

# TIETOSUOJA PALKANLASKENNAN NÄKÖKULMASTA

Klemetti Seija

Opinnäytetyö  
Kauppa ja hallinto  
Liiketalous  
Tradenomi (AMK)

2019

Kauppa ja hallinto  
Liiketalous  
Tradenomi (AMK)

---

<b>Tekijä</b>	Seija Klemetti	Vuosi	2019
<b>Ohjaaja(t)</b>	Katja Kankaanpää		
<b>Toimeksiantaja</b>			
<b>Työn nimi</b>	Tietosuoja palkanlaskennan näkökulmasta		
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b>	28 + 2		

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, miten Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus vaikuttaa palkkahallintoon. Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus astui kansallisesti voimaan 25.5.2018. Tässä opinnäytetyössä tietosuoja tutkittiin palkanlaskennan näkökulmasta. Tutkimusongelmana oli kysymys siitä, miten Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus muuttaa henkilötietojen käsittelyä palkanlaskennassa. Tutkimuksen lähtökohtana oli tutkijan mielenkiinto aiheeseen.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Tutkimus tehtiin sähköpostikyselynä tiloimistojen palkkahallinnossa työskenteleville. Tutkimukseen osallistui 29 vastaajaa, vastausprosentti oli 29. Vastausten määrä olisi saanut olla suurempi, jotta tutkimus olisi ollut tilastollisesti luotettava.

Tutkimustulosten perusteella suurin osa vastanneiden yrityksistä oli kouluttanut henkilökuntansa tietosuoja-asetuksen vaatimuksiin. Myös palkanlaskennan prosessit oli päivitetty vastaamaan vaatimuksia. Vastaajista suurin osa oli saanut ohjeet henkilötietojen käsittelyyn. Henkilötietojen tietoturva oli vastaajista suurimman osan mielestä parantunut tietosuoja-asetuksen tultua voimaan. Arkaluontoisia tietoja käsiteltiin vastausten perusteella tietosuoja-asetuksen mukaisesti. Asiakasyritysten kanssa oli tehty sopimukset henkilötietojen käsittelystä. Suurin osa vastaajista tiesi, miten toimia tietoturvaloukkauksen huomattaessaan, tai mitä sanktioita määräysten rikkomisesta seuraa.

Avainsanat

Tietosuoja, palkkahallinto, henkilötiedot

Degree Programme in Business  
Administration  
Bachelor of Business Administration

---

<b>Author</b>	Seija Klemetti	Year	2019
<b>Supervisor</b>	Katja Kankaanpää		
<b>Commissioned by</b>			
<b>Subject of thesis</b>	Data protection in the payroll		
<b>Number of pages</b>	28 + 2		

---

The aim of this thesis was to study how the General Data Protection Regulation affects the payroll administration. The General Data Protection Regulation was enforced on 25 May 2018 in the European Union member states. In this thesis data protection was examined from the payroll's point of view. The research problem was, how the General Data Protection Regulation changes data processing in payroll. The basis of this thesis was the author's own interest.

A quantitative method was implemented in this thesis. The research questions were sent by e-mail to the personnel in the accounting companies. 29 responded and the response rate was 29. There should have been more responses to ensure the statistical significance of this research.

Based on the survey results most of the respondents' companies have implemented the new data protection principles well. The personnel has been educated and the payroll processes have been updated to meet the new requirements. In the respondents' opinion the data security has been improved after the General Data Protection Regulation was enforced. According to the responses processing of a special categories of a personal data was processed in consequence of the data regulation principles. The agreements were updated with the customers. Most of the respondents knew how to act in case of a data breach and what the penalties are if the regulation is not followed.

Key words

GDPR, payroll administration, personal data

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Tutkimuksen lähtökohdat .....	5
1.2	Tutkimusmenetelmät .....	6
1.3	Keskeiset käsitteet.....	6
2	EUROOPAN UNIONIN YLEINEN TIETOSUOJA-ASETUS .....	7
2.1	Tietosuojaperiaatteet .....	7
2.2	Tietoturva.....	9
2.3	Sanktiot .....	10
3	PALKKAHALLINTO .....	11
3.1	Henkilötiedot palkanlaskennassa.....	11
3.2	Arkaluonteiset tiedot .....	12
3.3	Ulkoistettu palkanlaskenta .....	12
3.4	Tulorekisteri .....	13
4	TUTKIMUS PALKANLASKENNAN TIETOSUOJASTA.....	16
4.1	Tutkimuksen aineisto .....	16
4.2	Kyselyn tulosten yhteenveto .....	16
4.2.1	Vastaajien taustatiedot .....	16
4.2.2	Mielipiteet tietosuoja-asetuksen vaikutuksesta .....	18
4.2.3	Henkilötietojen tietoturva .....	21
4.3	Tutkimuksen luotettavuus .....	22
5	POHDINTA.....	23
	LÄHTEET .....	26
	LIITTEET .....	28

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on Euroopan unionin yleisen tietosuoja-asetuksen vaikutus palkkahallintoon. Aihetta tarkastellaan palkanlaskennan näkökulmasta. Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus astui voimaan 25.5.2016, ja sitä alettiin soveltaa kaikissa Euroopan unionin jäsenmaissa 25.5.2018 lähtien. Tietosuoja-asetuksen tarkoituksena on vahvistaa luonnollisten henkilöiden oikeuksia henkilötietojensa käsittelyyn. Asetuksen tavoitteena on yhtenäistää tietosuojakäytännöt ja edistää henkilötietojen liikkuvuutta Euroopan unionin alueella. Asetuksen laatimisen taustalla ovat teknologian kehittyminen ja globalisaatio, jotka ovat mahdollistaneet henkilötietojen keräämisen kasvun ja laajan jakelun. Asetuksella halutaan varmistaa henkilötietojen vapaa liikkuvuus siten, että tietosuoja ei vaarannu. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset 679/2016.)

### 1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Tutkimuksen lähtökohtana on tutkijan kiinnostus aiheeseen. Henkilö- ja työsuhdetietojen käsittely on olennainen osa palkanlaskentaa. Palkanlaskennan henkilötiedot sisältävät usein arkaluontoista tietoa, esimerkiksi sairauspoissaoloihin ja ulosottoon liittyviä asioita. On tärkeää, että palkanlaskennassa tiedetään, miten henkilötietoja käsitellään Euroopan unionin yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisesti, jotta luonnollisen henkilön tietosuoja ei vaarannu.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus vaikuttaa palkanlaskentaan. Päättökysymyksenä on:

1. Miten Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus muuttaa henkilötietojen käsittelyä palkanlaskennassa?

Alatutkimuskysymyksiä ovat:

1. Miten paljon henkilökuntaa täytyy kouluttaa?
2. Miten paljon palkanlaskennan prosessit muuttuvat?

Tässä opinnäytetyössä käsittelen myös tulorekisteriä, koska se on Euroopan unionin yleisen tietosuoja-asetuksen jälkeen seuraava merkittävä palkanlaskentaan vaikuttava lakimuutos. Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetuksen tavoin tulorekisteri edistää digitalisaatiota.

## 1.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmä valitaan tutkimusongelman, tutkimuskysymysten ja tiedonintressin perusteella. Määrällisellä ja laadullisella tutkimusmenetelmällä saadaan vastauksia eri kysymyksiin, joten tutkimusongelman kysymysmuoto määrää valittavan menetelmän. Laadullinen menetelmä vastaa kysymyksiin ”mitä” ja ”miten” ja määrällinen kysymyksiin ”miten paljon” ja ”miksi”. (Vilka 2015, 68–69.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä. Tutkimusmenetelmä valittiin, koska tietosuoja ilmiönä ei ole uusi, vaan siitä löytyy tutkittua tietoa (Kananen 2011, 12). Tutkimuksella halutaan selvittää, miten tietosuoja-asetus vaikuttaa henkilötietojen käsittelyyn palkanlaskennassa. Tutkimuksella etsitään vastausta, miten paljon henkilökuntaa täytyy kouluttaa ja miten paljon palkanlaskennan prosessit muuttuvat.

## 1.3 Keskeiset käsitteet

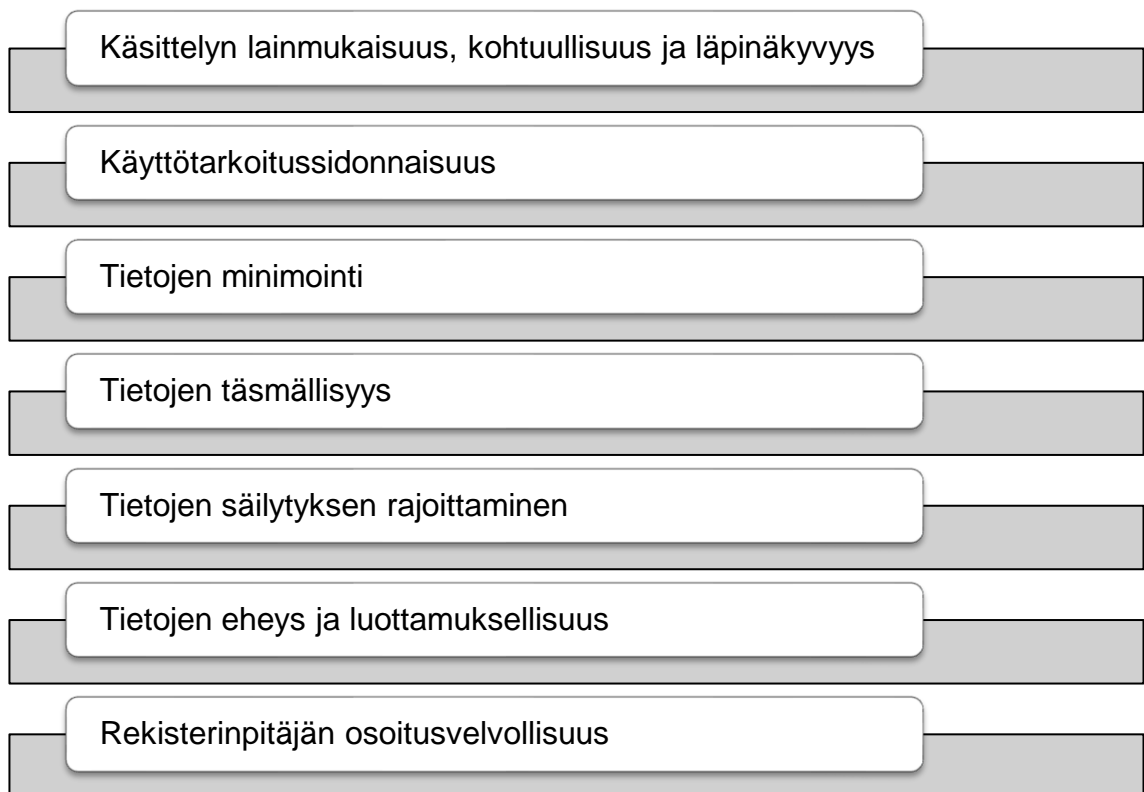
Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössäni ovat Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus ja palkkahallinto, jotka muodostavat opinnäytetyöni teoreettisen viitekehyksen. Euroopan unionin yleisen tietosuoja-asetukseen liittyviä keskeisiä käsitteitä ovat rekisteröity, henkilötiedot, rekisteri, rekisterinpitäjä ja henkilötietojen käsittelijä. Rekisteröity on tunnistettavissa oleva luonnollinen henkilö, jonka henkilötietoja käsitellään. Rekisteri on henkilötietoja sisältävä aineisto, esimerkiksi palkanlaskentaa varten koottu työntekijälistaus. Rekisterinpitäjä on luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka määrittelee, mihin tarkoitukseen ja miten henkilötietoja käsitellään. Henkilötietojen käsittelijä on luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, jolle rekisterinpitäjä on antanut henkilötietojen käsittelyn. (Fredman 2017.)

## 2 EUROOPAN UNIONIN YLEINEN TIETOSUOJA-ASETUS

Euroopan unionin yleisen tietosuoja-asetuksen tarkoituksena on vahvistaa luonnollisen henkilön oikeuksia ja vapauksia omiin henkilötietoihinsa. Henkilötietoja ovat tiedot, joilla luonnollinen henkilö voidaan tunnistaa tai joihin hänet voidaan yhdistää. Näitä tietoja ovat esimerkiksi nimi ja henkilötunnus. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2018.)

### 2.1 Tietosuojaperiaatteet

Tietosuojaperiaatteet (Kuvio 1) tulee ottaa huomioon henkilötietojen käsittelyssä.



Kuvio 1. Tietosuojaperiaatteet yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisesti (Hanninen, Laine, Rantala, Rusi, & Varhela 2017, 47–48)

Työnantajalla on oikeus kerätä työntekijästä vain työsuhteen kannalta tarpeellisia tietoja. Näitä ovat työsuhteen oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen, työnantajan etuisuuksiin tai työtehtävän erityisluonteeseen liittyvät tiedot. (Mattinen, Orlando & Parnila 2017, 298.)

Varatuomari Petri Holopaisen mukaan työnantajalla on oikeutettu etu henkilötietojen keräämiseen työsuhteen perusteella. Holopainen tarkentaa, että työntekijästä saa kerätä vain työsuhteen kannalta tarpeellisia tai välttämättömiä tietoja. Työnantajalla on myös lakisääteinen velvoite henkilötietojen käsittelyyn esimerkiksi silloin, kun se ilmoittaa työntekijöiden palkkatiedot veroviranomaiselle. (Eurooppatiedotus 2018.)

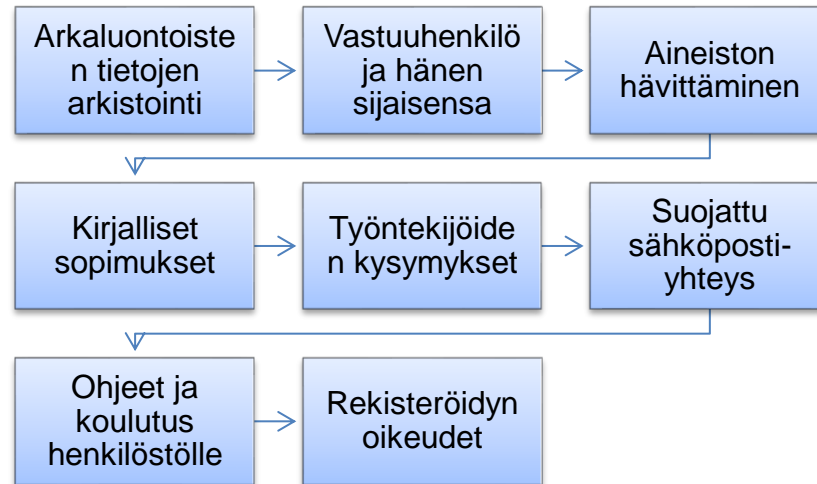
Henkilötietolain aikana riitti, että tietosuojasäännöksiä noudatettiin. Uuden tietosuoja-asetuksen myötä säännösten noudattaminen täytyy osoittaa. Osoitusvelvollisuus toteutuu dokumentoimalla henkilötietojen käsittelyyn liittyvät prosessit ja tietosuojaperiaatteiden toteutuminen käytännössä. (Talus, Autio, Hänninen, Pihamaa & Kantonen 2017, 14.)

Palkkahallinnossa rekisterinpitäjän osoitusvelvollisuus toteutuu läpikäymällä ja kuvaamalla palkanlaskennan prosessit. Prosessia kuvatessa täytyy huomioida tietoturvanäkökulma ja riskiperusteisuus. Riskiperusteisuus arvioidaan sen perusteella, millainen riski rekisteröidyn oikeuksille ja vapauksille on, jos tämän henkilötietoja vuodetaan. (Männistö 2017.)

Prosessi lähtee siten, että ensin selvitetään, millaista aineistoa käsitellään. Tämän jälkeen kuvataan, miten tieto vastaanotetaan. Seuraavaksi luokitellaan, millaisia henkilötietoja käsitellään. Luokittelussa huomioidaan esimerkiksi arkaluontoiset henkilötiedot. Tämän jälkeen kuvataan, miten tiedot käsitellään ja kuinka kauan tietoja säilytetään. Palkka-aineiston säilyttämisessä on huomioitava kirjanpitolain mukaiset arkistointiajat. Lopuksi suunnitellaan, miten aineisto hävitetään. (Männistö 2017.)

On käytännön toimia, joiden avulla yritys voi noudattaa Euroopan yleisen tietosuoja-asetuksen vaatimuksia (Kuvio 2). Arkaluontoiset tiedot tulee arkistoida omaan mappiin lukolliseen kaappiin. Jos arkaluontoiset tiedot ovat sähköisessä muodossa, tulee käyttöoikeudet aineistoon rajata vain kyseisiä tietoja tarvitseville. Jos arkaluontoisia henkilötietoja lähetetään sähköpostilla, voidaan lähettämiseen käyttää suojattua sähköpostia. Yrityksen täytyy kouluttaa henkilöstö tietosuoja-asetuksen vaatimuksiin sekä laatia ohjeet henkilötietojen käsittelystä. (Fredman 2017.)





Kuvio 2. Yrityksen käytännön toimia tietosuojasetuksen vaatimuksiin

Jos yritys käyttää ulkoistettua palkanlaskentaa, yrityksen on nimettävä vastuhenkilö ja tälle sijainen, jotka lähettävät ja vastaanottavat palkanlaskennan aineistoa. Ulkoistetussa palkanlaskennassa on huomioitava myös, että jos ei erikseen ole sovittu, työntekijät eivät voi kysyä palkka-asioistaan suoraan ulkoistetulta taholta, esimerkiksi tilitoimistolta. Tämä sen vuoksi, että tilitoimisto ei pysty tunnistamaan kysyjää luotettavasti. (Fredman 2017.)

Rekisteröidyllä on oikeus tarkistaa omat tietonsa ja tarvittaessa korjata ne. Yrityksellä täytyy olla mietittynä prosessi, miten rekisteröity tunnistetaan ja miten tiedot hänelle annetaan. Tarpeeton aineisto tulee hävittää, mutta hävittämisessä tulee huomioida kirjanpitolaki. Kirjanpitolain mukaan palkanlaskennan aineistoja täytyy säilyttää joko kuusi tai 10 vuotta. Esimerkiksi lääkärintodistusta on säilytettävä kuusi vuotta, jos todistuksen perusteella on haettu ja saatu KELA-korvausta. Jos yritys on ulkoistanut palkanlaskennan tilitoimistolle, tulee näiden Fredmanin mukaan laatia kirjallinen sopimus. (Fredman 2017.)

## 2.2 Tietoturva

Tietojenkäsittelijän ja rekisterinpitäjän on varmistettava palkkahallinnon tietoturva siten, ettei tietojenkäsittelyrikkeitä pääse tapahtumaan. IT-järjestelmien tietosuojan lisäksi on huomioitava henkilöstön osaaminen. Yritysten tulee huolehtia työntekijöidensä kouluttamisesta tietosuojasetuksen sisällöstä ja antaa toimintaohjeet yrityksen tietoturvaan. (Männistö 2017.)

Euroopan unionin yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisesti tietoturvaloukkaus on tapahtuma, jossa henkilötietoja tuhoutuu, häviää, muuttuu tai joutuu väärin käsiin joko tahallisesti tai tahattomasti. Kaikki henkilötietojen tietoturvaloukkaukset tulee dokumentoida. Dokumenttiin tulee kirjata tietoturvaloukkauksen vaikutukset sekä keinot vastaavan tapahtuman torjumiseen. Tietoturvaloukkauksista tulee myös ilmoittaa valvontaviranomaiselle tai rekisteröidylle riippuen riskin tasosta, mikä kohteena olleelle henkilölle aiheutuu. Ilmoitus tietosuojavaltuutetun toimistolle tulee tehdä 72 tunnin kuluessa tietoturvaloukkauksesta, jos henkilön oikeuksille ja vapauksille aiheutuu korkea riski. Ennen tietosuojavaltuutettua tietoturvaloukkauksesta tulee tiedottaa rekisterinpitäjää. Ilmoituksen tietosuojavaltuutetulle voi tehdä sähköisellä lomakkeella. (Tietosuojavaltuutetun toimisto 2018.)

### 2.3 Sanktiot

Jos Euroopan unionin yleisen tietosuoja-asetuksen määräyksiä rikotaan, siitä seuraa sakkoja. Sakko on enintään 10 miljoonaa euroa tai yrityksen ollessa kyseessä neljä prosenttia sen edellisen tilikauden vuotuisesta maailmanlaajuisesta liikevaihdosta riippuen siitä, kumpi summista on suurempi. (Euroopan komissio 2018.)

Jos tietosuojarikkomus on suuri, yritys voi saada enintään 20 miljoonan euron sakot tai joutua maksamaan neljä prosenttia sen edellisen tilikauden vuotuisesta maailmanlaajuisesta liikevaihdosta riippuen siitä, kumpi summista on suurempi. Tällaisen sanktion voi saada esimerkiksi sellaisessa tapauksessa, jossa rekisteröityjen oikeuksia on rikottu. Sakot määritetään tapauskohtaisesti huomioiden:

- rikkomisen vakavuus ja kesto
- rikkeen kohteeksi joutuneiden henkilöiden määrä ja heille aiheutuneen vahingon suuruus
- toimet vahingon lieventämiseksi
- yhteistyö valvontaviranomaisen kanssa. (Euroopan komissio 2018.)

### 3 PALKKAHALLINTO

Työntekijän ja työnantajan välinen työsuhde alkaa, kun työntekijä aloittaa työn tekemisen. Työsuhteesta syntyy oikeuksia ja velvollisuuksia sekä työnantajalle että työntekijälle. Palkkahallinto vastaa kaikkien työnantajan palkanmaksuun liittyvien velvollisuuksien hoitamisesta siten, että työntekijän oikeudet toteutuvat. Palkkahallinnon perustehtäviä ovat henkilötietojen ylläpito sekä työntekijäkohtaisten palkka- ja työaikatietojen rekisteröinti. (Kondelin, Laitinen & Peltomäki 2018, 70–71.)

Palkkahallinnon tehtävänä on noudattaa lakeja, asetuksia ja sopimuksia. Palkkahallinnossa työskentelevien tehtäviin kuuluu sopimusten tulkinta, palkkojen laskeminen ja maksaminen, palkkojen tilastointi ja tarvittavien palkkatietojen arkistointi, palkkahallintoon kuuluvien tehtävien ohjeistaminen sekä työnjohdon ja johdon avustaminen. (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 11.)

#### 3.1 Henkilötiedot palkanlaskennassa

Henkilötietojen ja muiden työsuhdetietojen ylläpito on tärkeä osa palkanlaskentaprosessia (Kuvio 3).



Kuvio 3. Palkanlaskentaprosessi (Lahti & Salminen 2014, 142)

Henkilö- ja työsuhdetietoja ylläpidetään työsuhteen eri vaiheissa aina rekrytoinnista työsuhteen päättymiseen saakka. Osassa työpaikkoja nämä tiedot tulevat automaattisesti suoraan rekrytointijärjestelmästä, osassa henkilötiedot täytyy syöttää manuaalisesti. Haasteita palkanlaskennalle tuovat henkilö- ja työsuhdetietojen muutokset varsinkin niissä yrityksissä, joissa henkilökunnan vaihtuvuus on suurta. Palkanlaskennassa tarvitaan esimerkiksi verokortin tietoja sekä pankkitilin numeroa. (Lahti & Salminen 2014, 142–143.)

### 3.2 Arkaluonteiset tiedot

Taloushallintoliiton asiantuntijan Eija Männistön mukaan palkkahallinnossa käsitellään usein henkilöstön arkaluonteisia tietoja, kuten terveyteen ja ammattiyhdistyksen jäsenyyteen liittyviä asioita. Arkaluonteisia tietoja tulee säilyttää huolellisesti ja erillään muusta aineistosta. Käyttöoikeudet arkaluonteiseen aineistoon tulee rajata niille henkilöille, joiden työ sitä edellyttää. Käyttöoikeuksien rajaus koskee sekä manuaalista että sähköistä aineistoa. Henkilötietoja käsittelevien täytyy allekirjoittaa salassapitosopimus ja sitoutua noudattamaan sitä. (Männistö 2017.)

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveystietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai tämän kirjallisella suostumuksella muualta. Työntekijän terveystietojen käsittely on oikeutettua esimerkiksi sairasaajan palkkaa laskettaessa, työstä poissaolon selvittämisessä tai silloin, kun työntekijä haluaa selvittää työkykyänsä terveystietojensa perusteella. Jos työntekijä ei ole erikseen kieltänyt, saa työnantaja luovuttaa työntekijän lääkärintodistuksen työterveyshuollolle. Työntekijän ammattiyhdistyksen jäsenyyteen liittyviä asioita yrityksellä on oikeus käsitellä esimerkiksi silloin, kun yrityksen täytyy selvittää työtaistelutoimien piiriin kuuluvat työntekijät, määrittää soveltuva työehtosopimus tai tilittää ammattiliiton jäsenmaksu. (Hanninen ym. 2017, 42–43.)

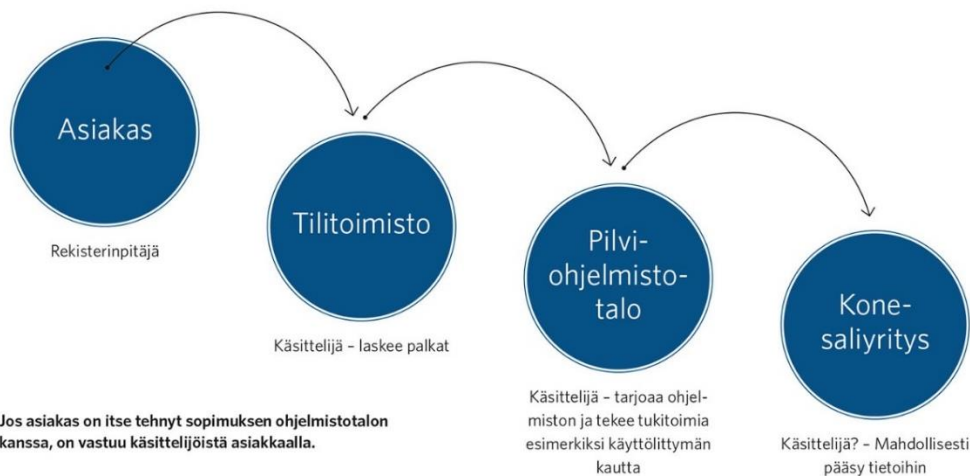
### 3.3 Ulkoistettu palkanlaskenta

Jos yritys on ulkoistanut palkanlaskennan tilitoimistolle, on yritys rekisterinpitäjä ja tilitoimisto henkilötietojen käsittelijä. Yrityksen ja tilitoimiston on tehtävä kirjallinen sopimus, johon laaditaan tietosuojasetuksen määrittelyn mukaisesti

ne tiedot, jotka sopimuksessa tulee olla. Sopimukseen tulee kirjata, mitä käsiteltävät henkilötiedot ovat, mitä tarkoitusta varten henkilötietoja kerätään ja kauanko tietoja säilytetään. Sopimukseen kirjataan myös rekisterinpitäjän oikeudet ja velvollisuudet. Tilitoimiston on huolehdittava, että henkilötietoja käsitellään asiakkaan antamien kirjallisten ohjeiden mukaisesti. Lisäksi tilitoimiston täytyy varmistaa, että henkilötietoja käsittelevä henkilöstö on allekirjoittanut salassapitosopimuksen. Tähän henkilöstöön kuuluu sekä oma että alihankkijayrityksen henkilöstö. (Fredman 2018.)

Palkanlaskennassa käytetään myös pilvipalveluita ja tällöin alihankintaketju voi olla pitkä (Kuvio 4).

#### ALIHANKKIJOIDEN KÄYTTÖ PILVIPALVELUISSA



Kuvio 4. Alihankkijoiden käyttö pilvipalveluissa (Fredman 2018)

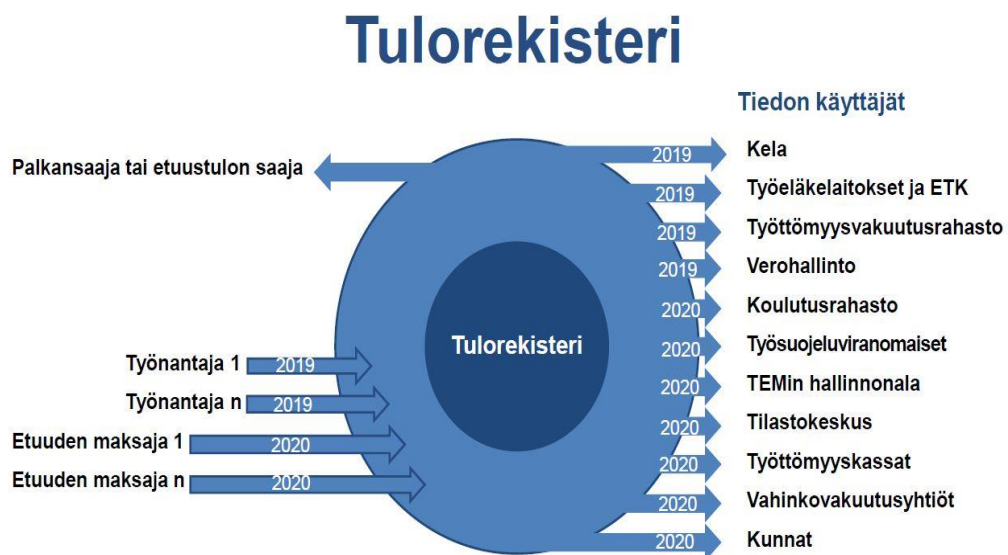
Tietosuoja-asetus tuo tilitoimistolle velvoitteita myös suhteessa sen alihankkijoihin eli pilvipalveluita tarjoavaan ohjelmistotaloon tai ohjelmistotalon konesaliyritykseen. Tilitoimisto on asiakkaalleen vastuussa myös alihankkijoidensa tekemästä henkilötietojen käsittelystä. (Fredman 2018.)

### 3.4 Tulorekisteri

Tulorekisteri (Kuvio 5) on kansallinen sähköinen tietokanta, joka sisältää palk-

ka-, eläke- ja etuustiedot reaaliaikaisesti sekä maksukohtaisesti. Tietokanta otettiin Suomessa käyttöön vaiheittain 1.1.2019 lähtien. Ensimmäisessä

vaiheessa palkkatietojen tuottajat, joita ovat muun muassa työnantajat, yhteisöt ja säätiöt, ilmoittavat palkkatiedot käyttäjille eli Verohallintoon, Kelaan, Työttömyysvakuutusrahastoon sekä työeläkelaitoksiin ja Eläketurvakeskukseen. Tällöin tulorekisteriin ilmoitetaan palkat ja muut ansiotulot. Toisessa vaiheessa vuoden 2020 alusta palkkatietojen käyttäjiksi tulevat lisäksi etuus- ja eläketietojen tuottajat, joita ovat esimerkiksi työttömyyskassat ja vahinkovakuutusyhtiöt. Palkka- ja muiden ansiotulojen lisäksi tulorekisteriin ilmoitetaan tässä vaiheessa myös tiedot maksetuista eläkkeistä ja etuuksista. (Verohallinto 2018.)



Kuvio 5. Tulorekisteri (Verohallinto 2018)

Tulorekisterin toiminnasta vastaa Verohallinnon yksikkö. Kaikissa tietojen käsittelyssä noudatetaan tietosuojaperiaatteita. Tiedot tulorekisteriin tulevat joko suoraan palkkatietojen tuottajalta tai tämän valtuuttamalta taholta. Valtuutettu taho voi olla tilitoimisto, jolle yritys on ulkoistanut palkanlaskentansa. (Verohallinto 2018.) Verohallinnon tulorekisteriyksikkö toimii rekisterinpitäjänä tulorekisterissä ja vastaa tietojen välittämisestä käyttäjille (Kondelin ym. 2018, 515).

Tulorekisterin tarkoituksena on EU:n yleisen tietosuojasetuksen tavoin edistää digitalisaatiota. Tietojen syöttäminen manuaalisesti vähenee, sillä tulorekisterissä palkkatiedot siirtyvät sähköisesti eri sovellusten välillä. Tulonsaaja voi tarkastella palkkatietojaan reaaliaikaisesti sähköisessä asiointipalvelussa, mikä ei aiemmin ole ollut mahdollista. (Verohallinto 2018.)

Tulonsaaja näkee rekisteristä vain omat tulotietonsa tai tiedot, joihin hänet on valtuutettu. Viranomaisille digitalisaatio mahdollistaa tehostetumman tiedonvaihdon. Uusia oikeuksia ei tulorekisteri viranomaisille tuo, vaan ne saavat nähdä vain ne tiedot, joihin niillä on oikeus tai joita ne tarvitsevat toiminnassaan. Tulorekisterissä henkilötiedot on suojattu ja niitä käsitellään korotetun tietoturvatason ympäristössä. (Verohallinto 2018.)

Tulorekisteri ei muuta palkanlaskentaa, mutta vaikuttaa palkkatietojen ilmoittamisajankohtaan. Vuosi-ilmoitusten sijaan palkkatiedot ilmoitetaan tulorekisteriin jokaisen palkanmaksutapahtuman jälkeen. Palkanlaskijoiden työmäärä helpottuu, kun nykyisten viranomaisilmoitusten sijasta palkkatiedot ilmoitetaan vain kerran palkanmaksun yhteydessä. Tulorekisteriin ilmoitetaan palkanmaksun pakolliset tiedot, joita ovat esimerkiksi maksajan yritys- ja yhteistunnus sekä tulonsaajan henkilötunnus, palkanmaksukausi ja palkan euromäärä yhteensä. Lisäksi voidaan ilmoittaa täydentäviä lisätietoja, joita ovat muun muassa poissaolotiedot ja tulolajien ansaintajaksot. (Björklund 2017.)

Tulorekisteriin ilmoitetaan palkat, luontoisedut, palkkiot, työkorvaukset, muut ansiotulot sekä verovapaat ja veronalaiset kustannusten korvaukset. Tiedot tulorekisteriin annetaan viiden päivän kuluessa maksupäivästä. Palkkajärjestelmän ja tulorekisterin välille voidaan tehdä yhteys, jolloin tiedot siirtyvät sähköisesti ilman erillistä kirjautumista ulkopuoliseen palveluun. Tällaisessa suorassa yhteydessä käytetään varmennetta, jolla organisaatio tunnistetaan. (Korhonen 2018.)

Tulorekisterin käyttöönotto 1.1.2019 ei sujunut ilman ongelmia. Tulorekisteriin ja palkkahallinnon järjestelmiin on jouduttu tekemään päivityksiä käyttöönoton jälkeen. Tämä on aiheuttanut palkkahallinnoissa ylimääräistä työtä ja kiirettä, koska palkanlaskijoilla on tammikuussa ollut palkanlaskennan normaalitöiden lisäksi vuosi-ilmoitusten antaminen Verohallinnolle. (Taloushallintoliitto 2019.)

## 4 TUTKIMUS PALKANLASKENNAN TIETOSUOJASTA

### 4.1 Tutkimuksen aineisto

Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin palkanlaskentaa tekevien tilitoimistojen henkilökunta. Kohderyhmä valittiin yksinkertaisella satunnaisotannalla (Kananen 2015, 274). Tutkimusaineisto kerättiin strukturoitua kyselylomaketta (Liite 1) käyttäen verkkokyselynä Webropol-aineistonkeruuohjelman avulla 14.1.–21.1.2019. Kyselylinkki lähetettiin sähköpostilla 100:lle tutkittavalle 14.1.2019. Kyselyyn vastasi 29 tutkittavaa, joten kyselyn vastausprosentiksi tuli 29. Vastausprosentin perusteella kato oli 71. Sähköpostikyselyissä vastausprosentti on yleensä 10 prosenttia (Kananen 2015, 279).

### 4.2 Kyselyn tulosten yhteenveto

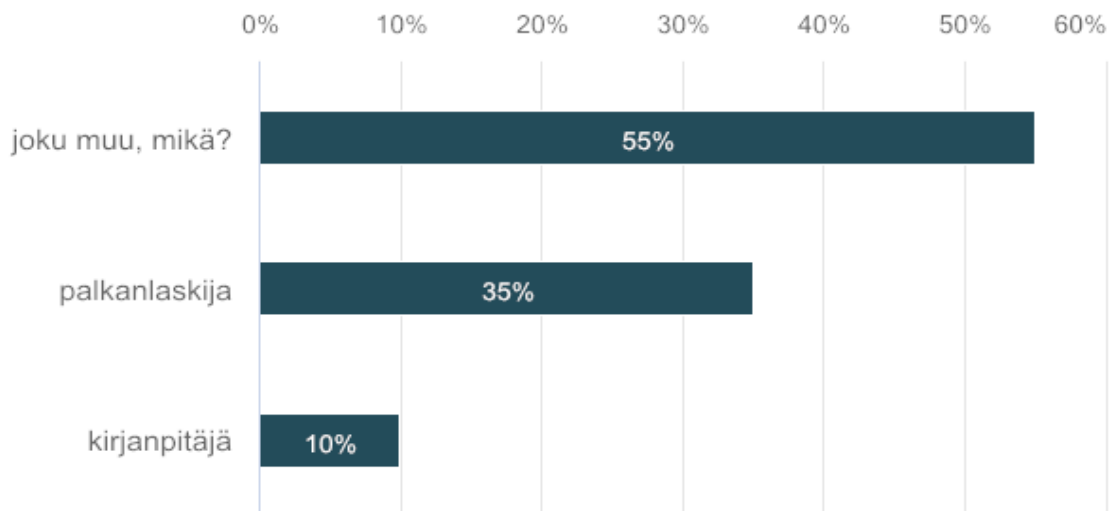
Tutkimukseen vastasi 29 henkilöä. Tutkimustulokset esitetään grafiikan avulla siten, että ensin esitetään vastaajien taustatiedot suoran jakauman avulla. Tämän jälkeen esitetään vastaajien mielipiteet painotettua keskiarvoa käyttäen. Lopuksi esitetään vastaajien mielipiteet henkilötietojen tietoturvasta.

#### 4.2.1 Vastaajien taustatiedot

Taustatietoina vastaajia pyydettiin ilmoittamaan tehtävänimike, yrityksen työntekijämäärä ja palkanlaskentaohjelmisto. Taustatiedot olivat pakollisia kysymyksiä. Tehtävänimikkeessä oli kaksi strukturoitua vaihtoehtoa ja yksi avoin kysymys. Vastaajista suurimman osan (55 %) tehtävänimike oli joku muu kuin palkanlaskija tai kirjanpitäjä (Kuvio 6). Noin joka kolmas (35 %) vastaaja oli palkanlaskija ja joka kymmenes (10 %) kirjanpitäjä.

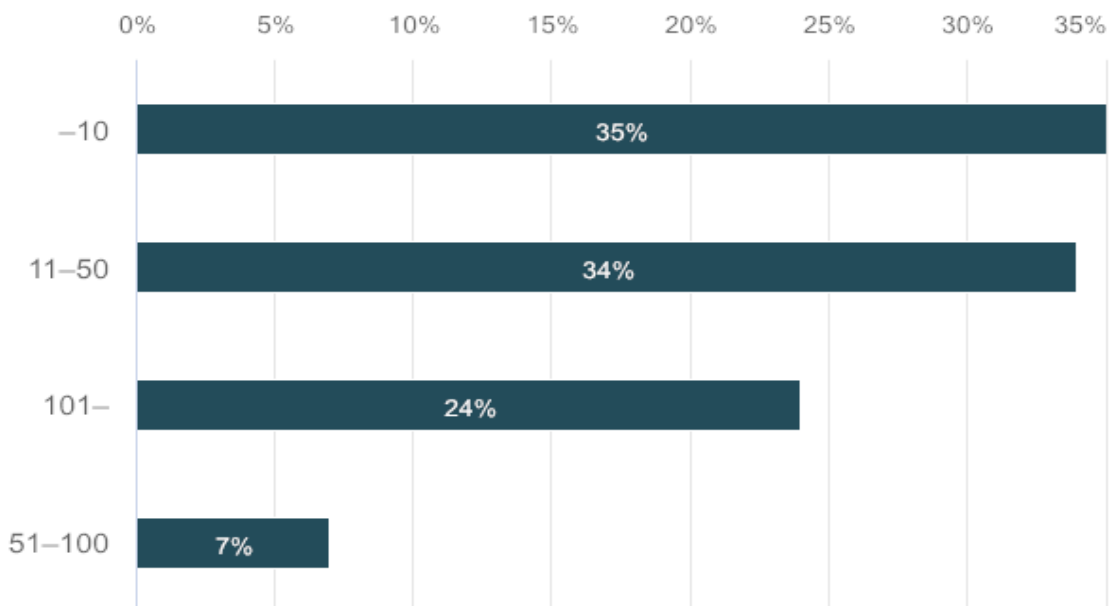
Avoimeen kysymykseen vastanneiden tehtävänimikkeet olivat palkanlaskija/kirjanpitäjä, toimistovastaava, toimistopäällikkö, palkkasihteeri, yrittäjä, järjestelmävastaava ja päättävä, palkanlaskennan palvelupäällikkö, tuotejohtaja, liiketoimintajohtaja, palkka-asiantuntija/yrittäjä, palkanlaskennan esimies, yrittäjä, yrittäjä/osakas ja palkkahallintopäällikkö. Kaksi vastaajaa ilmoitti olevansa toimitusjohtaja.





Kuvio 6. Tehtävänimike (n = 29)

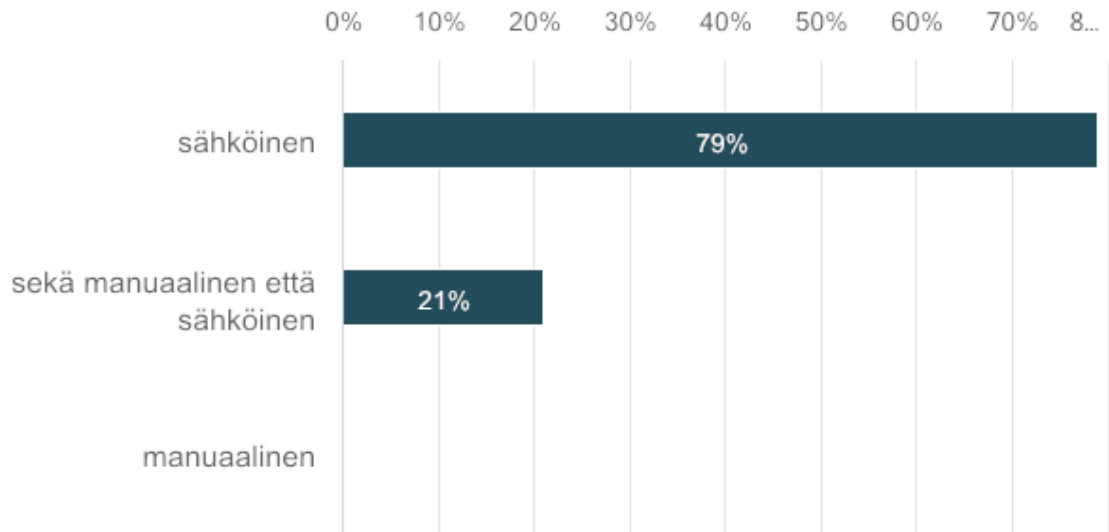
Vastaajista suurin osa (35 %) työskenteli alle kymmenen henkilön yrityksissä (Kuvio 7). Lähes saman verran (34 %) työskenteli yrityksessä, jossa työntekijöitä oli 11–50. Noin neljänneksen (24 %) työpaikkana oli yli 101 henkilöä työllistävä yritys. Vastaajista vähiten (7 %) oli töissä yrityksessä, jonka työntekijämäärä oli 51–100.



Kuvio 7. Yrityksen työntekijämäärä (n = 29)

Suurin osa (79 %) vastaajista käytti sähköistä palkanlaskentaohjelmistoa (Kuvio 8). Noin viidennes (21 %) vastaajista käytti sekä manuaalista että sähköistä

palkanlaskentaohjelmistoa. Pelkästään manuaalista palkanlaskentaohjelmistoa ei käyttänyt kukaan vastaajista.

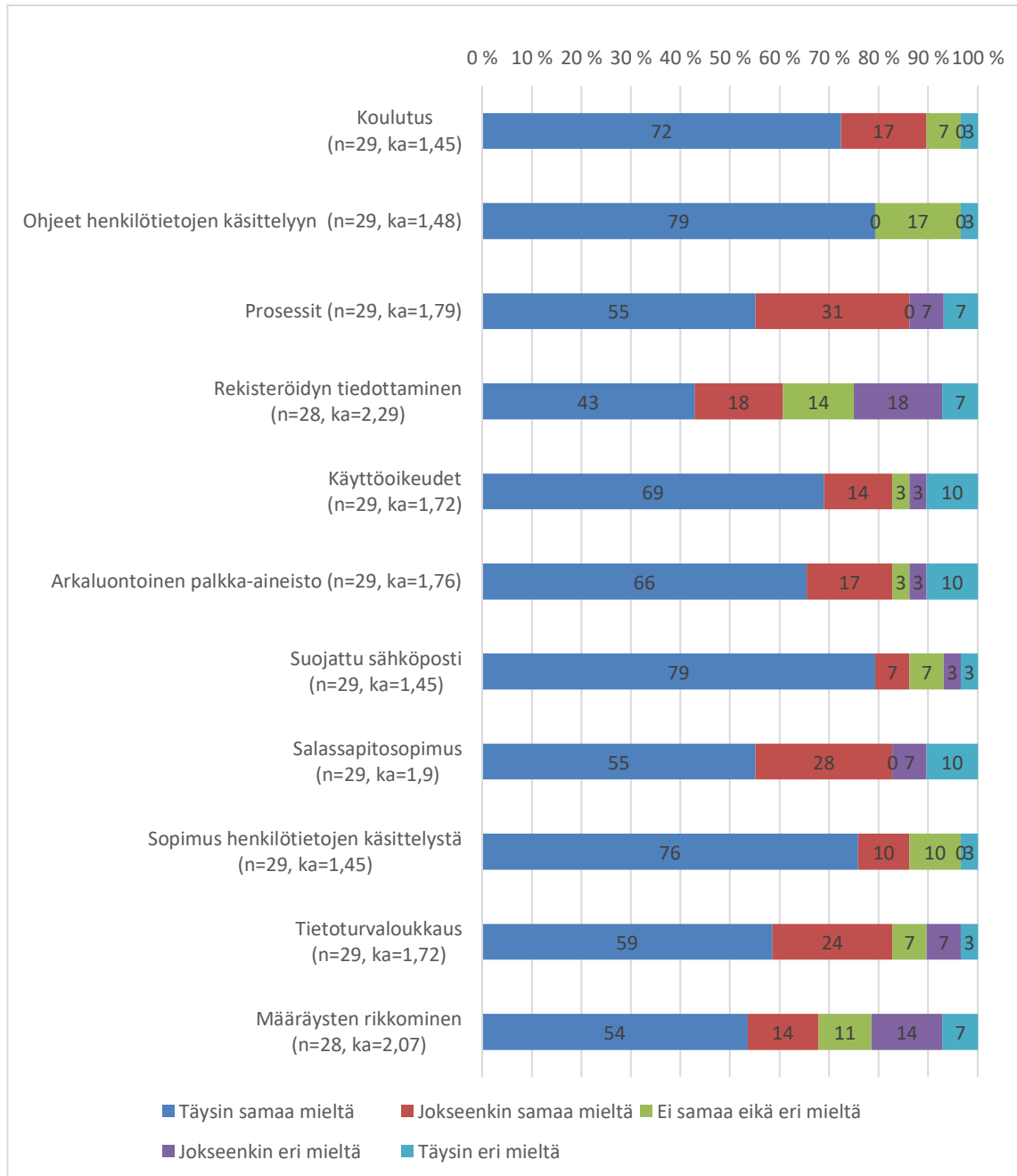


Kuvio 8. Palkanlaskentaohjelmisto (n = 29)

#### 4.2.2 Mielenpitoet tietosuojasetuksen vaikutuksesta

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin väittämien avulla tarkempia mielenpitoita tietosuojasetuksen vaikutuksesta työhönsä (Kuvio 9). Vastaajilta kysyttiin mielenpidettä asteikolla 1–5 tietosuojasetukseen liittyvästä koulutuksesta, ohjeistuksesta, prosesseista, tiedottamisesta, asiakassopimuksista sekä tietoturvasta. Asenneasteikkona käytettiin Likertin asteikkoa (1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa mieltä eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä).

Suurin osa (72 %) vastaajista oli sitä mieltä, että on saanut yrityksessään koulutusta tietosuojasetuksen vaatimukseen. Lähes joka viidennes (17 %) vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että yritys on kouluttanut häntä tietosuojasta. Vajaan kymmenes (7 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä siitä, oliko saanut yrityksessään koulutusta tietosuojasta. Hyvin pieni osa (3 %) ei ollut saanut tietosuojakoulutusta yrityksessään.



Kuvio 9. Mielenpiteet tietosuojaa-asetuksen vaikutuksesta palkanlaskentaan

Vastaajista suurin osa (79 %) on saanut ohjeet henkilötietojen käsittelyyn palkanlaskennassa. Vajaa viidennes (17 %) ei ollut asiasta samaa eikä eri mieltä. Hyvin pieni osa vastaajista (3 %) ei ollut saanut ohjeita henkilötietojen käsittelyyn.

Enemmistö (55 %) vastaajista oli täysin sitä mieltä, että henkilötietojen käsittelyyn liittyvät prosessit on dokumentoitu. Jokseenkin samaa mieltä asiasta oli noin kolmannes (31 %) vastaajista. Vajaa kymmenes (7 %) vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että prosessit on dokumentoitu.

Vajaan puolen (43 %) mielestä rekisteröityä tiedotetaan henkilötietojen käsittelystä aiempaa enemmän. Jokseenkin samaa mieltä asiasta oli lähes joka viides (18 %). Vajaalla viidenneksellä (14 %) vastaajista ei ollut asiasta mielipidettä. Lähes joka viides (18 %) oli jokseenkin eri mieltä rekisteröidyn tiedottamisesta. Vajaan kymmenyksen (7 %) mielestä rekisteröityä ei tiedoteta aiempaa enemmän.

Käyttöoikeudet arkaluontoiisiin tiedostoihin on rajattu suurimman osan (69 %) mielestä. Vajaa viidennes (14 %) oli asiasta jokseenkin samaa mieltä asiasta. Vastaajista pieni osa (3 %) oli jokseenkin eri mieltä ja joka kymmenes (10 %) täysin eri mieltä siitä, että käyttöoikeuksia arkaluontoiisiin tiedostoihin on rajattu. Hyvin pienellä osalla (3%) vastaajista ei ollut mielipidettä väittämästä.

Vastaajista enemmistö oli täysin samaa mieltä (66 %) tai jokseenkin samaa mieltä (17 %) siitä, että arkaluontoista manuaalista palkka-aineistoa säilytetään omassa mapissaan lukitussa kaapissa. Hyvin pieni osa (3 %) vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä asiasta. Jokseenkin eri mieltä asiasta oli erittäin pieni osa vastaajista (3 %). Täysin eri mieltä oli joka kymmenes (10 %) vastaaja.

Valtaosan (79 %) mielestä arkaluontoisten tietojen lähettämiseen käytetään suojattua sähköpostia. Jokseenkin samaa mieltä oli vajaa kymmenes (7 %) vastaajista. Mielipidettä väittämästä ei ollut vajaalla kymmenyksellä (7 %). Hyvin pieni osa oli jokseenkin eri mieltä (3 %) ja täysin eri mieltä (3 %) siitä, että arkaluontoisia tietoja lähetetään suojatulla sähköpostilla.

Väittämään siitä, että arkaluontoisia henkilötietoja käsittelevät ovat allekirjoittaneet salassapitosopimuksen, oli kaikilla vastaajilla mielipide. Vähän yli puolet (55 %) ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli vajaa kolmannes (28 %) vastaajista. Vajaa kymmenes (7 %) oli jokseenkin eri mieltä ja joka kymmenes (10 %) täysin eri mieltä salassapitosopimuksen allekirjoittamisesta.

Vastaajista suurin osa (76 %) oli täysin samaa mieltä siitä, että asiakasyritysten kanssa on tehty sopimus henkilötietojen käsittelystä. Jokseenkin samaa mieltä oli joka kymmenes (10 %) vastaaja. Vajaalla kymmenyksellä (7 %) vastaajista ei ollut asiasta mielipidettä. Yksikään (0 %) vastaaja ei ollut asiasta jokseenkin eri

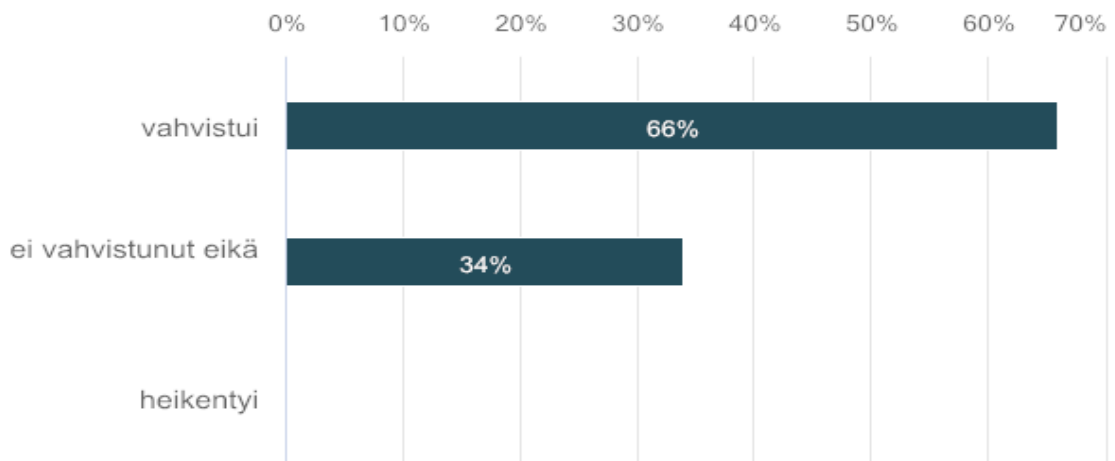
mieltä. Täysin eri mieltä sopimuksen tekemisestä oli hyvin pieni osa (3 %) vastaajista.

Vastaajista enemmistö (59 %) tietää, miten tulee toimia, jos huomaa tietoturvaloukkauksen. Jokseenkin samaa mieltä oli lähes joka neljäs (24 %) vastaaja. Mieli pidettä väittämästä ei ollut vajaalla kymmenyksellä (7 %). Vajaa kymmenes (7 %) oli jokseenkin eri mieltä siitä, että tietää, miten toimia tietoturvaloukkauksen huomattessaan. Hyvin pieni osa (3 %) ei tiedä, miten toimia, kun huomaa tietoturvaloukkauksen.

Yli puolet (54 %) vastaajista tietää, mitä seuraa tietosuoja-asetuksen määräysten rikkomisesta. Jokseenkin samaa mieltä asiasta on vajaa viidennes (14 %). Lähes joka kymmenennellä (11 %) vastaajalla ei ollut asiasta mieli pidettä. Vajaa viidennes (14 %) oli jokseenkin eri mieltä siitä, että tietää määräysten rikkomisen seurauksista. Vajaa kymmenes (7 %) ei tiedä lainkaan seurauksista, joita määräysten rikkomisesta aiheutuu.

#### 4.2.3 Henkilötietojen tietoturva

Enemmistö vastaajista (66 %) oli sitä mieltä, että tietosuoja-asetus vahvisti henkilötietojen tietoturvaa palkanlaskennassa (Kuvio 10). Noin joka kolmannen (34 %) mielestä henkilötietojen tietoturva palkanlaskennassa ei vahvistunut eikä heikentynyt. Yksikään vastaaja ei ollut sitä mieltä, että tietosuoja-asetus olisi heikentänyt henkilötietojen tietoturvaa.



Kuvio 10. Henkilötietojen tietoturva palkanlaskennassa

### 4.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa käytetään kahta termiä, jotka ovat validiteetti ja reliabiliteetti. Reliabiliteetti tarkoittaa sitä, että saadaan samat tulokset, vaikka tutkimus uusitaan. Validiteetti on sitä, että tutkitaan oikeita asioita. (Kananen 2015, 343.)

Tutkimuksen kohderyhmä oli valittu oikein, ja se edusti koko tutkittavaa perusjoukkoa. Tässä tutkimuksessa perusjoukkona oli tilitoimiston palkkahallinnossa työskentelevät. Tutkimuksen otanta oli tehty oikein ja otoskoko oli hyvä. Saatujen tulosten määrä olisi saanut olla suurempi, jotta tutkimus olisi ollut tilastollisesti luotettava. Vain vajaa kolmasosa kyselyn saaneista vastasi tutkimukseen, joten kato oli suuri. Tilastollisesti luotettavassa tutkimuksessa pitää olla vähintään sata vastaajaa (Kananen 2015, 264).

Tutkimustulos ei täytä reliabiliteetin ja validiteetin vaatimuksia, koska vastauksia tuli liian vähän. Jos tutkimus uusittaisiin ja saataisiin huomattavasti suurempi määrä vastauksia, voisivat tulokset muuttua. Tutkimustulos on siten sattumanvarainen.

## 5 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, miten Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus vaikuttaa palkkahallintoon. Tietosuojaa tutkittiin palkanlaskennan näkökulmasta. Tutkimusongelmana oli kysymys siitä, miten Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus muuttaa henkilötietojen käsittelyä palkanlaskennassa. Tutkimuksella etsittiin vastausta, miten paljon henkilökuntaa täytyy kouluttaa ja miten paljon palkanlaskennan prosessit muuttuvat.

Tutkimukseen osallistui 29 vastaajaa ja vastausprosentti oli 29. Sähköpostikyselyissä vastausprosentti on yleensä 10, mihin verrattuna tämän kyselyn vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä. Vastanneiden määrä oli kuitenkin liian pieni ja kato liian suuri, jotta tutkimustulosta voitaisiin pitää luotettavana.

Tutkimukseen vastanneet edustivat hyvin perusjoukkoa eli tilitoimistojen palkkahallinnossa työskenteleviä. Tutkimukseen saatiin vastaukset oikealta kohderyhmältä, joten otanta oli onnistunut. Vastaajissa oli laajasti erilaisissa palkkahallinnon tehtävissä työskenteleviä, myös yrittäjiä. Vastauksiin tuli useita näkökulmia palkkahallinnossa työskenteleviltä, niin työntekijöiltä kuin johtajilta.

Sähköistä palkanlaskentaohjelmistoa käytti suurin osa vastaajista, mutta käytössä oli vielä manuaalisiakin ohjelmistoja. Manuaalista palkanlaskentaohjelmistoa käytettiin sähköisen ohella. Yhdenkään vastaajan yrityksessä ei ollut käytössä pelkästään manuaalista palkanlaskentaohjelmistoa. Tähän on johtanut teknologian kehittyminen ja digitalisaatio, minkä vuoksi käytetään sähköisiä palkanlaskentajärjestelmiä. Tämän seurauksena manuaalinen työ on vähentynyt.

Suurin osa yrityksistä oli kouluttanut vastaajansa Euroopan unionin yleisen tietosuoja-asetuksen vaatimuksiin. Vähemmistöä vastaajista ei yritys ollut kouluttanut, mutta ei voida varmuudella tietää, onko joku muu taho kouluttanut heidät vai ovatko nämä opiskelleet aihetta itse. Vajaalla kymmenyksellä vastaajista ei ollut asiaan mielipidettä, mihin voi olla syynä kysymyksen asettelu. Vastanneet eivät kenties ole tiedäneet, mitä tietosuoja-asetuksen vaatimukset ovat.

Henkilötietojen tietoturva on vastaajista suurimman osan mielestä parantunut tietosuoja-asetuksen tultua voimaan. Tämä kertonee siitä, että IT-järjestelmiä ja henkilöstön osaamista on päivitetty vastaamaan tietosuoja-asetuksen vaatimuksia. Vajaa kolmannes vastasi, että tietoturva ei heikentynyt eikä vahvistunut. Tästä voinee päätellä, että henkilötietojen tietoturva on jo ennen tietosuoja-asetuksen voimaantuloa ollut näissä yrityksissä hyvällä tasolla.

Suurimmassa osassa yrityksiä vastaajat ovat saaneet ohjeet henkilötietojen käsittelyyn. Vajaalla viidenneksellä ei ollut tästä mielipidettä. Näin vastanneet eivät välttämättä tiedä, mitä ohjeet henkilötietojen käsittelyyn ovat.

Kaikilla vastaajilla oli mielipide henkilötietojen käsittelyyn liittyvistä prosesseista. Nämä prosessit on dokumentoitu suurimman osan vastaajien mielestä. Noin kymmenyksen mielestä näin ei ole tehty. Olennainen osa uutta tietosuoja-asetusta on osoitusvelvollisuus, jolla näytetään, että tietosuoja-asetusta noudatetaan. Osoitusvelvollisuus toteutuu dokumentoimalla prosessit. Tutkimustuloksen perusteella voi pohtia, miten osoitusvelvollisuus todennetaan niissä yrityksissä, joissa dokumentointia ei ole tehty. Tätä voisi tutkia jatkotutkimuksessa.

Kysymys rekisteröidyn tiedottamisesta aiempaa enemmän jakoi vastaajien mielipiteitä. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että rekisteröityä tiedotetaan enemmän, mutta osa vastaajista oli joko eri mieltä tai vastaajalla ei ollut mielipidettä asiasta. Voi olla, että vastaajan toimenkuvaan ei kuulu rekisteröidyn tiedottaminen. Mahdollista on myös, että tiedottaminen on jo aktiivista eikä sitä ole ollut tarpeen lisätä.

Arkaluontoisten tietojen käsittelyyn suhtaudutaan vastausten perusteella riittävällä huolellisuudella. Käyttöoikeuksia aineistoihin on rajattu ja suojattu sähköposti on otettu laajasti käyttöön. Sopimukset henkilötietojen käsittelystä on tehty asiakasyritysten kanssa. Lisäksi suurin osa vastaajista tietää, miten toimii tietoturvaloukkauksen huomattessaan tai mitä sanktioita määräysten rikkomisesta tulee. Tämä kertoo siitä, että henkilöstöä on koulutettu ja heille on annettu ohjeet tietoturvaan ja määräysten rikkomiseen. Suurimmassa osassa vastaajien yrityksissä ymmärretään, miten vakavia sanktiot määräysten rikkomisesta voivat olla.



Tutkimuksella saatiin vastaus tutkimusongelmaan, mutta tulosta ei voida pitää luotettavana kadon vuoksi. Katoon lienee yhtenä syynä kyselyn ajankohta. Tammikuussa oli määräpäiviä, jotka vaativat palkkahallinnolta normaalia enemmän työtä. Tulorekisteri otettiin käyttöön 1.1.2019. Tulorekisterin käyttöönotossa on ilmennyt ongelmia, joihin palkanlaskijoiden on täytynyt käyttää ylimääräistä aikaa tavallisten töidensä lisäksi. Verohallinnolle annetaan tammikuun loppuun mennessä myös palkkojen vuosi-ilmoitukset, mikä on aiheuttanut palkanlaskijoille lisätyötä.

## LÄHTEET

- Björklund, M. 2017. Tulorekisterin tahdissa tulevaisuuteen. Tilisanomat 23.8.2017. Viitattu 11.5.2018  
<https://tilisanomat.fi/henkilostohallinto/tulorekisterin-tahdissa-tulevaisuuteen>.
- Euroopan komissio 2018. Kysymyksiä ja vastauksia – yleinen tietosuoja-asetus. Tiedote 24.1.2018. Viitattu 8.9.2018 [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-18-387\\_fi.pdf](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-18-387_fi.pdf).
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 27.4.2016/679. Viitattu 27.5.2018  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679>.
- Eurooppatiedotus 2018. Kuukauden kysymys: EU:n uusi tietosuoja-asetus – milloin henkilötietojen kerääminen on laillista? Viitattu 18.4.2018  
<https://eurooppatiedotus.fi/2018/01/23/kuukauden-kysymys-eun-uusi-tietosuoja-asetus-milloin-henkilotietojen-kerääminen-laillista/>.
- Fredman, J. 2017. Tietosuoja-asioissa myös uusia velvoitteita pk-yrityksille. Summa-lehti 3/2017. Viitattu 9.9.2018 <https://docplayer.fi/60504534-Miten-kannattaa-varautua-eu-n-tietosuoja-asetus-tulee.html>.
- Fredman, J. 2018. Tietosuoja-asetus TAL2018-sopimusuudistuksessa. Tilisanomat 21.3.2018. Viitattu 26.5.2018  
<https://tilitoimistossa.taloushallintoliitto.fi/teknologia-ja-ohjelmistot/tietosuoja-asetus-tal2018-sopimusuudistuksessa>.
- Hanninen, M., Laine, E., Rantala, K., Rusi, M. & Varhela M. 2017. Henkilötietojen käsittely. EU-tietosuoja-asetuksen vaatimukset. Helsinki: Kauppakamari.
- Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kondelin, A., Laitinen, M. & Peltomäki, T. 2018. Palkkahallinnon säädökset. 12., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Viitattu 10.4.2018  
<https://luc.finna.fi/lapinamk/>, Alma Talent verkkokirjahylly.
- Korhonen, A. 2018. Mitä tulorekisteristä tulee tietää? Tilisanomat 23.5.2018. Viitattu 11.6.2018 <https://tilisanomat.fi/palkkahallinto/tulorekisteri-tietoa>.
- Kouhia-Kuusisto, K., Mikkonen, L., Syvänperä, O. & Turunen L. 2017. Palkkavuosi. 10., uudistettu painos. Helsinki: Edita. Viitattu 14.4.2018  
<https://luc.finna.fi/lapinamk/>, Ellibs.
- Lahti, S. & Salminen T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. Helsinki: Alma Talent. E-kirja. Viitattu 18.6.2018 <https://luc.finna.fi/lapinamk/>, Alma Talent verkkokirjahylly.

Mattinen, K., Orlando, C. & Parnila, K. 2017. Palkanlaskenta käytännönläheisesti. 2., uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 14.4.2018 <https://luc.finna.fi/lapinamk/>, Ellibs.

Männistö, E. 2017. Miten palkkahallinnossa tulee valmistautua tietosuoja-asetukseen? Tilisanomat 5.12.2017. Viitattu 10.4.2018 <https://tilisanomat.fi/palkkahallinto/miten-palkkahallinnossa-tulee-valmistautua-tietosuoja-asetukseen>.

Taloushallintoliitto 2019. Nostetaan malja palkanlaskijoille – ensimmäinen kuukausi tulorekisteriä takana! Taloushallintoliiton uutisia 8.2.2019. Viitattu 17.2.2019 <http://uutiset.taloushallintoliitto.fi/news/nostetaan-malja-palkanlaskijoille-ensimmaeinen-kuukausi-tulorekisteriae-takana-357973>.

Talus, A., Autio, E., Hänninen, A., Pihamaa, H.-T. & Kantonen, S. 2017. Miten valmistautua EU:n tietosuoja-asetukseen? Oikeusministeriön julkaisuja 2017:4. Viitattu 26.5.2018 [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79316/OMSO\\_04\\_2017\\_OM\\_TSV\\_EU\\_tietosuoja.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79316/OMSO_04_2017_OM_TSV_EU_tietosuoja.pdf?sequence=1).

Tietosuojavaltuutetun toimisto 2018. Henkilötietojen käsittely. Viitattu 26.5.2018 <https://tietosuoja.fi/henkilotietojen-kasittely>.

Verohallinto 2018. Tulorekisteri. Viitattu 11.5.2018 <https://www.vero.fi/tulorekisteri/>.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

## LIITTEET

Liite 1. Opinnäytetyön kyselylomake

## Liite 1 1(3) Opinnäytetyön kyselylomake

**Opinnäytetyökysely EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR) vaikutuksesta palkanlaskentaan**

1. Ole hyvä ja kerro mielipiteesi seuraavista väittämistä valitsemalla jokaiselta riviltä mielipidettäsi vastaava numero

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa mieltä eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
1. Yritykseni on kouluttanut minut tietosuoja-asetuksen vaatimuksiin	5	4	3	2	1
2. Olen saanut ohjeet henkilötietojen käsittelyyn palkanlaskennassa	5	4	3	2	1
3. Henkilötietojen käsittelyyn liittyvät prosessit on dokumentoitu	5	4	3	2	1
4. Rekisteröityä tiedotetaan henkilötietojen käsittelystä aiempaa enemmän	5	4	3	2	1
5. Käyttöoikeudet arkaluontoiisiin tiedostoihin on rajattu	5	4	3	2	1
6. Arkaluontoinen manuaalinen palkka-aineisto säilytetään omassa mapissa lukitussa kaapissa	5	4	3	2	1

## Liite 1 2 (3) Opinnäytetyön kyselylomake

7. Arkaluontoisten tietojen lähettämiseen käytetään suojattua sähköpostia	5	4	3	2	1
8. Arkaluontoisia henkilötietoja käsittelevät ovat allekirjoittaneet salassapitosopimuksen	5	4	3	2	1
9. Asiakasyritysten kanssa on tehty sopimus henkilötietojen käsittelystä	5	4	3	2	1
10. Tiedän, miten minun tulee toimia huomattessani tietoturvaloukkauksen	5	4	3	2	1
11. Olen tietoinen, mitä seuraa tietosuoja-asetuksen määräysten rikkomisesta	5	4	3	2	1

2. Tietosuoja-asetuksen myötä henkilötietojen tietoturva yrityksemme palkanlaskennassa

- vahvistui
- heikentyi
- ei vahvistunut eikä heikentynyt

## Liite 1 3 (3) Opinnäytetyön kyselylomake

**Vastaaajan taustatiedot**

## 3. Tehtävänimike

- palkanlaskija
- kirjanpitäjä
- joku muu, mikä?

## 4. Yrityksen työntekijämäärä

- 10
- 11-50
- 51–100
- 101-

## 5. Käyttämäni palkanlaskentaohjelmisto on

- manuaalinen
- sähköinen
- sekä manuaalinen että sähköinen