

PALKKA.FI:N TUNNETTUUS ALOITTAVIEN YRITYSTEN KESKUUDESSA

Anu Romunen

Opinnäytetyö
Marraskuu 2011

Liiketalouden koulutusohjelma
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala





Tekijä(t) ROMUNEN, Anu	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 21.11.2011
	Sivumäärä 34	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi PALKKA.FI:N TUNNETTUUS ALOITTAVIEN YRITYSTEN KESKUUDESSA		
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) KANANEN, Marja-Liisa		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää kuinka tunnettu Palkka.fi on aloittelevien yritysten keskuudessa. Palkka.fi on Verohallinnon ja eläkevakuutusyhtiöiden ylläpitämä internetissä oleva maksuton palkanlaskentaohjelma pientyönantajille. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Jyväskylän seudulla syyskuussa 2010-syyskuussa 2011 perustetut työnantajaksi rekisteröityneet yritykset. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin palkanlaskennan perusteita ja kuvailtiin palkanlaskentaprosessia.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselylomaketutkimuksena. Linkki sähköiseen kyselyyn lähetettiin yrityksille sähköpostitse. Kysymykset olivat avoimia, strukturoituja ja asteikkokysymyksiä. Kysymyksillä haluttiin kartoittaa Palkka.fi:n käyttäjämääriä, tunnettuutta ja kiinnostusta ohjelman käyttöön sekä syitä siihen, miksei sitä käytetty. Vastauksia saatiin yhteensä 42 kappaletta.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan vajaa puolet aloittelevista yrityksistä tuntee Palkka.fi-palvelun, mutta palvelun käyttäjiä heistä olisi vain 2%. Myös kiinnostuneita palvelun käyttämisestä olisi noin puolet yrityksistä. Yleisimmin palkanlaskenta on ulkoistettu tilitoimistolle ja se koetaan helpoksi ja edulliseksi. Siksi se oli myös suurin syy miksi palvelua ei käytetty.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Palkanlaskenta, Palkka.fi, palkanlaskentaohjelma		
Muut tiedot		



Author(s) ROMUNEN, Anu	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 21112011
	Pages 34	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title CONSPICUOUSNESS OF PALKKA.FI AMONG STARTING BUSINESSES		
Degree Programme Business Administration		
Tutor(s) KANANEN, Marja-Liisa		
Assigned by		
Abstract <p>The objective of the thesis was to investigate how well-known Palkka.fi is among starting businesses. Palkka.fi is a free salary calculation program maintained by the tax administration and pension insurance companies. The target group of the study was businesses that had been started between September 2010 and September 2011 and that had also been registered as employers. The theory part of the thesis consists of the basics of salary calculation and a description of the salary calculation process.</p> <p>The study was completed through a quantitative approach, and the research data was gathered through electronic questionnaires. The links to the questionnaire were sent by email to the selected businesses. The aim was to survey the number of users, the conspicuousness of and the interest in the Palkka.fi including the reasons for not using it. The number of replies received was 42.</p> <p>According to the results, little less than half the starting businesses were aware of Palkka.fi but only 2% had used it. Also half the businesses were interested in using Palkka.fi. Most often, salary calculation was outsourced to accounting firms. It was considered easy and affordable and was the biggest reason why a business did not use Palkka.fi to calculate its salaries.</p>		
Keywords salary calculation, Palkka.fi, salary calculation software		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	2
2 PALKKANLASKENTA	3
2.1 Palkanlaskennan perusteet	4
2.2 Palkanlaskentaprosessi.....	12
3 PALKKA.FI.....	15
4 KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS	17
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	21
6 POHDINTA.....	30
LÄHTEET	33
LIITTEET	34
LIITE 1. Kyselylomake	34

KUVIOT

Kuvio 1. Palkanlaskentaprosessi.....	13
Kuvio 2. Vastaajayritysten yhtiömuoto.....	21
Kuvio 3. Työntekijöiden määrä yrityksessä yrittäjän lisäksi.....	22
Kuvio 4. Yritysten liikevaihto (n=30).....	23
Kuvio 5. Palkkahallinnon hoitamistapa.....	24
Kuvio 6. Tietoisuus Palkka.fi:stä.....	25
Kuvio 7. Mistä oli saatu tieto Palkka.fi:stä.....	26
Kuvio 8. Syitä Palkka.fi:n käyttämättömyyteen.....	27
Kuvio 9. Kiinnostus Palkka.fi:n käyttämiseen.....	28

1 JOHDANTO

Työsuhde syntyy työntekijän ja työnantajan välille, kun työntekijä aloittaa työnteen. Työsuhteesta kummallekin osapuolelle aiheutuvien oikeuksien ja velvollisuuksien käytännön toteutusta kutsutaan palkkahallinnoksi. (Kondelin, Laitinen & Peltomäki 2011.) Palkka.fi on ilmainen palkanlaskentaohjelma, joka kehitettiin helpottamaan palkanmaksuun liittyvien velvoitteiden suorittamista. Samalla tavoitteena on palkanmaksuun liittyvän harmaan talouden ehkäisy. Sen ylläpidosta vastaavat Verohallinto ja eläkevakuutusyhtiöt ja kohderyhmänä yrityspuolella ovat 1-5 henkilöä työllistävät yritykset.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Palkka.fi:n tunnettuutta uusien yritysten keskuudessa. Tutkimuksen kohteeksi rajattiin toimintansa lähiaikoina aloittaneet yritykset Jyväskylän seudulla. Tutkimusongelmaksi muodostui:

”Kuinka tunnettu Palkka.fi on aloittavien yritysten keskuudessa?”

Lisäksi haluttiin selvittää kiinnostusta ohjelman käyttöön ja syitä, miksi sitä ei käytetä.

Viitekehys koostuu palkanlaskennan perusteista ja palkanlaskentaprosessin kuvauksesta. Sen avulla on pyritty antamaan kuva siitä, mitä palkkojen laskeminen vaatii yrittäjältä itseltään. Palkka.fi-luvussa on esitelty ohjelmaa ja sen kehitystä.

Tutkimus tehtiin kvantitatiivisin menetelmin Digium-ohjelmalla tehdyllä internetissä täytettävällä lomakkeella. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisiä ovat muun muassa aiemmat teoriat, hypoteesien esitys, käsitteiden määrittely ja numeeriseen mittaamiseen soveltuvan aineiston keruun suunnitelmat. Tutkimuksessa on määriteltävä perusjoukko, johon tulosten tulee päteä ja josta otetaan otos. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006.) Kvantitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, joka voidaan yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. Edellytyksenä tulosten yleistettävyydelle on havaintoyksiköiden riittä-

vä määrä. Tutkimuksen tuloksena saadaan mitattavaa tietoa, jota analysoidaan tilastollisin menetelmin. (Kananen 2011,10-11.) Tutkimuksen käytännön toteutus käydään läpi luvussa neljä.

Tutkimusaineisto hankittiin suorittamalla kysely Jyväskylän seudulla syyskuussa 2010-syyskuussa 2011 perustetuille yrityksille, jotka olivat rekisteröityneet työnantajiksi. Kysely tehtiin 180:lle yritykselle, joista 42 vastasivat. Luvussa viisi on käyty läpi tutkimuksen tuloksia.

Palkka.fi on ollut käytettävissä jo yli viisi ja puoli vuotta. Palveluun liittyviä opinnäytetöitä ei ole tehty tänä aikana. Palkka.fi-internet-sivustolla on nähtävissä ohjelman käyttäjille tehtyyn kyselyyn saatu palaute. Sen perusteella on pyritty parantamaan ohjelman ohjeistusta ja selkeyttämään käyttöliittymää. (Palaute käyttäjäkyselyyn 2011.) Opinnäytetyön tavoitteena on kuitenkin Palkka.fi:n tunnettuuden selvitys, ja sitä varten piti kartoittaa muidenkin kuin ohjelman käyttäjien tietämystä.

2 PALKANLASKENTA

Pienyrityksissä on tavallista että palkanlaskennan ja taloushallinnon hoitaa sama henkilö. Työ on tärkeä tuotannontekijä yritykselle, joten siitä syntyvä kustannus on tärkeä kannattavuustekijä. Näitä kustannuksia selvittää palkkahallinto. Sen tehtävänä on varmistaa, että lakeja, asetuksia ja sopimuksia noudatetaan ja palkkojen maksu työntekijöille tapahtuu oikean suuruisena ja oikea-aikaisesti. Palkanlaskenta on palkkahallinnon ydintoiminto. Muita sen tehtäviä ovat palkanlaskennan perustietojen ylläpito, palkasta perittyjen erien tilitys viranomaisille, palkkakirjanpidon arkistointi, todistusten ja hakemusten laatiminen ja toimittaminen eri sidosryhmille kuten Kelalle, ulosottovirastolle ja vakuutusyhtiöille. Palkanlaskijana työskentelevän on tunnettava lait, säännökset ja niissä tapahtuvat muutokset sekä palkanlaskennan ohjelmistot. Häneltä

vaaditaan myös hienotunteisuutta, luottamuksellisten tietojen käsittelytaitoa ja asiakaspalvelutaitoja. (Syvänperä & Turunen 2011, 12-13.)

2.1 PALKANLASKENNAN PERUSTEET

Työnantajan ja työntekijän välistä työsuhdetta sääntelevät monet lait ja sopimukset. Lain säännökset voivat olla pakottavia, jolloin niitä on noudatettava sellaisina kuin ne on laissa määrätty, tai tahdonvaltaisia, jolloin niitä voidaan parantaa sopimuksilla. Palkanlaskennan kannalta keskeisimpiä lakeja ja asetuksia ovat:

- työsopimuslaki
- työaikalaki
- vuosilomalaki
- ennakoperintälaki ja –asetus
- kirjanpitolaki ja –asetus
- ulosottolaki
- työehtosopimuslaki
- sairaus- ja tapaturmavakuutuslait
- eri eläkevakuutuslait (Syvänperä & Turunen 2011, 12-13.)

Työsuhde ja palkan määräytyminen

Työntekijän ja työnantajan keskeisimmät oikeudet ja velvollisuudet määrittelee työsopimuslaki. Sen mukaan työsuhteen tunnusmerkit ovat työntekijän ja työnantajan välinen sopimus, kyseessä on työn tekeminen, työtä tehdään työnantajan lukuun ja työnantajan johdon ja valvonnan alaisena sekä palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsuhde alkaa kun työntekijä aloittaa sovitun työn tekemisen. (Stenbacka & Söderström 2009, 7-8; Syvänperä & Turunen 2011, 20.)

Palkka on siis työsuhteen tärkeä tunnusmerkki. Se koostuu varsinaisesta palkasta, palkkioista, erilaisista palkanlisistä, bonuksista, provisioista ja ylityökorvauksista. Lain mukaan maksettavan palkan on oltava vähintään tavanomai-

nen ja kohtuullinen. Työehtosopimuksissa on sovittu palkan muodostuvan työtehtävien mukaan määräytyvästä tehtäväkohtaisesta osasta ja henkilön ominaisuuksien, esim. koulutuksen ja työkokemuksen, mukaisesta henkilökohtaisesta osasta. Palkkaustavat ryhmitellään useimmiten ajan käyttöön perustuvaan aikapalkkaan ja aikaansaannokseen perustuvaan suorituspalkkaan.

(Stenbacka & Söderström 2009, 19; Syvänperä & Turunen 2011, 21.)

Luontoisetu on työnantajan omistama tai vuokraama etuus, jonka hän antaa ilmaiseksi työntekijän käyttöön. Yleisimmät luontoisedut ovat asunto-, auto-, puhelin-, ja ravintoetu. Verohallinto määrittelee yleisimpien luontoisetujen raha-arvon vuosittain. Luontoisedulle määritellään raha-arvo ja se on osa työntekijän palkkaa. Ennakonpidätys toimitetaan rahapalkan ja luontoisedun yhteissummasta palkkajaksoittain ellei luontoisetu ole satunnainen, jolloin ennakonpidätys toimitetaan saman kalenterivuoden aikana. (Stenbacka & Söderström 2009, 21; Syvänperä & Turunen 2011, 68.)

Palkkaa maksetaan palkanmaksukausittain, joka on joko kuukausi, puoli kuukautta, kaksi viikkoa tai viikko. Kuukausipalkkaisen työntekijän palkka maksetaan kerran kuussa, tunti- ja suoritepalkkaisen kaksi kertaa kuussa. (Stenbacka & Söderström 2009, 29-30.)

Ennakonpidätys ja muut palkasta tehtävät vähennykset

Palkka on ennakonpidätyksen alaista tuloa. Siihen kuuluvat varsinainen rahapalkka, luontoisedut, erilaiset palkanlisät, bonukset ja provisiot. Myös henkilökohtaiset palkkiot, kuten kokouspalkkio, avoimen ja kommandiittiyhtiön yhtiömiehen palkka tai hallituksen jäsenen palkkio, ovat ennakonpidätyksen alaisia. Työnantaja pidättää ennakonpidätyksen työntekijän palkasta ja tilittää sen verovirastolle. Ennakonpidätys lasketaan bruttopalkasta työntekijän verokortissa olevan veroprosentin mukaan ja vähennetään rahapalkasta. Ennakonpidätys koostuu valtion-, kunnallis-, ja kirkollisverosta, sekä sairaanhoito- ja päivärahamaksusta. (Stenbacka & Söderström 2009, 46-47.)

Työntekijän bruttopalkasta pidätetään myös työeläkevakuutusmaksu ja työttömyysvakuutusmaksu. Ne lasketaan palkasta prosentteina, jotka vahvistetaan vuosittain. (Mts. 56.)

Mikäli työntekijä on joutunut velkojensa vuoksi ulosottoon, velat voidaan pidättää hänen palkastaan. Ulosottoviranomaisen on tätä varten toimitettava työnantajalle kirjallinen maksukielto. Palkasta on ensin vähennettävä ennakonpidätys, eläkevakuutusmaksu ja työttömyysvakuutusmaksu ennen kuin siitä lasketaan ulosmittaus. Työntekijälle on kuitenkin jäätävä palkastaan jäljelle suojaosuus. Oikeusministeriö vahvistaa vuosittain suojaosuuksien määrät. Vuoden 2011 alusta suojaosuus on 20,90 euroa päivässä velallisen osalta ja 7,51 euroa päivässä jokaisen velallisen elatuksen varassa olevan henkilön osalta (Palkan ulosmittaus 2011). Ulosmitattu summa on tilitettävä palkanmaksupäivänä ulosottoviranomaisille. Jos työntekijällä on velkoja työnantajalle, tällä on työsopimuslain mukaan oikeus vähentää saamisensa työntekijän nettopalkasta. (Stenbacka & Söderström 2009, 56; Syvänperä & Turunen 2011, 57-61.)

Ammattiyhdistysten jäsenmaksut voidaan periä suoraan palkasta. Työntekijän on toimitettava työnantajalleen valtakirja, jotta tämä voi tilittää pidättämänsä jäsenmaksut ammattiyhdistykselle. Maksun määrä voi olla joko prosenttimäärä työntekijän kokonaispalkasta tai kiinteä vuosimaksu. (Stenbacka & Söderström 2009, 56.)

Työnantajan sosiaaliturva- ja sosiaalivakuutusmaksut

Työnantajan on maksettava työntekijöistä myös sosiaaliturvamaksu sekä sosiaalivakuutusmaksut, joita ovat työeläke-, työttömyys-, tapaturma- ja ryhmävakuutusmaksu. Ne lasketaan prosentteina työntekijöiden ennakonpidätyksen alaisista kokonaispalkoista. (Stenbacka & Söderström 2009, 66.)

Sosiaaliturvamaksuprosentti riippuu yrityksen maksuluokasta. Se mihin kolmesta maksuluokasta yritys kuuluu perustuu palkkojen ja poistojen määrään viimeksi valmistuneessa verotuksessa. Valtaosa työnantajista kuuluu ensimmäiseen luokkaan, jossa maksu on pienin. Muihin maksuluokkiin kuuluvat

saavat verovirastolta ilmoituksen maksuluokastaan vuoden alussa. Sosiaaliturvamaksuprosentit vahvistetaan vuosittain. (Mts. 66.) Vuonna 2011 työnantajan sosiaaliturvamaksu on 2,12 % palkoista (Työnantajan ja työntekijän eläke- ja vakuutusmaksut prosentteina vuonna 2011 2011).

18-68 vuotiaalle työntekijälle on otettava TyEL-vakuutus jostain eläkevakuutusyhtiöstä, kun työntekijän kuukausiansiot ovat vuonna 2011 vähintään 52,49 euroa (Syvänperä & Turunen 2011, 151). Työnantaja tekee vakuutus sopimuksen valitsemansa yhtiön kanssa ja maksaa yleensä vakuutusmaksut ennakoon. Maksusumma määräytyy vakuutusyhtiön arvioiman tai työnantajan ilmoittaman palkkasumman perusteella. TyEL-maksua maksaa myös työntekijä, jonka osuuden työnantaja perii tämän palkasta ja tilittää vakuutusyhtiölle yhdessä oman osuutensa kanssa. TyEL-maksu vahvistetaan vuosittain. (Stenbacka & Söderström 2009, 69-70.)

Kun työnantaja ottaa tapaturmavakuutuksen, hänen on samalla otettava työttömyys- ja ryhmähenkivakuutuskin. Tapaturmavakuutusyhtiö, josta vakuutukset on otettu, laskuttaa maksut samalla kertaa. Tapaturma- ja ryhmähenkivakuutuksen maksaa kokonaan työnantaja. Työttömyysvakuutusta maksaa työnantaja ja työntekijä. Työnantaja pidättää työntekijän osuuden tämän palkasta ja maksaa sen oman osuutensa kera vakuutusyhtiölle. Työttömyys- ja ryhmähenkivakuutusmaksu riippuvat palkkasummasta, tapaturmavakuutusmaksu riippuu palkkasumman lisäksi työn tapaturmariskistä. (Mts. 71.)

Työaika

Työaikalaki määrää työsopimuksen minimiehdot, joita voidaan parantaa työehtosopimuksilla. Lain mukaan säännöllinen työaika on 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Työajaksi on määritelty aika, jonka työntekijä käyttää sovittujen työtehtävien suorittamiseen tai aika, jona työntekijän on oltava työpaikalla työnantajan käytettävissä. (Syvänperä & Turunen 2011, 101-103.)

Työ, jota tehdään työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan lisäksi, on ylityötä. Vuorokautista ylityötä syntyy, kun työaika ylittää kahdeksan tuntia vuo-

rokaudessa. Kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta maksetaan 50% ja seuraavilta tunneilta 100% korotettua palkkaa. Viikoittaisella ylityöllä taas tarkoitetaan työtä, jota tehdään yli laissa sovitun 40 tunnin viikkotyöajan. Viikoittaisilta ylityötunneilta maksetaan 50 prosentilla korotettua palkkaa. Vuorokautinen ja viikoittainen ylityö eivät saa mennä päällekkäin, kun lasketaan ylityön määrää. Mikäli työntekijän sovittu työaika alittaa lain mukaisen säännöllisen työajan, on sovitun työajan ylittävä, mutta kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa alittava työaika lisätyötä. Lisätyönä tehdyiltä tunneilta maksetaan normaalipalkan mukainen korvaus. Tehty ylityö tai lisätyö voidaan myös työntekijän halutessa korvata vapaa-aikana. (Mts. 107-110.)

Sunnuntaityöstä, eli sunnuntaina, kirkollisena juhlapyhänä, vapunpäivänä tai itsenäisyyspäivänä, tehdystä työstä on maksettava sunnuntailisä. Se on maksettava säännöllisen työajan ja ylityöajan palkan lisäksi ja on samansuuruinen kuin normaalin työajan palkka. Sunnuntaityökorvausta ei voi vaihtaa vapaa-aikaan. (Mts. 111.)

Vuosiloma

Vuosilomalaki, joka säätelee vuosilomaa, on yleislaki loman määräytymisen perusteista. Työehtosopimuksissa ja työsuhteissa voidaan sopia lakia paremmista ehdoista, muttei koskaan huonommista. (Stenbacka & Söderström 2009, 114.)

Lomaa ansaitaan lomanmääräytymisvuotena, joka alkaa 1.4. ja päättyy 31.3. Mikäli työntekijän työsuhte on kestänyt lomanmääräytymisvuoden vaihtuessa alle vuoden, hänelle kertyy lomapäiviä 2 päivää kuukaudessa. Jos työsuhte on kestänyt keskeytyksettä vähintään vuoden, lomapäiviä kertyy 2,5 päivää kuussa. Loman ansaintasääntöjä on kaksi, 14 päivän ja 35 tunnin ansaintasääntö. 14 päivän ansaintasääntöön mukaan työntekijälle kertyy lomapäiviä jokaiselta lomanmääräytymisvuoden kuukaudelta, jolloin hän on ollut työssä vähintään 14 päivää. Jos työaika alittaa joltain kuukaudelta 14 päivää, mutta on kuitenkin yli 35 tuntia, sovelletaan 35 tunnin ansaintasääntöä. Silloin kun työntekijän työaika alittaa sekä 14 päivää että 35 tuntia, hän jää loman ansain-

tasääntöjen ulkopuolelle ja on oikeutettu vapaaseen ja vuosilomakorvaukseen. Työsuhteen keston perusteella työntekijälle kertyy vapaata kaksi päivää kulta-kin kuukaudelta. Jos työntekijä haluaa käyttää oikeuttaan vapaaseen, hänen on ilmoitettava siitä työnantajalle huhtikuun loppuun mennessä. Loman ansaintaperuste ja palkkausperuste, eli onko työntekijällä tunti-, kuukausi- vai suoritepalkka, määräävät lomapalkan laskentatavan. (Syvänperä & Turunen 2011, 118-123.)

Loman aikana työntekijälle on annettava palkkaan kuuluvat luontoisedut täysimääräisinä. Jos luontoisedut eivät ole työntekijän käytettävissä loman aikana, ne korvataan rahana. (Syvänperä & Turunen 2011, 123.) Vuosilomalain mukaan kuukausipalkkaisen lomapalkka lasketaan kertomalla kuukausipalkka loma-ajan työpäivillä ja jakamalla niiden tulo lomakuukauden työpäivillä. Monien työehtosopimusten mukaan kertoimena käytetään lomapäivien lukumäärää ja jakajana 25, joka perustuu yhden kuukauden keskimääräisiin lomapäiviin. Arkilauantait luetaan lomapäiviksi, joten viikossa on siis 6 lomapäivää. Tuntipalkkaisen työntekijän, joka on 14 päivän ansaintasäännön piirissä, lomapalkka lasketaan keskimääräisen päiväpalkan perusteella. Keskimääräinen päiväpalkka saadaan jakamalla työssäoloajan palkka lomanmääräytymisvuodelta lomanmääräytymisvuoden työpäivillä. Mahdolliset ylityötunnit muutetaan työpäiviksi jakamalla ne kahdeksalla. Ylitöistä otetaan peruspalkka ilman korotusosia työssäoloajan palkkaan. Lomapalkka lasketaan kertomalla keskimääräinen päiväpalkka vuosilomalain mukaisella kertoimella. Samalla tavalla lasketaan myös urakka- ja provisiopalkkaisten työntekijöiden lomapalkka. Kun tuntipalkkainen työntekijä ansaitsee lomaa 35 tunnin säännön mukaan, lomapalkka lasketaan prosentteina lomanmääräytymisvuoden palkoista. Vuosilomalain prosentit ovat 9%, jos työsuhde on kestänyt alle vuoden ja 11,5% kun työsuhde on kestänyt vähintään vuoden. Työehtosopimuksissa voi olla paremmat ehdot. (Stenbacka & Söderström 2009, 118-121.)

Lomakorvaus silloin kun työntekijällä on oikeus vapaaseen lasketaan samalla tavalla kuin prosenttimääräinen tuntipalkka. Työsuhteen päättyessä työntekijälle voidaan maksaa lomakorvausta pitämättä jääneiltä lomapäiviltä. Se las-

ketaan samalla tavalla kuin työntekijän lomapalkka työsuhteen jatkuessakin. (Stenbacka & Söderström 2009, 121-122; Syvänperä & Turunen 2011, 132.)

Lomarahasta ja lomaltapaluurahasta ei ole määrätty laissa, vaan niistä on sovittu useissa työehtosopimuksissa. Yleensä niiden määrä on 50% lomapalkasta. Yleensä lomaraha maksetaan kokonaan tai osittain ennen loman alkamista. Joissain työehtosopimuksissa voi lomarahan maksulle olla ehtona paluu töihin loman jälkeen, jolloin puhutaan lomaltapaluurahasta. (Syvänperä & Turunen 2011, 134.)

Työnantajailmoitukset

Verotuksen toimittamisen helpottamiseksi työnantajalla on joukko ilmoitusvelvoitteita. Työnantajarekisterissä olevan työnantajan, joka maksaa säännöllisesti palkkoja, on annettava kuukausittain valvontailmoitus maksamistaan palkoista ja muista ennakkoperintälain tai lähdeverolain mukaisista suorituksista. Vuosittain annetaan samoista tiedoista vuosi-ilmoitus. (Karttunen 2005, 144.)

Valvontailmoitus annetaan verovirastolle sähköisesti Tyvi-palvelun kautta tai postitse viimeistään ilmoituskuukauden 15. päivä. Ilmoituskuukautta edeltävän kuukauden työntajasuoritusten tietojen lisäksi valvontailmoituksella ilmoitetaan arvonlisäveron tiedot ilmoituskuukautta toiseksi edeltävältä kuukaudelta. Mikäli ennakonpidätys, lähdevero tai työntajan sosiaaliturvamaksu on maksettu virheellisesti edellisiltä kuukausilta, tiedot voidaan korjata lähettämällä uudella lomakkeella palkanmaksukuukauden tiedot sellaisina kuin niiden pitäisi olla. Valvontailmoitus on annettava vaikka työnantaja ei olisikaan maksanut palkkoja joltain kuukaudelta. Eräpäivä ennakonpidätysten ja sosiaaliturvamaksujen tilitykselle on maksukuukautta seuraavan kuukauden 10. päivä. (Karttunen 2005, 144-145.)

Myös vuosi-ilmoitus annetaan joko Tyvi-palvelun kautta tai postitse. Se on annettava maksuvuotta seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä. Palkansaajakohtaisesti kalenterivuodelta merkitään vuosi-ilmoitukseen palkansaajan nimi ja henkilö- tai Y-tunnus, maksettujen ennakonpidätysten alaisten

suoritusten määrät ja niistä toimitetut ennakonpidätykset, maininta tulon laadusta sekä palkansaajan eläke- ja työttömyysvakuutusmaksujen määrät. Palkansaajakohtaisista lomakkeista on tehtävä yhteenvetolomake. Mikäli säännöllinen palkanmaksu lopetetaan kesken kalenterivuoden, vuosi-ilmoitus annetaan kuukauden kuluessa siitä kun työnantaja on saanut tiedon rekisteristä poistamisesta. (Karttunen 2005, 148.)

Työnantaja antaa kalenterivuoden päätyttyä vuosi-ilmoituksen maksamistaan palkoista myös eläkevakuutusyhtiölle. Ilmoitus on annettava maksuvuotta seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä. Vakuutusyhtiössä lasketaan vuosi-ilmoituksen perusteella lopulliset eläkemaksut. (Stenbacka & Söderström 2009, 70.)

Palkkakirjanpito

Ennakkoperintälain mukaan kirjanpitovelvollisen työnantajan on pidettävä myös palkkakirjanpitoa (Stenbacka & Söderström 2009, 135). Kirjanpitovelvollisia ovat liike- tai ammattitoimintaa harjoittavat tai osakeyhtiön, osuuskunnan, avoimen yhtiön, kommandiittiyhtiön, yksityisyrittäjän, yhdistyksen tai säätiön muodossa toimivat. Palkkakirjanpitoon kuuluvat verokortit, palkkakortit, palkkalista ja palkkasuoritusten yhdistelmä. Kirjanpidossa on myös oltava erillinen ennakonpidätyksen velkatili, johon palkoista toimitetut ennakonpidätykset ja niiden tilitykset verottajalle kirjataan. (Syvänperä & Turunen 2011, 170-171.)

Palkkakortti on luettelo yhdelle työntekijälle kalenterivuoden aikana maksettavista palkoista ja niistä toimitetuista ennakonpidätyksistä. Vaikka työsuhde kestäisi vain päivän, on työntekijästä silti oltava palkkakortti. Palkkakortin sisältö on lueteltu ennakkoperintäasetuksessa. Työntekijän verokortti tulee liitteeksi palkkakorttiin. (Stenbacka & Söderström 2009, 135; Syvänperä & Turunen 2011, 172-173.)

Palkkalistaan kerätään tiedot samana päivänä maksettavista palkoista työntekijöittäin. Tarvittavat tiedot on lueteltu ennakkoperintäasetuksessa. Eri päivinä maksettuja palkkoja ei voi yhdistää samaan listaan. Palkkalista on samalla kir-

janpidon menotosite. (Stenbacka & Söderström 2009, 137; Syvänperä & Turunen 2011, 174.)

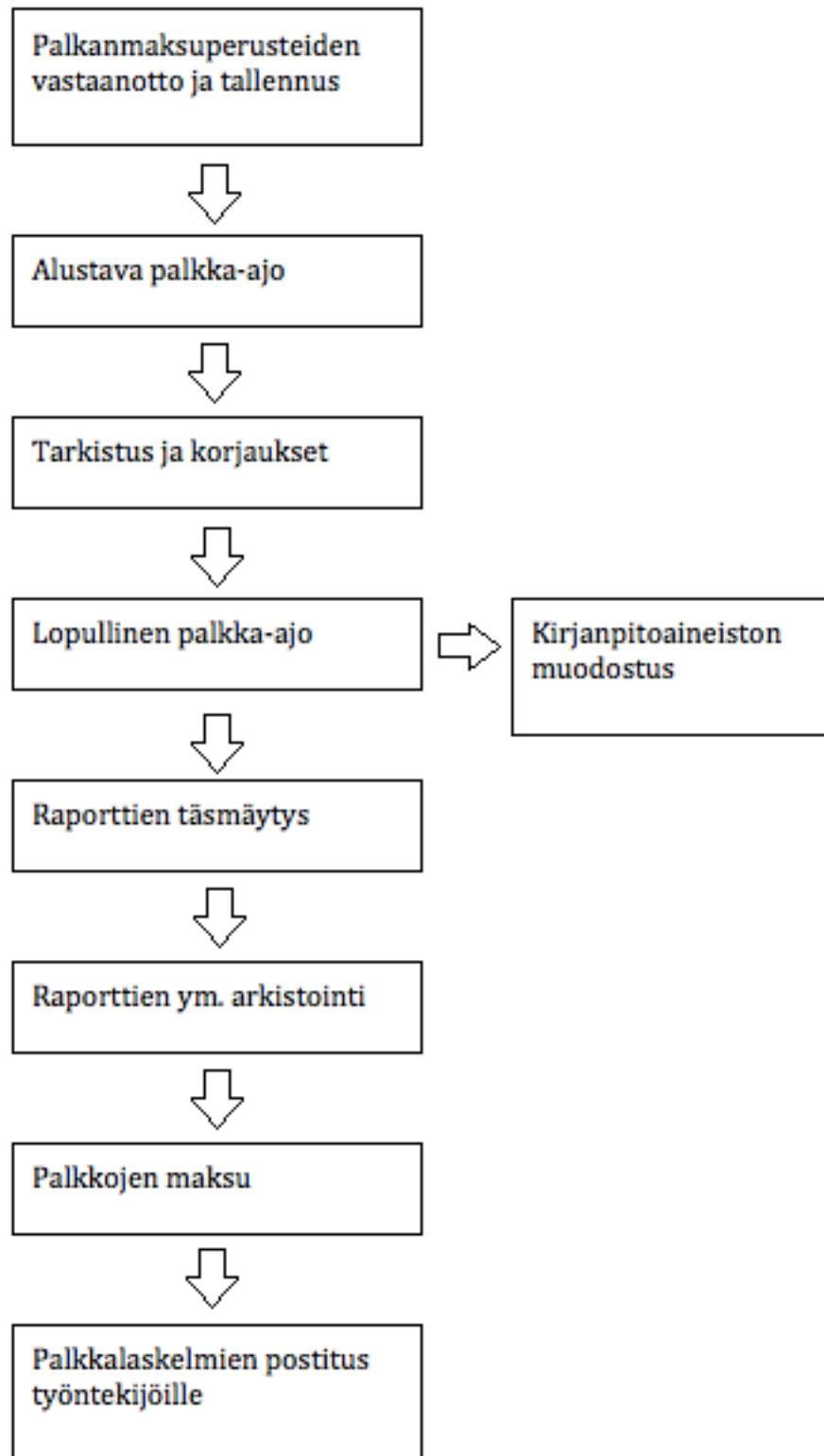
Palkkasuoritusten yhdistelmä on laadittava kalenterikuukauden palkoista, ennakonpidätyksistä ja sosiaaliturvamaksuista. Yhdistelmään kootaan tiedot kaikista kalenterikuukauden aikaisista palkkalistoista. Työnantaja saa yhdistelmästä tiedot valvontailmoitusta sekä ennakonpidätysten ja sosiaaliturvamaksujen maksamista varten. (Stenbacka & Söderström 2009, 137.)

Työntekijälle on annettava jokaisesta palkanmaksusta palkkalaskelma. Mikäli vuoden viimeisestä laskelmasta ei käy ilmi kaikkia vuoden aikana maksettuja palkkoja, on annettava palkkatosite kyseisistä tiedoista. (Stenbacka & Söderström 2009, 139-140.)

2.2 PALKANLASKENTAPROSESSI

Palkanlaskentaprosessiin sisältyvät palkanlaskenta ja palkkojen maksu sekä palkoista aiheutuvien suoritusten toiminnot. Tavoitteena on saada työntekijöiden palkat maksettua oikein ja ajoissa sekä toimittaa lakisääteiset työnantajasuoritukset ja -ilmoitukset oikein.

Koska palkanlaskentaohjelmistoja on useita, palkanlaskentaprosessi voi järjestelmästä riippuen vaihdella paljonkin eri yrityksissä. Prosessin voi kuitenkin pääpiirteissään yleistää seuraavaan kuvioon:



KUVIO 1. Palkanlaskentaprosessi (Romunen 2011).

Palkanlaskentaprosessi alkaa sillä, että työntekijöiltä kerätään palkanmaksuperusteet, esimerkiksi tunti- ja vuorokauslaskelmat, ja ne tallennetaan palkanlaskentaohjelmaan.

Käytössä voi olla esimerkiksi sähköinen työajanseurantajärjestelmä, josta saadaan tiedot suoraan palkanlaskentaohjelmaan, tai käsin pidettävä seuranta, jolloin tiedot on myös kirjattava käsin koneelle. (Romunen 2011.)

Kun palkkakauden tiedot on kirjattuna ohjelmaan, tehdään alustava palkka-ajo. Tällöin palkanlaskentaohjelma laskee annettujen tietojen perusteella työntekijöiden palkat ja niiden sivukulut ja tuottaa palkkojen maksuaineiston, joka siirretään pankkiin.

Lasketut palkat tarkistetaan tässä välissä mahdollisten virheiden varalta ja tarvittavat korjaukset tehdään tietoihin. Sen jälkeen voidaan tehdä lopullinen palkka-ajo. Samalla yleensä muodostetaan aineisto palkkakirjanpitoa varten.

Eri raporteista kuten palkkalistoista ja maksuluetteloista tarkistetaan, että luvut täsmäävät ja raportit arkistoidaan sähköisesti ja/tai paperisina. Palkkakirjanpidon tositteiden säilytysajat on määritelty kirjanpitolaissa. Asiakirjasta riippuen säilytysaika on 10 (esim. palkkalistat) tai 6 (esim. vuosi-ilmoitukset) vuotta tilikauden päättymisestä. (Syvänperä & Turunen 2011, 179-180.)

Lopuksi tietenkin maksetaan palkat työntekijöiden tileille ja heille lähetetään palkkalaskelmat.

3 PALKKA.FI

Palkka.fi on internetissä toimiva ilmainen palkanlaskentaohjelma pientyönantajille ja kotitalouksille. Sen ylläpidosta vastaavat Verohallinto ja eläkevakuutusyhtiöt. Palvelu avattiin käyttöön 1.2.2006 ja sillä maksettu palkkasumma on jo yli miljardi euroa (Tilasto 31.8.2011).

Työnantaja joutuu suorittamaan maksamistaan palkoista useita maksuja usealle eri taholle, esimerkiksi ennakonpidätykset ja sosiaaliturvamaksut Verohallinnolle ja työeläkemaksut eläkevakuutusyhtiöille. Näiden maksuvelvollisuuksien yksinkertaistamista on selvitetty jo 90-luvulla virkatyönä ja työryhmä- ja selvitysmiestyönä. Palkka.fi sai alkunsa varsinaisesti Verohallinnon ylijohhtajan Mirjami Laitisen (2001) selvityksestä satunnaisille ja aloitteleville työnantajille heidän vero- ja maksujärjestelmänsä yksinkertaistamiseksi sopivasta maksujärjestelmästä. Sen perusteella aloitettiin kehittämään Palkka.fi:tä. Kehitystyössä olivat mukana kaikki palvelun kautta maksuja ja ilmoituksia vastaanottavat tahot; kauppa- ja teollisuusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, valtiovarainministeriö, Verohallitus, Työeläkevakuuttajat TELA ry, lakisääteistä tapaturmavakuutusta harjoittavat vahinkovakuutusyhtiöt ja Kansaneläkelaitos. (Laitinen 2001; Palkka.fi-esite 2011.)

Huhtikuun 9. päivänä 2004 annettiin laki pientyönantajan maksu- ja ilmoituspalvelujärjestelmästä. Laissa säädetään mm. palvelujärjestelmän eli Palkka.fi:n käyttäjistä ja sen avulla hoidettavista tehtävistä. (L 658/2004.) Palkka.fi avattiin pilottikäyttöön syksyllä 2005 ja yleisesti työnantajien käyttöön 1.2.2006 (Ruuhonen 2011).

Palkka.fi on tarkoitettu pientyönantajille kuten pienyrityksille, erilaisille yhdistyksille ja säätiöille sekä kotitalouksille. Erityisesti ohjelma on suunnattu palkanmaksajille, jotka eivät maksa palkkoja usein eivätkä välttämättä ole selvillä kaikista palkanmaksuun liittyvistä velvoitteista. Esimerkiksi työttömyys- tai työeläkevakuutusmaksuprosentteja ei tarvitse tietää Palkka.fi:tä käytettäessä. (Palkka.fi-esite 2011.)

Ohjelmalla voidaan laskea mm. työntekijöiden palkat sivukuluineen, tilintarkastuspalkkiot, tekijänoikeuskorvaukset ja ulkomailta palkatun työntekijän palkat. Palkanlaskennasta muodostuu nettopalkat työntekijöille, ennakonpidätys- ja sosiaaliturvamaksut Verohallintoon ja eläkevakuutusmaksut työeläkeyhtiöihin. Palvelu muodostaa myös työntekijän ammattiyhdistyksen jäsenmaksut ja työntekijältä perittävät ulosottomaksut mutta ei tapaturmavakuutusmaksuja. Ohjelma tuottaa palkanlaskennasta myös tarvittavat työnantajailmoitukset työeläkeyhtiöihin ja Verohallintoon, palkkalaskelmat ja –todistukset työntekijälle, tositteet palkkakirjanpitoa varten ja palkkatiedot arkistoon 11 vuoden ajaksi. Halutessa ohjelma toimittaa lakisääteiset työnantajailmoitukset automaattisesti Verohallinnolle ja työeläkeyhtiöille. (Palkka.fi-esite 2011; Yrityskäyttäjän UKK 2011.)

Yritykset kirjautuvat Palkka.fi-palveluun pankkitunnuksilla tai Katso-tunnisteella. Katso-tunniste on tarkoitettu yrityksille ja yhteisöille, joilla on y-tunnus ja sitä käytetään Verohallinnon tarjoamissa yritysten sähköisissä asiointipalveluissa. Kotitalouskäyttäjät kirjautuvat palveluun pankkitunnuksilla tai sirullisella henkilökortilla. Palveluun voi myös tutustua vierailijana, jolloin ei tarvita tunnuksia. (Yrityskäyttäjän UKK 2011.)

Palkka.fi-esitteitä on jaossa verotoimistoissa, te-keskuksissa, eri tapahtumissa, messuilla yms. Myös rakennusvalvojat jakavat esitettä pienrakentajille rakennusluvan yhteydessä. Ohjelmaa mainostetaan verkossa ja lehdissä satunnaisesti ja radioissa vuodenvaihteessa. (Ruuhonen 2011.)

Elokuun lopussa 2011 Palkka.fi:llä oli rekisteröityneitä yrityskäyttäjää 28 187 kpl ja kotitalouskäyttäjää 58 083 kpl. Vuonna 2011 elokuun loppuun mennessä uusia käyttäjiä oli rekisteröitynyt 4 663 kpl. Laskettuja palkkoja oli lukumääräisesti 1 039 699 kpl ja rahana 1 092 662 349 euroa. Tavoitteena on saada vuoden 2011 loppuun mennessä noin 4 000 käyttäjää lisää jolloin rekisteröityneitä käyttäjiä olisi yhteensä 90 200. (Tilasto 31.8.2011.) Vuonna 2011 maksettujen palkkojen kappalemäärissä on ollut keskimäärin 25% kasvua kuukaudessa edelliseen vuoteen verrattuna. Maksetut palkat euroina ovat nousseet noin 30% kuussa. (Nettopalkat 2010-2011.) Jyväskylässä Palkka.fi:n

käyttäjiä oli 1.9.2011 mennessä 630 yritystä ja 1717 kotitaloutta (Vuositilasto Käyttäjät kunnittain 2011).

Syyskuussa 2011 avattiin opi.palkka.fi, palkka.fi:n oppimisympäristö, jossa kuka tahansa voi harjoitella palkanlaskentaa, sekä palkkalaskuri jolla voi arvioida maksettavien palkkojen ja sivukulujen määrää. Molemmat ovat ilmaisia ja tarkoitettu lähinnä palkkahallinnon opiskelijoille. Molempiin löytyy linkit Palkka.fi:n etusivulta. (Palkka.fi oppimisympäristö 2011.)

4 KYSELYTUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämä tutkimus on tehty määrällisillä tutkimusmenetelmillä. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus pyrkii yleistämään. Se voidaan tehdä, kun tutkittava ilmiö on hyvin tiedossa. Kvantitatiivista tutkimusta tehtäessä kysytään pieneltä joukolta tutkittavaa ilmiötä tutkimusongelmaan liittyviä kysymyksiä. Tutkimustulosten voidaan katsoa edustavan koko joukkoa ja niitä käsitellään tilastollisin menetelmin. Kvantitatiivinen tutkimus on kuin prosessi, joka etenee vaihe vaiheelta alusta loppuun. Sen lähtökohta on tutkimusongelma, johon haetaan vastausta. (Kananen 2008, 10-11.)

Opinnäytetyön tutkimusongelmaksi määriteltiin ”Kuinka tunnettu Palkka.fi on aloittavien yritysten keskuudessa?”. Tutkimuksen tulokset haluttiin yleistää koko perusjoukkoon. Tutkimuksella ei pyritty muodostamaan uutta teoriaa vaan tutkimaan sitä kuinka moni Jyväskylän seudulla perustetuista yrityksistä tuntee tai on tietoinen Palkka.fi:stä. Tunnettuus soveltuu ilmiönä hyvin kvantitatiiviseen tutkimukseen, sillä se ei ole esimerkiksi prosessinomainen ilmiö, jollaisen tarkasteluun kvalitatiivinen tutkimus olisi sopivampi.

Aineistonkeruutavaksi valittiin sähköinen kysely. Kysely on survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä. Kyselytutkimuksella voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto sillä tutkimukseen voidaan saada mukaan paljon henkilöitä ja

kysyä monia asioita. Kyselymenetelmä on tehokas, koska se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Kyselyn tulokset voidaan nopeasti saada tallennettuun muotoon ja analysoida tietokoneen avulla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 182-184.) Tutkimukseen haluttiin saada riittävän suuri aineisto ja kysely oli sen kannalta sopivin menetelmä. Lisäksi se ei ollut liian aikaavievä, toisin kuin jos menetelmäksi olisi valittu haastattelut, joiden tekemiseen olisi kulunut liiaksi aikaa tarvittavan suuren aineiston saamiseksi.

Kysely haluttiin suunnata Palkka.fi:n kohderyhmälle eli yrityksille, joissa on 1-5 työntekijää. Yritysten työntekijämäärästä ei kuitenkaan ole olemassa minkäänlaista rekisteriä, mistä olisi helposti ollut saatavilla työntekijämäärältään tietynkokoisten yritysten yhteystiedot. Ainoa keino olisi ollut käydä yrityksiä läpi ja etsiä työnantajaksi rekisteröityneitä. Yrityksiä on kuitenkin niin suuri määrä, ettei se olisi ollut järkevää. Tutkimus päätettiin aloitteleviin yrityksiin. Jyväskylässä perustetaan kuukaudessa noin 60-80 uutta yritystä (Laitinen 2011). Kohderyhmäksi valittiin ajalla syyskuu 2010-syyskuu 2011 Jyväskylän alueella perustetut yritykset, jotka olivat rekisteröityneet työnantajiksi. Tällaisia yrityksiä oli tasan 200, joista 180:lle löytyi ajantasaiset yhteystiedot.

Perusjoukko, eli kohderyhmä jota tutkittava ilmiö koskettaa, on tässä tutkimuksessa siis työnantajarekisterissä olevat aloittelevat yritykset. Perusjoukosta on suoritettu otanta, jonka tavoitteena on olla perusjoukon pienoiskuva. Otantamenetelmänä on käytetty ryväotantaa. Useamman perusjoukon alkion muodostama ryhmä on ryväs, ja ryväotannassa kaikki ryppään alkiot tutkitaan. Alkioita ovat työnantajaksi rekisteröityneet syyskuussa 2010-syyskuussa 2011 perustetut yritykset. (Kananen 2008, 70-77.)

Kysymyslomakkeesta ei haluttu tehdä liian pitkää, jolloin vastaushalukkuus olisi saattanut laskea. Varsinaisia kysymyksiä tuli kymmenen joiden lisäksi oli kolme taustatietokysymystä. Yhtäkään kysymystä ei laitettu pakolliseksi vastattavaksi, sillä yritysten haluttiin vastaavan jokaiseen heille tarkoitettuun kysymykseen. Osa kysymyksistä oli pelkästään Palkka.fi:tä käyttäville ja osa muille, jolloin pakollisiksi olisi voitu laittaa vain neljä ensimmäistä kysymystä eikä haluttu yritysten jättävän loppuihin vastaamatta. Taustatietoina kysyttiin

yrittäjän lisäksi yrityksessä työskentelevien työntekijöiden määrää. Ne olivat kaikki avoimia kysymyksiä. Varsinaiset kymmenen kysymystä olivat avoimia, strukturoituja ja asteikkokysymyksiä. Strukturoiduissa kysymyksissä on valmiiksi valitut vastausvaihtoehdot. Asteikkokysymyksiin käytettiin semanttista differentiaalimenetelmää, eli vastakkaisia adjektiivipareja, joiden väliltä vastaajan oli valittava tapausta parhaiten kuvaava piste. (Kananen 2007, 26-28.) Kysely alkoi yrityksen palkkahallinnon hoitoa kartoittavalla kysymyksellä. Sen jälkeen kysely jakautui kahteen osaan; Palkka.fi:tä käyttäville tarkoitettuihin kysymyksiin, joita varten vastaajia pyydettiin siirtymään myöhempänä oleviin kysymyksiin, ja muihin kysymyksiin. Niiltä, jotka eivät käyttäneet palkanlaskentaan Palkka.fi:tä haluttiin tietää, olivatko he tietoisia palvelusta, kiinnostusta palvelun käyttöön ja mahdollisia syitä olla käyttämättä palvelua. Nämä kysymykset ensimmäisen kysymyksen ohella vastaisivat opinnäytetyön tutkimusongelmaan. Lisäksi Palkka.fi:n käyttäjiltä kysyttiin palvelun käyttökokemuksia.

Kysely suoritettiin sähköisesti, sillä sitä pidettiin nopeimpana menetelmänä. Oletus oli, että suurin osa yrityksistä vastaisivat kyselyyn heti sähköpostin luettuaan mikäli aikoivat vastata lainkaan. Kyselylomake tehtiin Digium-ohjelmistolla, ja julkaistiin internetiin. Vastaajille lähetettiin kutsut sähköpostilla, jossa oli vastauslinkki kysymyksiin vastaamista varten.

Vastausaika oli 1.11.2011-11.11.2011. Sähköpostikutsujen laitton jälkeen viikon sisään vastauksia oli tullut vain 21 kappaletta, nekin jo ensimmäisinä kolmena päivänä. Kun ensimmäisten kolmen päivän jälkeen vastauksia ei ollut tullut lisää pariin päivään, laitettiin muistutukset niille, jotka eivät olleet vastanneet. Tämän jälkeen saatiin vastauksia lisää niin, että vastaajien määrä tuplaantui. Vastauksia tuli siis 42 ja vastausprosentiksi tuli lopulta 23%. Digiumista vastauslomakkeiden tiedot siirrettiin taulukkoon Microsoft Excelliin ja muunnettiin esiteltäviksi kuvioiksi.

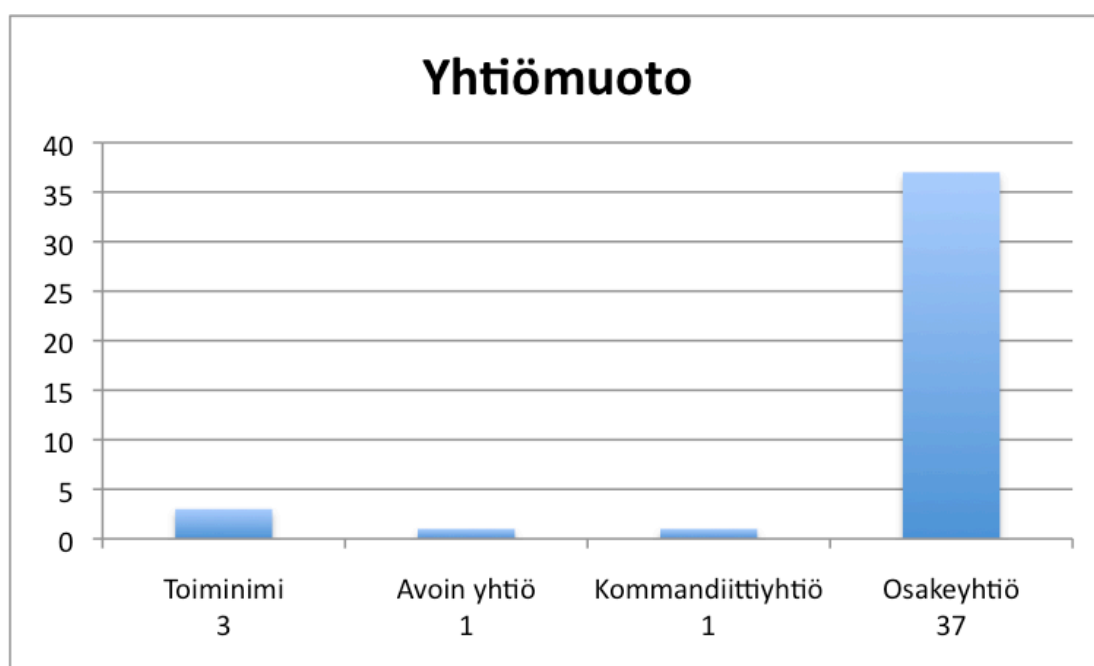
Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että toistettaessa tutkimus saadaan samat tulokset. Se ei kuitenkaan takaa tutkimuksen validiteettia. Va-

liditeetti on sitä, että tutkitaan oikeita asioita tutkimusongelman kannalta. Valittujen mittareiden tulee mitata sitä mitä pitääkin. (Kananen 2008, 79-81.)

Reliabiliteettia tutkitaan uusintatutkimuksella, mikä ei ole yleensä opinnäytetoissa ajan käytön ja resurssien kannalta järkevää. Tutkimuksen toteutuksen vaiheet ja perustelut on selvitetty tässä luvussa. Niiden perusteella voidaan päätellä onko tutkimusprosessi ollut tarpeeksi aukoton. Yksinkertainen luotettavuuden esitystapa on verrata otoksen rakennetta populaation eli perusjoukon rakenteeseen. Perusjoukon taustamuuttujat, kuten ikä, sukupuoli jne., on yleensä saatavilla virallisista tilastoista. Tämän tutkimuksen perusjoukko on työnantajaksi rekisteröityneet aloittelevat yritykset. Niistä ei ole olemassa tilastoja, joista helposti saataisiin perusjoukon rakennetta kuvaavat muuttujat vertailtavaksi. Ajan ja resurssien puutteen vuoksi muuttujien selvittäminen eri lähteistä keräämällä ei ole tässä tapauksessa mahdollista. (Kananen 2008, 83, 86.)

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksesta saadut tulokset. Vastaajia oli 42 yritystä 180:stä, ja vastausprosentti oli 23%. Kysely aloitettiin taustatietojen kartoituksella. Kysytyjä taustatietoja olivat yrityksen yhtiömuoto, liikevaihto ja työntekijöiden määrä yrityksessä yrittäjän lisäksi. Kaikki olivat avoimia kysymyksiä.



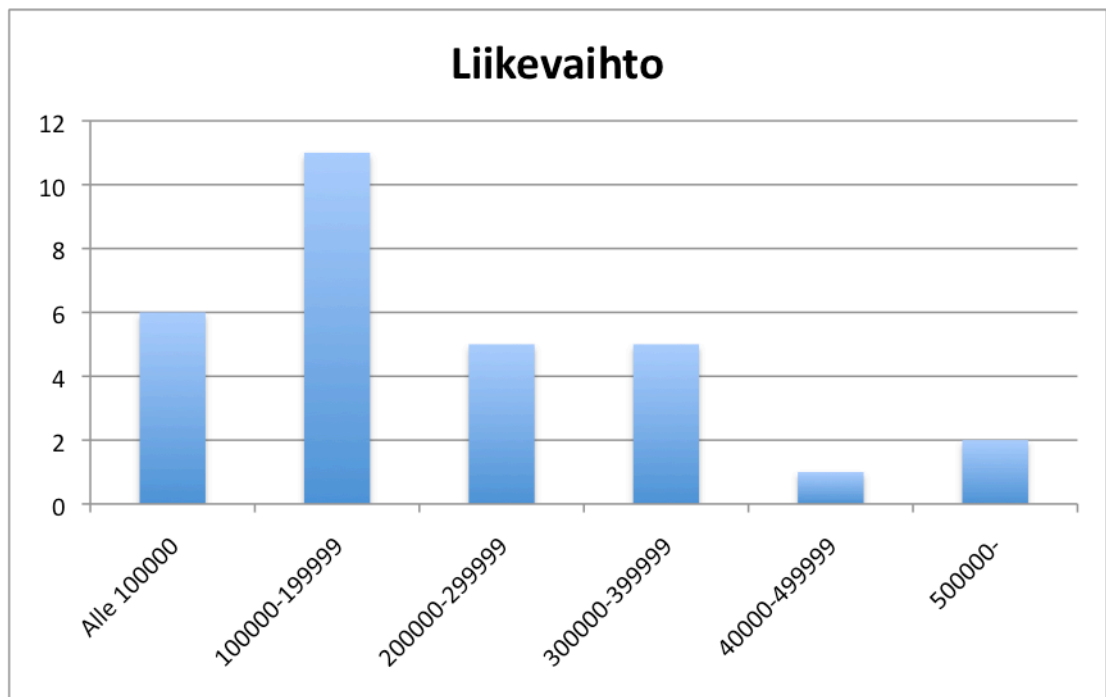
KUVIO 2. Vastaajayritysten yhtiömuoto

Vastaajista ylivoimaisesti eniten, 88%, oli osakeyhtiöitä (Kuvio 2). Avoimia ja kommandiittiyhtiöitä vastaajista oli vain yksi eli 2% kumpaakin ja yksityisiä elinkeinonharjoittajia oli 7%. Osakeyhtiöiden enemmistö selittyy sillä, että yleensä yrittäjät maksavat palkkaa itselleen vaikkei muita työntekijöitä olisi-kaan. Toiminimien ja henkilöyhtiöiden yrittäjät voivat tehdä yksityisnostoja, jolloin ei ole tarvetta maksaa itselle palkkaa. Osakeyhtiöissä yksityisnostoja ei voi tehdä.



KUVIO 3. Työntekijöiden määrä yrityksessä yrittäjän lisäksi.

Vastanneista yrityksistä eniten (13 kpl) eli 31% oli sellaisia, joissa yrittäjä oli ainoa työntekijä (Kuvio 3). Näistä yksi oli yllättäen toiminimi ja muut osakeyhtiöitä. 24% oli yrityksiä, joissa yrittäjän lisäksi oli yksi työntekijä. Yrityksiä, joissa oli kaksi tai kolme työntekijää yrittäjän lisäksi, oli kumpiakin kuusi eli 14% vastaajista. Yrittäjän lisäksi kuusi työntekijää työllistäviä yrityksiä oli 9,5% vastanneista. Yrityksiä, jotka työllistivät neljä, kymmenen ja viisitoista henkeä yrittäjän lisäksi, oli kutakin vain yksi. Ne olivat kaikki osakeyhtiöitä. Ainoalla vastanneella avoimella yhtiöllä oli yrittäjän lisäksi kolme työntekijää ja ainoalla kommandiittiyhtiöllä kaksi työntekijää. Kyselyyn vastanneista yksityisistä elinkeinonharjoittajista yksi työllisti yhden työntekijän yrittäjän lisäksi, toinen kolme työntekijää ja kolmannella ei ollut lainkaan työntekijöitä yrittäjän lisäksi. Yritykset, jotka työllistivät jopa kymmenen ja viisitoista henkeä, eivät varsinaisesti enää kuuluneet tutkimuksen kohderyhmään, joka oli 1-5 henkeä työllistävät yritykset eli Palkka.fi:n kohderyhmä.



KUVIO 4. Yritysten liikevaihto (n=30).

Kuviosta 4 käy ilmi kuinka vastaajayritysten liikevaihdot jakautuivat. Tutkimuksen kohteena olivat syyskuussa 2010-syyskuussa 2011 perustetut yritykset, joten oli odotettavissa, että vastanneiden yritysten liikevaihdot olivat verraten pieniä. Liikevaihto-kysymys oli avoin kysymys johon vastaaminen ei ollut pakollista. Kyselyyn vastanneista 12 yritystä eli vajaa kolmannes jätti kertomatta liikevaihtonsa.

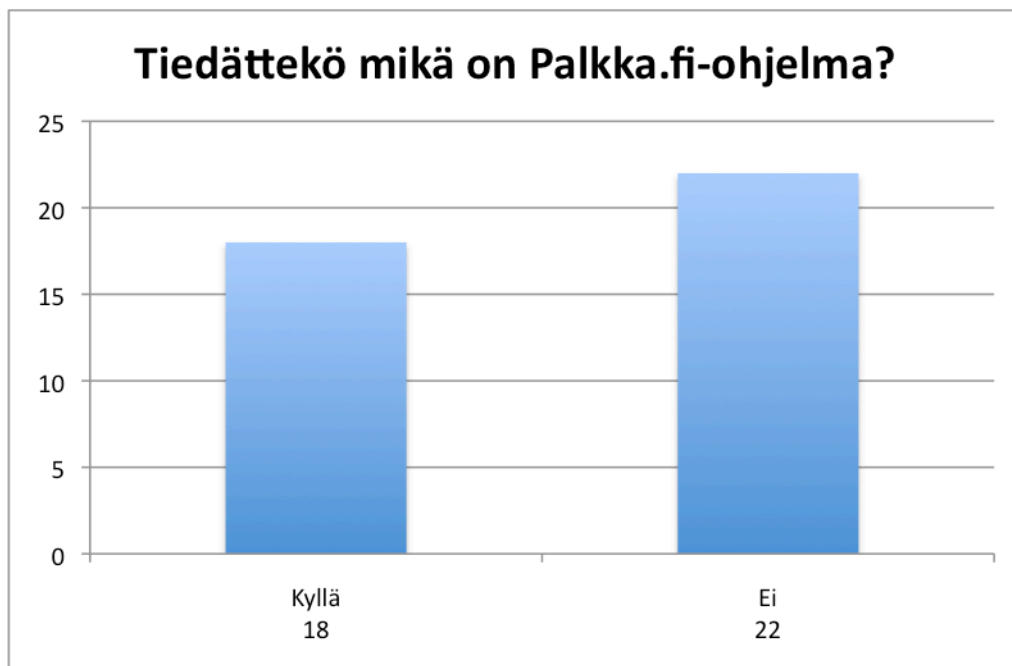
Taustatietoja kartoittavien kysymysten jälkeen päästiin niin sanottuihin varsinaisiin kysymyksiin. Ensimmäinen kysymys, joka koski yritysten palkkahallinnon hoitamista, oli tarkoitettu kaikille vastaajille. Sitä seuraaviin kysymyksiin vastasivat ne, jotka eivät käyttäneet Palkka.fi-ohjelmaa yrityksen palkkojen laskentaan. Lopussa oli Palkka.fi:n käyttäjille suunnatut käyttäjäkokemuksia kartoittavat kysymykset.



KUVIO 5. Palkkahallinnon hoitamistapa.

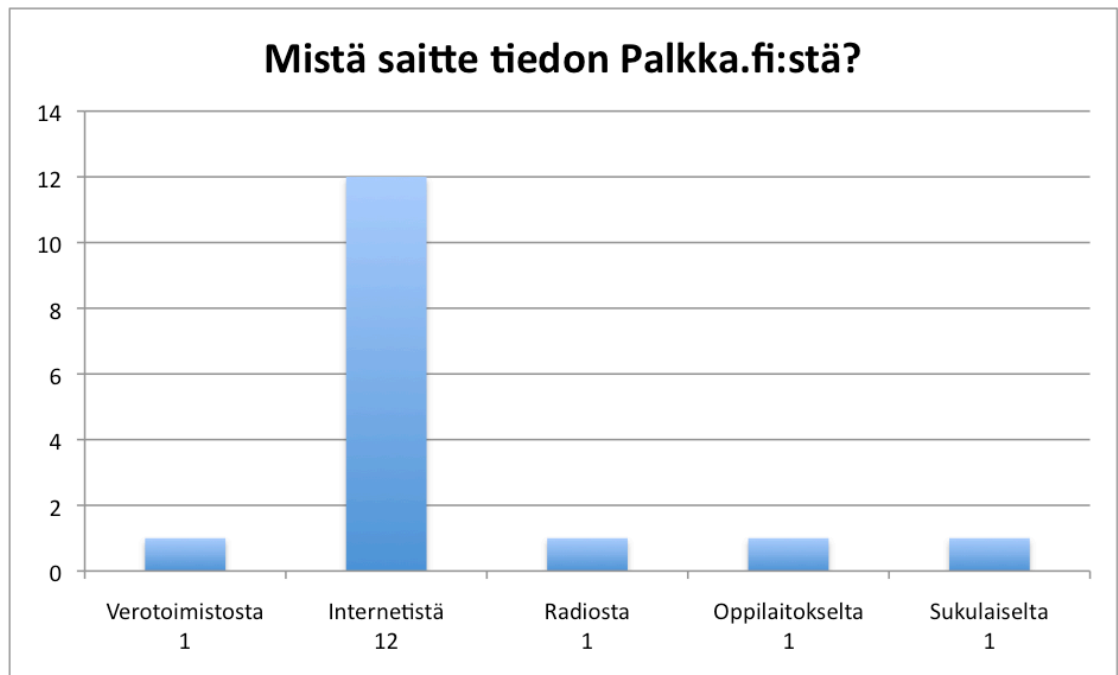
Vastaajista vain yksi käytti palkkojen laskemiseen Palkka.fi:tä (Kuvio 5). 83% oli ulkoistanut palkkahallintonsa tilitoimistolle. Kuudessa yrityksessä palkat laskettiin itse jollain muulla palkanlaskentaohjelmalla kuin Palkka.fi:llä. Yksi näistä yrityksistä sanoi aikovansa aloittaa Palkka.fi:n käytön seuraavan vuoden alusta. Tähän asti palkat oli yrityksessä laskettu Microsoft Excelillä. Vastauksissa mainittuja muita palkan laskentaan käytettyjä ohjelmia oli Arkhimes, joka on myös ilmaiseksi saatavilla oleva sovellus.

Seuraavat kysymykset oli tarkoitettu niille vastaajille, jotka eivät käyttäneet Palkka.fi-ohjelmaa. Ensiksi selvitettiin Palkka.fi-ohjelman tunnettuus.



KUVIO 6. Tietoisuus Palkka.fi:stä.

Vastaukset jakaantuivat lähes tasan, 45% vastatessa tietävänsä ja vastaajista hieman yli puolen vastauksen ollessa kielteinen (Kuvio 6). Yllättävän moni oli tietoinen Palkka.fi:stä, kun ottaa huomioon vain yhden vastaajista käyttävän ohjelmaa.



KUVIO 7. Mistä oli saatu tieto Palkka.fi:stä.

Palkka.fi:n tietolähdettä koskevaan kysymykseen vastasi 16 yritystä. Palkka.fi:tä käyttävä yritys mukaan lukien ohjelmasta tietoisia oli 19 vastaajaa. Ylivoimainen enemmistö oli saanut tiedon internetistä (Kuvio 7). Vain neljä yksittäistä vastaajaa oli saanut tietää Palkka.fi:stä muualta. Ohjelman esitettä jaetaan verotoimistoissa ja sitä mainostetaan satunnaisesti internetissä ja radioissa vuodenvaihteessa, joten ne olivat odotettavissa olevia vastauksia. Yksi vastaaja oli kuullut Palkka.fi:stä ollessaan merkonomi-koulutuksessa.



KUVIO 8. Syitä Palkka.fi:n käyttämättömyyteen.

Ylivoimaisesti suurin syy siihen, ettei yrityksessä käytetty Palkka.fi:tä oli se, että palkanlaskenta on hoidettu tilitoimistossa (Kuvio 8). Se koettiin helpoksi ja edulliseksi tavaksi. Yksi vastaaja sanoi myös, ettei ollut uutena yrittäjänä osannut kyseenalaistaa sitä, että tilitoimisto hoitaa palkanlaskennan muun kirjjanpidon ohessa. Muita syitä oli haluttomuus tehdä itse yrityksen palkanlaskentaa. Tässä yhteydessä tuli esille halu uutena yrittäjänä keskittyä yrityksen varsinaiseen ydintoimintaan. Samansuuntainen syy oli myöskin yrittäjän ajan puute. Kaksi yritystä, jotka hoitivat palkanlaskennan yrityksessä muulla ohjelmalla kuin Palkka.fi:llä, olivat tyytyväisiä nykyisin käytössä olevaan ohjelmaansa. Kaksi yritystä, jotka eivät tienneet Palkka.fi:stä, olivat mahdollisesti kiinnostuneita tai kiinnostuneet ohjelman käytöstä.



KUVIO 9. Kiinnostus Palkka.fi:n käyttämiseen.

Kysymykseen vastasivat kaikki (Kuvio 9). Noin puolet vastaajista ei ollut kiinnostunut käyttämään Palkka.fi:tä. Kolmasosa vastasi olevansa mahdollisesti kiinnostunut ja vähiten, 7 vastaajaa, sanoi olevansa kiinnostunut Palkka.fi:n käyttämisestä. Ohjelman käyttämisestä kiinnostuneista neljä tiesi sen olemassaolosta entuudestaan. Heistä yksi suunnitteli aloittavansa Palkka.fi:n käytön seuraavan vuoden alusta. Muiden kolmen syynä ohjelman käyttämättömyyteen oli se, että tilitoimisto hoitaa palkanlaskennan. Myös neljä ehkä-vastanneista olivat tietoisia Palkka.fi:stä ennestään. Loput 56% Palkka.fi:stä entuudestaan tienneistä ei ollut kiinnostunut käyttämään sitä.

Kaksi Palkka.fi:n käytöstä kiinnostunutta eivät olleet kuulleet siitä aiemmin. Yksi kiinnostunut vastaaja sanoi kuulleensa ohjelmasta aiemmin, mutta unoh-
taneensa sen. Hän aikoi nyt tutustua ohjelmaan paremmin.

Puolet vastaajista, jotka eivät tunteneet ohjelmaa entuudestaan, eivät olleet kiinnostuneita käyttämään sitä. Hieman yli kaksi kolmasosaa mahdollisesti ohjelman käytöstä kiinnostuneista ei tiennyt ohjelmasta aiemmin. Palkka.fi:stä

kyselystä kuulleet luultavasti halusivat ottaa enemmän selvää ohjelmasta eivätkä vastanneet suoraan olevansa kiinnostuneita käyttämään sitä.

Kyselyn viisi viimeistä kysymystä olivat tarkoitettu Palkka.fi:tä käyttäville. Kysymykset koskivat palvelun helppokäyttöisyyttä, mahdollisia kehittämisenkohteita, palvelun tuomia etuja ja käyttäjätyytyväisyyttä. Kyselyyn vastanneista vain yksi yritys käytti palkanlaskentaansa Palkka.fi:tä. Kyseinen yritys oli käyttänyt ohjelmaa vuoden ajan. Kysymykseen kuinka helppokäyttöinen Palkka.fi on vastaajan mielestä, hän vastasi ohjelman olevan melko helppokäyttöinen. Ohjelmaan tyytyväisyyttä kysyttäessä vastaaja sanoi olevansa melko tyytyväinen. Viimeiset kaksi kysymystä olivat avoimia kysymyksiä. Niiden tarkoitus oli kartoittaa palvelun hyötyjä käyttäjille ja mahdollisia kehittämiskohteita. Vastauksia ei saatu kumpaankaan kysymykseen.

Palkka.fi on siis melko hyvin tunnettu aloittelevien yritysten keskuudessa, jopa lähes puolet vastaajista tiesi ohjelmasta. Vaikka käyttäjiä oli vain yksi vastaajista, palvelun käytöstä edes hieman kiinnostuneita oli kuitenkin vajaa puolet vastanneista. Lähes kaikkien vastanneiden yritysten palkanlaskenta hoidettiin tilitoimistossa, mikä koettiin helpoksi ja edulliseksi ja se oli suurin syy miksi Palkka.fi:tä ei käytetty, jos siitä oltiin tietoisia.

6 POHDINTA

Tässä luvussa käydään läpi työn vaiheita ja tuloksia. Opinnäytetyö tehtiin kii-
reisellä aikataululla ja se on saattanut vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. Esi-
merkiksi kyselyyn olisi ollut mahdollista saada enemmän vastauksia, mikäli
vastausaika olisi ollut pidempi ja vastaamatta jättäneille olisi ehditty laittaa toi-
nen muistutus.

Vastausprosentti jäi siis 23%:iin, ja tutkimuksen luotettavuuden voidaan sanoa
olevan tyydyttävä. Kohderyhmänä olevien yritysten yhteystietojen saanti vii-
västy ja vastausaika ei sen vuoksi jäänyt tarpeeksi. Muuten opinnäytetyö-
prosessi eteni hyvin järjestelmällisesti, kuten kvantitatiiviset tutkimukset yleensä.

On valitettavaa, ettei kyselyyn vastanneissa ollut enempää Palkka.fi:n käyttä-
jiä, mutta toisaalta heidän merkityksensä ei ollut yhtä suuri tutkimusongelman
kannalta. Tavoitteena oli saada selville kuinka moni aloittelevista yrityksistä
tietää Palkka.fi-ohjelman olemassaolosta ja useampi sen käyttäjä olisi tieten-
kin lisännyt ohjelman tunnettuutta tuloksissa. Se, että vain 2% vastaajista
käytti Palkka.fi-ohjelmaa ei anna oikeaa kuvaa ohjelman kokonaiskäyttäjien
määrästä sillä yksin Jyväskylässä arvioidaan olevan 630 yritystä, jotka käyttä-
vät Palkka.fi:tä palkkojensa laskentaan.

Yhtiömuodon ja liikevaihdon jakautuminen olivat odotusten mukaiset. Kohde-
ryhmänä olivat aloittelevat yritykset, joten voitiin olettaa liikevaihtojen olevan
verrattain pieniä. Osakeyhtiöiden enemmistö selittyy sillä, ettei yrittäjä voi nos-
taa yrityksestä rahaa muuten kuin osinkoina. Silloin yrittäjän yleensä pitää
maksaa palkkaa jo itselleen vaikkei muita työntekijöitä olisikaan. Yritysten, joil-
le kysely lähetettiin, työntekijöiden määrä ei ollut ennakkoon tiedossa. Oletus
olikin aloittelevien yritysten ollessa kyseessä, että suurin osa lopulta kuuluisi
1-5 työntekijän kohderyhmään. Kun yrittäjä lasketaan myös työntekijäksi eli
palkansaajaksi, 86% vastaajista kuului tutkimuksen eli myös Palkka.fi:n koh-
deryhmään.

Palkkahallinto hoidetaan tilitoimiston avulla suurimmassa osassa vastanneista yrityksistä. Syitä tähän ovat helpous ja aloittelevana yrityksenä halu keskittyä yrityksen ydintoimintaan. Tuloksia läpikäydessä huomattiin, että olisi voitu tiedustella olivatko yrittäjät yritystä perustaessaan jo tietoisia Palkka.fi:stä ja harkitsivatko he sitä vaihtoehtona palkanlaskennan hoitamiseen. Jos palkanlaskenta on alusta asti ollut ulkoistettuna tilitoimistolle, voi sen hoitaminen itse tuntua turhalta. Siitä voisikin saada aiheen jatkotutkimukselle yhdessä sen kanssa, miten pienyrityksen olisi kannattavinta hoitaa palkanlaskenta, itse vai tilitoimistossa. Palkka.fi:n suurin etu on ohjelman maksuttomuus, jolloin jäisi selvitetäväksi kuinka paljon yrittäjän aikaa palkkojen laskeminen sillä veisi. Kokisivatko yrittäjät sen kannattavaksi tilitoimistoon verrattuna?

Kiinnostusta Palkka.fi:n käyttämiseen oli lähes puolella vastaajista. Yksi jopa kertoi aikovansa aloittaa ohjelman käytön vuoden alusta. Kuitenkin puolet vastaajista, jotka eivät tienneet Palkka.fi:stä aiemmin, eivät olleet kiinnostuneet ohjelman käytöstä. Luultavasti palkkahallinnon hoitaminen tilitoimiston avulla koetaan niin helpoksi ettei yrittäjillä ole halua alkaa tutustumaan palkanlaskentaan ja siihen mitä sen hoitaminen itse vaatii. Yrittäjä haluaa keskittyä yrityksensä ydintoimintoihin.

Suurin osa vastaajista oli saanut tiedon Palkka.fi:stä internetistä. Tieto on luultavasti siis itse hankittua. Palkka.fi-esitteitä on jaettavissa ainakin veroimistoissa ja te-keskuksissa. Tietoa ei kuitenkaan tulosten perusteella ole saatu niiltä. Kenties uusille yrittäjille voitaisiin mainita Palkka.fi:stä vaihtoehtona palkkahallinnon hoitamiseen yrittäjille tarkoitetuissa neuvontapalveluissa, kuten juuri te-keskuksissa, veroimistoissa yms.

Jatkotutkimuksen aiheeksi opinnäytetyön ohjaaja ehdotti myös sen selvittämistä, ollaanko Palkka.fi-ohjelman tavoitteeseen on päästy. Onko virheiden määrä maksujen suorituksissa vähentynyt maksunsaajien näkökulmasta ohjelman lanseeraamisen jälkeen ja tulevatko maksut oikeaan aikaan maksunsaajien tileille. Selvityksen kohteena voisi olla myös, onko yritysten kynnys työntekijöiden palkkaamiseen alentunut ohjelman lanseerauksen myötä.

Vastaajista lähes puolet tunsivat Palkka.fi-ohjelman. Sen tunnettuuden voisi sanoa olevan kohtuullinen, ellei jopa hyvä, kun otetaan huomioon ettei ohjelmaa ole markkinoitu laajalti. Myös kysyntää ohjelmalle on, sillä puolet vastaajista olisivat kiinnostuneita käyttämään Palkka.fi:tä. Käyttäjämäärät ja maksetut palkat ovat olleet vuonna 2011 yhä nousussa. Ohjelmasta tiedottamista yrityksen perustamisvaiheessa voisi kehittää. Tällöin Palkka.fi:n käyttämistä palkkojen laskentaan voidaan harkita jo yrityksen alusta eikä välttämättä palkkahallinnon hoitoa ulkoistettaisi suoraan tilitoimistolle.

LÄHTEET

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2006. Tutki ja kirjoita. 12 p. Tammi: Helsinki.

Kananen, J. 2008. Kvantti: Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja: Jyväskylä.

Karttunen, E. 2005. Palkkahallinnon perusteet. Yrityssanoma.

Kondelin, A., Laitinen, M. & Peltomäki, T.(toim.). 2011. Palkkahallinnon säädökset 2011. 5. p. Helsinki: WSOYPro

L 658/2004. 2004. Laki pientyönantajan maksu- ja ilmoituspalvelujärjestelmästä.

Laitinen, J. 2011. Toimitusjohtaja. Tuhansien Järvien Uusyrittäjäkeskus ry. Puhelinkeskustelu 30.9.2011.

Laitinen, M. 26.7.2001. Selvitys verotilistä ja pientyönantajien maksujärjestelmästä. Viitattu 30.10.2011.

<http://pre20031103.stm.fi/suomi/vao/julkaisut/vaosisallys12.htm>

Palkan ulosmittaus. 2011. Palkan ulosmittaus. Viitattu 19.10.2011.

<http://www.oikeus.fi/5620.htm>

Palkka.fi-esite. 24.1.2011. Artikkelit Palkka.fi-sivustolla. Viitattu 26.10.2011. <https://www.palkka.fi/>, esitteet.

Palkka.fi oppimisympäristö. 2011. Viitattu 26.10.2011. <https://opi.palkka.fi/>

Palkka.fi Yrityskäyttäjän UKK. 8.7.2010. Artikkelit Palkka.fi-sivustolla. Viitattu 26.10.2011. <https://www.palkka.fi/>, esitteet

Romunen, S. 2011. Taloushallinnon assistentti. Adecco Oy. Haastattelu 2.11.2011.

Ruuhonen, B. 2011. Ylitarkastaja. Verohallinto. Sähköpostiviesti 20.9.2011.

Liitteenä PDF-tiedostot: Nettopalkat 2010-2011. Palkka.fi Tilasto 31.8.2011. Vuositilasto Käyttäjät kunnittain 2011.

Stenbacka, J. & Söderström, T. 2009. Palkanlaskenta. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.

Syvänperä, O. & Turunen, L. 2011. Palkkavuosi. Helsinki: Edita.

LIITTEET

LIITE 1. Kyselylomake

Palkka.fi:n tunnettuus

Yhtiömuoto:

- Yksityinen elinkeinonharjoittaja (toiminimi)
- Avoin yhtiö
- Kommandiittiyhtiö
- Osakeyhtiö

Työntekijöiden määrä yrittäjän lisäksi: _____

Yrityksen liikevaihto: _____

1. Miten yrityksenne palkkahallinto on hoidettu?

- Yrityksessä (yrittäjä/muu hlö) Palkka.fi-ohjelmalla
- Yrityksessä (yrittäjä/muu hlö) muulla palkanlaskentaohjelmalla
- Tilitoimistossa
- Muuten, miten _____

Mikäli vastasitte 'yrityksessä Palkka.fi-ohjelmalla', siirtykää kysymykseen 5.

2. Tiedättekö mikä on Palkka.fi-ohjelma?

- Kyllä
- En

Palkka.fi on internetissä oleva ilmainen palkanlaskentaohjelma yrityksille ja kotitalouksille. Palvelun avulla voi mm. laskea työntekijän palkan sivukuluineen, tehdä tarvittavat ilmoitukset Verohallintoon ja työeläkeyhtiöille ja tuottaa maksuaineisto nettipankkiin. Lisää tietoja www.palkka.fi.

3. Olisittekö kiinnostunut Palkka.fi:n käyttämisestä?

- Kyllä
- Ehkä
- En

4. Mistä syystä ette käytä Palkka.fi-ohjelmaa?

5. Mistä saitte tiedon Palkka.fi:stä?

- Verotoimistosta
- Internetistä
- Rakennusvalvojalta
- Muualta, mistä _____

Palkka.fi:n käyttäjille:

6. Kuinka kauan olette käyttäneet Palkka.fi:tä? _____

7. Kuinka tyytyväinen olette Palkka.fi:hin asteikolla 1-5?

hyvin tyytymätön 1	2	3	4	hyvin tyytyväinen 5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Kuinka arvioisitte Palkka.fi:n helppokäyttöisyyttä asteikolla 1-5?

hyvin vaikeakäyttöinen 1	2	3	4	hyvin helppokäyttöinen 5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Mitkä ovat Palkka.fi:n suurimmat hyödyt teille?

10. Onko Palkka.fi:ssä mielestänne jotain kehitettävää?
