11.2016. Viitattu 22.4.2018. <https://www.savonsanomat.fi/kotimaa/Isot-mätkyt-ja-veronpalautukset-jäävät-pian-historiaan/883218>
- Eläketurvakeskuksen www-sivut. Viitattu 2.5.2018. <https://www.etk.fi/>
- Engblom, A. & Adamsson, K. 2011. Työnantaja ja verosuunnittelu. Helsinki: Edita.
- Ennakkoperintälaki. 1996. L 20.12.1996/1118 muutoksineen.
- Findikaattori-palvelun www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <https://findikaattori.fi/fi>
- Hakala, J. T. 2004. Opinnäyteopas ammattikorkeakouluille. Helsinki: Gaudeamus. <https://www-ellibslibrary-com.lillukka.samk.fi/book/951-662-903-2>
- Hakonen, M. & Roos, M. 2014. Taloushallinnon taitajaksi. 3. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro.
- Harmaala, M., Toivola, T., Faehnle, M., Manninen, P., Mäenpää, P. & Nylund, M. 2017. Jakamistalous. Helsinki: Alma Talent. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/IACBCXDTEB>
- Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Helsinki : Tammi.
- Herrala, O. 2014. Veronpalautukset jäävät pian historiaan. Kauppalehti 1.12.2014. Viitattu 22.4.2018. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/veronpalautukset-jaavat-pian-historiaan/5fbpFNtQ>
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Valvisto, E. 2017. Esimiehen käsikirja. Helsinki: Alma Talent.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu : Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. Viitattu 2.10.2018. <https://www.ellibslibrary.com/fi/samk/9789524958868>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, E. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Hirvonen, M., Tuomola, A. & Tuominen, R. 2007. Työnantajan ABC: Pk-yrityksen työsuhdekirja. Helsinki: Tietosykli.

ICT 2015-työryhmän www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <http://ict2015.fi/>

Ilmarinen, V. & Koskela, K. 2015. Digitalisaatio : yritysjohton käsikirja. Helsinki: Talentum. <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/IACBGXCTEB>

Janesick, V. J. 2000. The choreography of qualitative research design. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.) Handbook of qualitative research. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc. 379–399.

Järvinen, P. & Rousku, K. 2017. Työpaikan tietoturvaopas: Tunnista uhat, hallitse riskit. Helsinki: Alma Talent. <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/BAFBBXXTBBAED>

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas : Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.-11. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/EABBIXGTFF>

Kansaneläkelaitoksen www-sivut. Viitattu 21.9.2018. <https://www.kela.fi/>

Kondelin, A., Laitinen, M. & Peltomäki, T. 2018. Palkkahallinnon säädökset. 12. uud. p. Helsinki: Alma Talent Oy. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/FAJBDXDTEB>

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2016. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 4. uud. p. Helsinki: Edita.

Kouhia-Kuusisto, K., Mikkonen, L., Syvänperä, O. & Turunen, L. 2017. Palkka-vuosi. 10. uud. p. Helsinki: Edita. <https://www-ellibslibrary-com.lillukka.samk.fi/book/978-951-37-7129-4>

Kuikka, J. 2018. Veronpalautukset ja mätkyt jatkuvat ensi vuonnakin. Aamulehti 4.9.2018, A11.

Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. 2007. Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg & P. Jokinen (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus, 9-40.

Laki Patentti- ja rekisterihallituksen suoritteista perittävistä maksuista. L 13.11.1992/1032 muutoksineen.

Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta. L 24.7.1998/555 muutoksineen.

Laine, S. & Sainio, S. 2017. Arvonlisäveron ja ennakonpidätyksen ilmoittaminen ja maksaminen käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari. <https://kauppakamaritieto-fi.lillukka.samk.fi/fi/s/ak/kirjat/arvonlisaveron-ja-ennakonpidatysen-ilmoittaminen-ja-maksaminen-/>

LähiTapiolan www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <https://www.lahitapiola.fi/yritys>

Mattinen, K., Orlando, C. & Parnila, K. 2017. Palkanlaskenta käytännönläheisesti 2. uud. p. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari. <https://kauppakamaritieto-fi.lillukka.samk.fi/fi/s/ak/kirjat/palkanlaskenta-kaytannonlaheisesti-2-painos-2017/>

Microsoftin www-sivut. Viitattu 2.10.2018. <https://www.microsoft.com/fi-fi/>

Norjan Verohallinnon www-sivut. Viitattu 7.10.2018. <https://www.skatteetaten.no/person/>

Oikeuslaitoksen www-sivut. Viitattu 6.5.2018. <https://oikeus.fi/fi/index.html>

Palkka.fi:n www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <https://www.palkka.fi/>

Patentti- ja rekisterihallituksen www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <https://www.prh.fi/fi/index.html>

Remler, D. K. & Van Ryzin, G. G. 2011. Research Methods in Practice : Strategies for Description and Causation. Thousand Oaks: Sage.

Ruotsin Veroviraston www-sivut. Viitattu 7.10.2018. <https://www.skatteverket.se/>

Saarinen, M. 2015. Työsuhteen pelisäännöt. 8. uud. p. Helsinki: Talentum Pro. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/JAHBGXGUG>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 3.10.2018. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/index.html>

Sairausvakuutuslaki. 2004. L 21.12.2004/1224 muutoksineen.

Salmons, J. 2015. Qualitative online interviews : Strategies, design, and skills. 2. uud. p. Los Angeles: Sage.

Silverman, D. 1997. Qualitative research : Theory, Method and Practice. Surrey: Sage Publications Ltd.

Silverman, D. 2007. A Very Short, Fairly Interesting and Reasonably Cheap Book about Qualitative Research. London: Los Angeles: Sage.

Stenbacka, J. & Söderström, T. 2016. Palkanlaskenta. 5. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Stokes, P. & Wall, T. 2014. Research methods. London: Palgrave.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n www-sivut. Viitattu 21.9.2018. <https://www.sak.fi/>

Suomen Yrittäjien www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <https://www.yrittajat.fi/>

Suomi.fi-palvelun www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <https://www.suomi.fi/etusivu/>

Swanborn, P. G. 2010. Case study research : What, why and how? Los Angeles: Sage.

- Tampereen teknillisen yliopiston www-sivut. Viitattu 21.10.2018.  
<http://www.tut.fi/fi/etusivu>
- Thomas, G. 2011. How to do your case study : A guide for students and researchers. London: Sage.
- Tilastokeskuksen www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <https://www.stat.fi/>
- Tomperi, S. 2014. Yrityksen taloushallinto: 1, Kirjanpidon ja tilinpäätöksen perusteet. 11. uud. p. Helsinki: Edita.
- Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <http://tem.fi/etusivu>
- Työ- ja elinkeinoministeriön asetus Patentti- ja rekisterihallituksen maksullisista suoritteista. 2017. A 14.12.2017/938.
- Työnantajan ilmoitukset. 2017. Taloustaito 12/17, 26.
- Työntekijäin eläkelaki. 2006. L 19.5.2006/395 muutoksineen.
- Työtapaturma- ja ammattitautilaki. 2015. L 24.4.2015/459 muutoksineen.
- Työttömyysvakuutusrahaston www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <https://tvr.fi/>
- Utti, J., Mäkelä, V. & Michelsen, K. 2016. Uuden työn yhteiskunta. Helsinki: Sun Innovations.
- Valtioneuvoston www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <http://valtioneuvosto.fi/etusivu>
- Valtiovarainministeriön www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <http://vm.fi/etusivu>
- Varanka, P., Mäkikangas, P., Hyypiä, M., Jalonen, S. & Samppala, A. 2017. Digitalous : Opas sähköisen taloushallinnon käyttöönottajille. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166128.pdf>
- Veritas Eläkevakuutuksen www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <https://www.veritas.fi/>
- Verohallinnon www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/>
- Veronmaksajain keskusliitto ry:n www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <https://www.veronmaksajat.fi/>
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. 4. uud. p. Helsinki: Edita. <https://www-ellibslibrary-com.lillukka.samk.fi/book/978-951-37-6358-9>
- Yin, R. K. 2014. Case study research: Design and methods. 5. uud. p. Los Angeles: SAGE.
- YritysAkatemian www-sivut. Viitattu 20.5.2018. <https://www.yritysakatemia.fi/>
- Yritys- ja yhteisötietojärjestelmän www-sivut. Viitattu 12.5.2018. <https://www.ytj.fi/>

Yritys- ja yhteisötietolaki. 2001. L 16.3.2001/244 muutoksineen.

## HAASTATTELUKYSYMYKSET TILITOIMISTOYRITTÄJÄLLE

6.6.2018

1. Oletko tutustunut hallituksen kärkihankkeisiin, esimerkiksi KATRE:en?
2. Vielä tällä hetkellä teet vuosi-ilmoituksen palkoista kerran vuodessa, mutta jatkossa ilmoitat palkkatietoja mahdollisesti useampaan kertaan kuukausittain. Mitä ajatuksia tämä herättää sinussa?
3. Mitä mieltä olet Palkka.fi-palvelusta?
4. Missä asioissa arvioit julkisen sektorin pystyvän säästämään tulevaisuudessa tietojen automatisoinnin avulla?
5. Millaisena näet tällä hetkellä pienen yrityksen hallinnollisen taakan? Oletko saanut jotain viestiä yrittäjiltä tästä asiasta?
6. Millaisena näet tilitoimiston/kirjanpitäjän roolin taloushallinnollisten palvelujen tuottajana yritykselle tänä päivänä?
7. Voisiko digitalisaatio mielestäsi olla Suomen talouden pelastaja?
8. Voiko verkkolaskutus mielestäsi olla omalta osaltaan torjumassa harmaata taloutta?
9. Vaativatko ammattiyhdistykset vielä tällä hetkellä työnantajalta jonkinlaista raportointia jäsenmaksuista?
10. Tiedätkö, minkä suuruinen tulee olemaan sanktio toisin sanoen myöhästymismaksu, jos palkkatietoja ilmoitetaan myöhässä tulorekisteriin?
11. Millaisia ajatuksia sinussa herää, kun kuulet, että tulorekisteriin käyttöönottoon on myös kohdistunut kritiikkiä?
12. Uskotko, että virheellisesti ilmoitetut palkkatiedot tulevat jatkossa helpommin esille?
13. Millaisia ajatuksia verotuksen automatisointi tulevaisuudessa herättää sinussa?
14. Ovatko pienyrittäjät mielestäsi riittävän tietoisia tulorekisterin käyttöönotosta?



## HAASTATTELUKYSYMYKSET PALKANLASKIJALLE 28.6.2018

1. Kuinka pitkä kokemus sinulla on palkanlaskentatehtävien hoitamisesta?
2. Millaisena työtehtävänä pidät palkanlaskentaa ja rooliasi yrityksessä palkanlaskijana?
3. Kuinka aktiivisesti seuraat palkkoihin liittyvien lakien ja säännösten muutoksia?
4. Miten saat tietoa näistä asioista?
5. Millaisena pidät palkkatietojen ilmoitusmenettelystä koituvaa hallinnollista taakkaa palkanlaskijalle?
6. Kuinka kauan olet käyttänyt Palkka.fi-palvelua?
7. Mitä mieltä olet palvelun toimivuudesta?
8. Voitko kuvailla ilmoitusprosessia kuukausi- ja vuositasolla sekä maksuprosessia kuukausittain?
9. Millaisena koet sen, että tapaturmavakuutusilmoitus pitää antaa erikseen?
10. Oletko tutustunut KATRE:en? Miten?
11. Miten suhtaudut sen tuloon?
12. Mitä mieltä olet siitä, että hallitus haluaa digitalisoida julkisia palveluita?
13. Arveletko tulorekisterin helpottavan tulotietojen raportointia?
14. Kuinka paljon olet palkanlaskijana joutunut tekemään taannehtivia selvittelyjä? Millaisina olet kokenut ne?
15. Onko sinulla kokemusta ulosottopidätyksistä ja ay-jäsenmaksuista?
16. Oletko vastaanottanut verokortteja tai välittänyt palkkalaskelmia sähköisesti?
17. Kuinka paljon käytät aikaa palkanlaskentaan tällä hetkellä?
18. Miten aiot jatkossa kehittää osaamistasi palkanlaskijana?
19. Millaisiin koulutuksiin tai tiedotustilaisuuksiin haluaisit osallistua?
20. Mitä mieltä olet verkkoluennoista ja -seminaareista?

## HAASTATTELUKYSYMYKSET VEROHALLINNON

ASIAANTUNTIJALLE 12.6.2018

1. Miten pitkään olet ollut mukana KATRE-hankkeessa?
2. Onko hanke edennyt suunnitellulla tavalla?
3. Onko hankkeen kokonaisarvo edelleen julkisuuteen aiemmin kerrottu 90 milj. euroa vai onko se muuttunut matkan varrella?
4. Onko hankkeeseen ja itse tulorekisteriin otettu mallia ulkomailta? Jos, niin mistä?
5. Onko yhteistyökumppaniksi valitun Digia Oyj:n osaaminen, työn toteutus ja sidosryhmäyhteistyö vastannut odotuksia? Miten luonnehtisit yhteistyötä kokonaisuutena?
6. Digitalisaatio on noussut tärkeäksi teemaksi politiikassa ja julkisessa keskustelussa ylipäättään, ja sitä pidetään yhtenä Suomen talouden pelastajista. Mitä mieltä olet em. väitteestä? Millainen vaikutus sillä on Suomen talouteen?
7. Millainen vaikutus tulorekisterin käyttöönotolla on Suomen digitalisaatioon ja digitaalisen asioinnin kehittymiseen?
8. Miten tulorekisterin avulla voidaan torjua harmaata taloutta?
9. Luoko tulorekisterin käyttöönotto Suomelle uusia tai parempia mahdollisuuksia vaikuttaa asioihin EU-tasolla tai globaalisti? Jos, niin millaisiin asioihin voidaan vaikuttaa?
10. Mihin perustuvat yritysten viranomaisille toimittamien tietojen automatisoinnista saatavat hyödyt ja rahalliset säästöt?
11. Millaista lisäarvoa tulorekisteri digitaalisena alustana voi tuottaa sitä käyttäville sidosryhmille?
12. Miten Verohallinto aikoo turvata järjestelmän toimivuuden ja suojautua mahdollisilta tietoturvaa uhkaavilta tekijöiltä?
13. Miten palkanlaskentaohjelmistoja tarjoavat yritykset selviävät tulorekisterin käyttöönoton tuomista haasteista, ja kykenevätkö kaikki toimijat rakentamaan tarvittavan teknisen rajapinnan ohjelman ja tulorekisterin välille?
14. Onko ohjelmistojen käyttäjien syytä olla huolissaan ohjelmien toimivuudesta ja palkkatietojen ilmoitusmenettelyn muuttumisesta ensi vuoden alussa?
15. Palkkatiedot tulorekisteriin tulee ilmoittaa viiden päivän kuluessa maksupäivästä. Mihin tämä määräaika perustuu?
16. Miten varmistetaan se, että tulorekisterin tietoja käyttävät vain niihin oikeutetut tahot?
17. Tuleeko Verohallinto tiedottamaan työnantajia tulorekisteriä koskevasta uudistuksesta tarkemmin vielä ennen ensimmäistä käyttöönottovaihetta? Miten?
18. Entä tullaanko kansalaisia tiedottamaan tulorekisteristä jollain lailla? Miten?

19. Esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto ry ja Yrittäjien Koulutuskeskus Oy ovat hieman kritisoineet tulorekisterin käyttöönottoa. EK piti hanketta byrokrattisena ja kalliina ja kritisoi pienten yritysten kasvavaa taakkaa, jossa ne joutuvat tallentamaan suuren määrän yksityiskohtaista tietoa tulorekisteriin joka palkanmaksun yhteydessä tietomassan ollessa sellaista, jota niillä ei ole valmiina järjestelmissään. Yrittäjien Koulutuskeskus Oy puolestaan piti tulorekisteriä vaikeana ja sekavana järjestelmänä ja muutoksia suurempina kuin viranomaiset antavat ymmärtää. Mitä vastaat esitettyihin kritiikkeihin?
20. Miten tulorekisterin käyttöönoton vaikutuksia tullaan arvioimaan ja miten mahdollisiin muutostarpeisiin tullaan reagoimaan?
21. Voitko antaa jonkin konkreettisen esimerkin tulonsaajan ja tiedonkäyttäjän välisestä asioinnista ja päätöksentekoprosessista?
22. Miten kansalaisen tulee toimia, jos hän havaitsee puutteen tai virheen häntä koskevissa tulotiedoissa?
23. Miten tulorekisteri tulee vaikuttamaan tulonsaajan veroprosentin määrittelyyn tulevaisuudessa?
24. Voiko Verohallinto jatkossa välittää tulonsaajan veroprosentin korvauksen maksajalle järjestelmän sisällä, ja voiko veroprosentti vaihdella vuoden mittaan?
25. Tuleeko verotus automatisoitumaan niin, että veronpalautukset ja jäännösverot jäävät historiaan? Jos, niin millä aikavälillä?
26. Jos yritys käyttää Verohallinnon tarjoamaa Palkka.fi-palvelua, onko palkkatietojen ilmoittamiseen odotettavissa isoja muutoksia ensi vuoden alussa?
27. Millaisena näet tulorekisterin tulevaisuuden?
28. Mitkä ovat mielestäsi olleet hankkeen suurimmat, tähänastiset haasteet? Entä missä on onnistuttu parhaiten?

## MS FORMS-KYSELYLOMAKE YHTIÖN JOHDOLLE 19.6.2018

\* Pakollinen

1. Olen yrityksen \*

- hallituksen puheenjohtaja
- toimitusjohtaja
- tuotantojohtaja

2. Työnantajana toimiminen tuo aina mukanaan yritykselle palkanmaksuun liittyviä velvollisuuksia. Vielä tällä hetkellä näitä ovat työnantajasuoritusten (ennakonpidätys ja sairausvakuutusmaksu) maksaminen ja ilmoittaminen kuukausittain Verohallinnolle sekä vuosittaiset palkkailmoitukset Verohallinnolle, eläkevakuutus- ja tapaturmavakuutusyhtiölle sekä Työttömyysvakuutusrahastolle. Lainsäädännön velvoittamana yritykselle koituu aina jonkinasteinen hallinnollinen taakka kaikista toimista erilaisten ilmoitusten antamiseksi viranomaisille. Millaisena pidät tätä taakkaa tällä hetkellä X Oy:n kokoiselle yritykselle? \*

Erittäin kevyt  1  2  3  4  5 Erittäin raskas

3. Ensi vuoden alussa otetaan käyttöön kansallinen tulorekisteri (KATRE), joka on sähköinen tietokanta tulotiedoille. Sinne aletaan ilmoittaa palkkatiedot maksukohtaisesti ja reaaliaikaisesti viiden päivän kuluessa jokaisen maksutapahtuman jälkeen. Vuodelta 2019 ja sen jälkeen annettaviin tietoihin ei enää sovelleta oma-aloitteisten verojen työnantajasuoritusten ilmoitusmenettelyä eikä vuosi-ilmoittamista nykymuodossa. Tulorekisterin tarkoituksena on helpottaa eri organisaatioille ja viranomaisille tehtävää tulotietojen raportointia. Millaisena näet tulevan ilmoitusmenettelyn uudistuksen? Perustele näkemystäsi. \*

Kirjoita vastaus

4. KATRE on yksi nykyhallituksen kärkihankkeista julkisten palvelujen digitalisoinnissa, jossa tavoitteena on palvelujen rakentaminen käyttäjälähtöisiksi ja ensisijaisesti digitaalisiksi toimintatapoja uudistamalla. Uudistuksen avulla tavoitellaan julkisen hallinnon tuottavuusloikkaa Suomessa. Millaisena näet julkisten palvelujen digitalisoinnin ja KATRE-hankkeen yrityksen näkökulmasta? Perustele näkemystäsi. \*

Kirjoita vastaus

5. Digitalisaatio on hallituksen strategiaa läpileikkaava teema, jossa pyrkimyksenä on ICT-alan uudistaminen ja uuden talouskasvun vauhdittaminen. Suomi on esimerkiksi verkkolaskutuksen edelläkävijämaa. ICT-2015 työryhmän mukaan Suomen tulisikin paremmin hyödyntää tätä osaamista yritysten toiminnoissa ja automatisoida niiden viranomaisille toimittamia tietoja, kuten palkanmaksu, ALV-raportit, tilinpäätöstiedot, hankinnat ja kirjanpito. Mitä ajatuksia tämä herättää sinussa yrityksen näkökulmasta? \*

Kirjoita vastaus

6. Yritysten viranomaisille toimittamien tietojen automatisoinnin on arvioitu mahdollistavan suomalaisille yrityksille yli neljän miljardin euron säästöt vuosittain. Myös julkiselle sektorille tulee merkittäviä säästöjä, harmaan talouden torjunta tehostuu ja Suomi saa paremmat mahdollisuudet vaikuttaa EU-harmonisointiin ja globaalien standardien syntymiseen. Julkisen hallinnon ja yritysten hallinnollinen taakka kevenee ja kuormitus tasaantuu, kun vuosisykliin perustuva viranomaiskäsittele vähenee. Tietojen oikeellisuus ja ajantasaisuus paranevat, samoin yritysten päätöstentien perusta. Voidaanko esimerkiksi tulorekisterin käyttöönotolla mielestäsi saavuttaa edellä kuvattuja hyötyjä edustamassasi yrityksessä? Perustelee. \*

Kirjoita vastaus

7. Verohallinnon esittämän arvion mukaan palkkatietojen ilmoitusmenettely nopeutuu ja yksinkertaistuu tulorekisterin käyttöönoton myötä. Jos uudistus vapauttaa resursseja arvioidulla tavalla, mihin toimintoihin ne mielestäsi tulisi yrityksessä ensisijaisesti kohdentaa? \*

Kirjoita vastaus

8. Onko mielestäsi X Oy:n palkkahallinnossa riittävät valmiudet ja oikeanlaista osaamista tällä hetkellä, jotta se selviää tulorekisterin käyttöönoton tuomista muutoksista? \*

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

9. Työsuhteasioiden ymmärtäminen ja palkkojen laskeminen ovat tärkeitä asioita yritystoiminnassa. Palkanlaskenta on sekä palkkahallinnon että henkilöstöhallinnon ydintoiminto, ja henkilöstöstä syntyvät kulut pitää myös osata laskea yritystoiminnan kannattavuutta suunniteltaessa. Miten näihin asioihin liittyvää osaamista yrityksessä tulisi mielestäsi kehittää tulevaisuudessa? \*

Kirjoita vastaus

10. Kaipaako työnantajan roolissa Verohallinnolta lisäinformaatiota tulorekisteristä vielä ennen sen käyttöönottoa? \*

Kyllä

En

11. Sana on vapaa aiheeseen liittyen

Kirjoita vastaus

Lähetä