

Laura Takku

KANSALLISEN TULOREKISTERIN VAIKUTUS  
PALKANLASKENTAAN

Liiketalouden koulutusohjelma  
2019

## KANSALLISEN TULOREKISTERIN VAIKUTUS PALKANLASKENTAAN

Takku, Laura  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Syyskuu 2019  
Sivumäärä: 37  
Liitteitä: 1

Asiasanat: Palkanlaskenta, Kansallinen tulorekisteri

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli perehtyä kansallisen tulorekisterin vaikutukseen palkanlaskennassa. Tutkimus tehtiin työnantajan näkökulmasta ja pääpaino oli työnantajan erilaisissa ilmoituksissa ja niiden muuttumisessa. Tutkimusongelmana oli työnantajan ilmoitusten muutokset.

Opinnäytetyön aihe valittiin sen perusteella, että se oli hyvin ajankohtainen ja puhuttava aihe vuonna 2019, kun tulorekisteri otettiin käyttöön. Aiheesta ei vielä juurikaan ollut tehty tutkimuksia, koska tulorekisterin vaikutukset eivät olleet vielä ennen vuotta 2019 näkyvissä. Työhön haluttiin kerätä työnantajan näkökulmasta merkittävimmät muutokset työnantajan ilmoituksissa.

Tutkimus tehtiin kvalitatiivisena tutkimuksena, koska tutkittava aihe oli ilmiö, ja tulokset olivat laadullisia. Aineistonkeruumenetelminä käytettiin havainnointia sekä kyselylomaketta. Kyselylomake lähetettiin Yritys X:n tulorekisteritiimille sähköisesti. Havainnointia tutkija teki oman palkanlaskijan työnsä ohella. Tutkimusmateriaalia kerättiin myös eri lähteistä internetistä.

Tutkimuksen tuloksena saatiin kattava kuvaus tulorekisterin muutoksista työnantajan ilmoituksissa. Tutkimukseen saatiin myös paljon tietoa tulorekisterissä havaituista ongelmista ja niiden ratkaisuksista. Merkittävin tutkimustulos on se, että tulorekisterin avulla työnantajan ilmoittamisvelvollisuudet yksinkertaistuvat. Valmis opinnäytetyö on kattava kuvaus tulorekisterin eri vaiheista ennen tulorekisterin käyttöönottoa, käytön alkuvaiheista ja tulorekisterin tulevaisuudennäkymistä. Kyselylomake, jonka avulla tietoa kerättiin, on opinnäytetyön liitteenä.

## NATIONAL INCOMES REGISTER'S EFFECTS TO PAYROLL

Takku, Laura

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

September 2019

Number of pages: 37

Appendices: 1

Keywords: Payroll, National incomes register

---

The purpose of this thesis was to research incomes register's effects to payroll. Thesis was made in employer's viewpoint. Main point and research problem of this thesis was the changes in employer's filings.

The topic of this thesis was chosen, because the incomes register was very current issue in 2019, because that is the year the incomes register was launched. The effects and problems were unknown before year 2019. In this thesis there are the main effects and problems in employer's viewpoint gathered together.

The research was done as a qualitative research, because the topic is phenomenon and results are not numeric. Research material was collected by using a questionnaire, taking notes from researcher's job as an accountant and from different sources in the internet. Questionnaire was sent via e-mail to Company X's incomes register -team.

The result of this research is a comprehensive description of incomes register's problems, changes in employer's filing and the future of the incomes register. The most notable result is employers' filings decrease to only one report to the incomes register each month. The questionnaire is an appendix of this thesis.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	PALKANLASKENTA YLEISESTI.....	7
2.1	Palkka.....	7
2.1.1	Luontoisedut... ..	8
2.1.2	Palkasta tehtävät vähennykset .....	9
2.2	Työnantajan lakisääteiset maksut .....	11
2.2.1	Työnantajan sairausvakuutusmaksu .....	11
2.2.2	Työeläkevakuutusmaksu .....	11
2.2.3	Sopimustyönantajat ja tilapäiset työnantajat .....	12
2.2.4	Tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksu.....	12
2.2.5	Työttömyysvakuutusmaksu .....	13
2.3	Palkanlaskennan eri työvaiheet.....	13
2.3.1	Kansaneläkelaitos .....	14
2.3.2	Vakuutusyhtiöt .....	15
3	KANSALLINEN TULOREKISTERI.....	17
3.1	Mikä on kansallinen tulorekisteri?.....	17
3.2	Tulorekisteri tulonsaajan näkökulmasta .....	18
3.3	Tulorekisteri työnantajan näkökulmasta .....	19
3.4	Tulorekisteri tiedon käyttäjän näkökulmasta .....	20
4	YRITYS X LYHYESTI.....	21
5	TUTKIMUSMENETELMÄT JA TIEDONKERUU.....	22
5.1	Kvalitatiivinen tutkimus.....	22
5.2	Kyselylomake .....	23
5.3	Havainnointi.....	25
6	TULOREKISTERI PALKANLASKENNASSA.....	27
6.1	Toimenpiteet ennen tulorekisterin käyttöönottoa .....	27
6.2	Palkkatietojen vienti tulorekisteriin .....	28
6.3	Havaitut ongelmat tulorekisterissä.....	29
6.4	Tulorekisterin hyödyt ja tulevaisuuden näkymät.....	32
7	POHDINTA.....	34
7.1	Tutkimustulokset.....	34
7.2	Opinnäytetyön vaiheet .....	35
	LÄHTEET.....	37
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Sähköistyminen yleistyy nykypäivän työ- ja arkielämässä hurjaa vauhtia. Toimistoissa pyritään pääsemään eroon paperin käsittelystä ja siirtämään työt verkkoon. Myös Suomen valtio pyrkii sähköistämään toimintojaan, ja tämän takia on kehitetty kansallinen tulorekisteri. Kansalliseen tulorekisteriin kerätään jokaisen suomalaisen tulonsaajan palkka-, etuus- ja eläketiedot, jotka esimerkiksi viranomaiset, kuten Kansaneläkelaitos pääsevät näkemään tarvittaessa.

Tämä opinnäytetyö käsittelee tulorekisterin tuomia muutoksia ja vaikutuksia palkanlaskennassa. Työskentelen tällä hetkellä palkanlaskijana Yritys X:n talouspalvelukeskuksessa, jonka kautta kulkee yli 10 000 tilipussia joka kuukausi. Tulorekisterin vaikutukset näkyvät työssämme lähes päivittäin ja sen takia käytän osittain omia havaintojani tutkimuksessani. Tällä opinnäytetyöllä ei varsinaisesti ole toimeksiantajaa, vaan Yritys X toimii yhteistyössä kanssani tässä työssä, ja saan kerätä materiaalia tutkimustani varten tästä yrityksestä.

Tutkin tulorekisterin vaikutuksia tekemällä itse havaintoja eri toimenpiteistä, joita tulorekisteri vaatii, sekä esittämällä kysymyksiä sähköistä kyselylomaketta apuna käyttäen Yritys X:n Tuki ja Kehitys -tiimille, jonka rooli tulorekisterin käyttöönotossa on merkittävä. Sähköinen kyselylomake lähetetään tiimille sähköpostilla. Kyselylomakkeessa on avoimia kysymyksiä, joihin tiimi saa vastata niin laajasti kuin suinkin pystyvät. Haastattelukysymykset käsittelevät toimenpiteitä ennen tulorekisterin käyttöönottoa, toimenpiteet käyttöönoton aikana ja toimenpiteet tulorekisterin joka päiväisessä käytössä. Pyrin kyselyn avulla saamaan mahdollisen tarkan kuvan siitä, millaisia toimenpiteitä tulorekisteri vaatii työnantajalta ja mitä haasteita ja hyötyjä tämä uusi palvelu tullessaan tuo. Kyselyn teemoihin pyrin etsimään vastauksia myös eri lähteistä internetistä ja vertaan niitä saamiini vastauksiin Tuki ja Kehitys -tiimiltä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kerätä laaja tietopaketti tulorekisteristä työnantajan näkökulmasta, sekä pohtia sitä, kuinka merkittävä uudistus on. Opinnäytetyö käsittelee myös ongelmakohtia tulorekisterin käyttöönotossa ja jokapäiväisessä

käytössä. Teoriatietoa tullaan keräämään verohallinnon internet-sivuilta sekä esimerkiksi erilaisista lehtiartikkeleista ja blogikirjoituksista. Artikkeleita ja blogikirjoituksia on tehty paljon jo ennen tulorekisterin käyttöönottoa ja sen jälkeen. Sen sijaan kirjallisuutta aiheesta ei vielä juurikaan ole, koska palvelu on ollut käytössä niin vähän aikaa, ja se muuttuu ja kehittyy koko ajan.

## 2 PALKKANLASKENTA YLEISESTI

Palkanlaskenta on lähes jokaisen yrityksen taloushallinnon tehtävistä tärkein. Palkkahallinnossa hoidetaan yrityksen henkilöstön palkkaukseen ja työsuhteisiin liittyviä asioita. Työ edellyttää palkanlaskijalta paljon osaamista ja tietämystä eri laeista, työehtosopimuksista, palkkalajeista sekä palkanlaskennan järjestelmistä. Palkkahallinnossa huolehditaan esimerkiksi palkkaukseen liittyvien lakien ja työehtosopimusten noudattamisesta ja siitä, että henkilöstön palkkaus on määritelty mahdollisimman oikein suhteessa työsopimuksessa määriteltyihin työtehtäviin. Esimerkiksi työehtosopimuksissa on palkkataulukot, joiden mukaista palkkaa työntekijälle pitää vähintään maksaa. Palkkahallinnon tärkeä tehtävä on myös laskea palkat virheitä välttämällä ja maksaa ne sovittuna aikana.

Palkkojen laskemisen lisäksi palkanlaskentaan kuuluu myös palkkalaskelmien toimitaminen joko sähköisesti tai paperipostilla, loma- ja poissaolotietojen käsittely, matkalaskujen käsittely, lainsäädännön ja työehtosopimusten muutosten seuranta sekä kommunikointi sekä raportointi esimerkiksi Verohallintoon, vakuutusyhtiöihin sekä työeläkelaitoksiin niiden asettamien määräysten mukaisesti. Pienissä yrityksissä yleensä yksi henkilö vastaa koko yrityksen taloushallinnosta, mukaan lukien palkanlaskennasta, mutta isommissa yrityksissä palkkahallinto on erillinen osa taloushallintoa. Palkanlaskenta on myös mahdollista ulkoistaa esimerkiksi tilitoimistolle. (Stenbacka & Söderström 2016. 14.)

### 2.1 Palkka

Palkka on työsuhteessa tehdystä työstä maksettava korvaus. Se voi koostua varsinaisesta palkasta sekä esimerkiksi palkanlisistä, palkkioista, provisioista ja ylityökorvauksesta. Palkanlisiä ovat esimerkiksi ilta-, lauantai- ja kielilisät. Pääsääntöisesti palkka maksetaan rahana, mutta se voidaan myös maksaa erilaisina luontoisetuina kuten auto- tai ravintoetuina. Palkka maksetaan palkanmaksukausittain, joka voi olla kuukausi, kaksi viikkoa tai viikko. (Stenbacka & Söderström 2016, 22.)

Rahapalkka voi olla esimerkiksi aika- tai suorituspalkkaa. Aikapalkalla tarkoitetaan tunti- tai kuukausipalkkaa, jolloin maksettava palkka perustuu sovittuun työaikaan. Kuukausipalkan edellytys on työehtosopimuksen mukainen kokoaikatyö, eli yleensä 37,5-40 viikkotyötuntia. Tuntipalkka maksetaan tehtyjen työtuntien mukaan.

Suorituspalkka on työnantajan ja työntekijän yhdessä sovitusta työsuorituksesta kuten tilojen siivouksesta maksettava palkka. Urakkapalkka on myös suorituspalkka. Varsinkin rakennusalalla urakkapalkka on hyvin yleinen. Työnantaja ja työntekijä sopivat ennakkoon esimerkiksi talon rakennusprojektista ja projektille määritetään kiinteä urakkapalkka. Siihen eivät vaikuta tehdyt työtunnit tai se, mihin vuorokauden aikaan työ on tehty. Provisiopalkalla työskentelevän henkilön palkka muodostuu ennalta määritettyjen provisiokriteerien mukaan. Kriteeri voi olla esimerkiksi kuukauden aikana myytyjen tuotteiden hinnasta tietty prosenttiosuus normaalin tunti- tai kuukausipalkan päälle. (Stenbacka & Söderström 2016, 22-23.)

### 2.1.1 Luontoisedut

Luontoisetu on työnantajan omistama tai vuokraama etuus, jonka hän luovuttaa työntekijän käyttöön. Luontoiseduksi katsotaan siis työntekijän muuna kuin rahana saama etuus, jota työntekijä voi käyttää hyväkseen myös vapaa-aikanaan. Yleisimpiä luontoisetuja ovat auto-, ravinto-, asunto- ja puhelinetu. Luontoisedun arvo lisätään työntekijän kuukausittaiseen palkkaan, jolloin saadaan työntekijän kokonaisansio. Luontoisetu katsotaan työntekijän palkaksi, jolloin hän maksaa edusta ennakonpidätyksen. Verohallinto määrittää vuosittain eri eduille niiden raha-arvojen määräytymisperusteet, jonka mukaan työntekijä ennakonpidätyksen maksaa. Työntekijä voi myös maksaa työnantajalle koko edun arvon, jolloin luontoisetua ei lasketa työntekijän verotettavaan tuloon. (Stenbacka & Söderström 2016, 25. Syvänperä & Turunen 2011, 68.)

Silloin kun työntekijä tai hänen perheensä jäsen saa käyttää työnantajan omistamaa henkilö- tai pakettiautoa yksityisajoihinsa, katsotaan tämä työntekijälle verotettavaksi autoeduksi. Autoetu voi olla joko vapaa autoetu tai auton käyttöetu. Vapaa autoetu



tarkoittaa sitä, että työnantaja maksaa kaikki auton kustannukset, kuten huollot ja polttoaineet. Auton käyttöetu taas tarkoittaa sitä, että työntekijä kustantaa itse vähintään auton polttoaineet. Jos käyttöetuautoa käytetään myös työmatka-ajoihin, on työntekijällä oikeus saada kilometrikorvaus työnantajalta työajojen osalta. Autoedun verotusarvoon vaikuttaa edun tyyppi, auton ikä ja sen lisävarusteet. (Stenbacka & Söderström 2016, 25.)

Ravintoedulla tarkoitetaan työnantajan järjestämää työpaikkaruokailua omassa työpaikkaravintolassa tai muussa ruokalanpitäjän ylläpitämässä työpaikkaruokalassa tai ravintolassa. Työnantajalla voi olla sopimusruokailupaikkoja yhdessä tai useammassa ravintolassa tai työntekijöillä voi olla niihin kohdennettuja maksuvälineitä, kuten esimerkiksi E-Passi -sovellus tai lounassetelit. Työpaikka- tai sopimusruokailun raha-arvo saadaan, kun yhden aterian raha-arvo kerrotaan kuukaudessa käytettyjen aterioiden määrällä. (Stenbacka & Söderström 2016, 29. Verohallinnon www-sivut 2019.)

Asuntoedussa työntekijä saa työsuhteensa perusteella työnantajan omistaman tai vuokraaman asunnon käyttöönsä. Asuntoedun arvon määrittystä varten Suomi on jaettu kuuheen eri alueeseen ja joka alueella asuntoedun arvo on hieman eri. Helsingin alue on jaettu postinumeron mukaan viiteen eri alueeseen ja muu Suomi kahteen alueeseen. Asuntoedun arvoon vaikuttaa sijainnin lisäksi asunnon koko ja lämmitysmuoto. (Stenbacka & Söderström 2016, 30. Syvänperä & Turunen 2011, 70.)

Puhelinedulla tarkoitetaan työnantajan tarjoamaa puhelinliittymää, joka kattaa kaikki puheluista, tekstiviesteistä ja mobiilidatasta aiheutuvat kustannukset. Liittymää voi siis käyttää niin työ- kuin yksityiskäytössä. Usein etuun liittyy myös työnantajan hankkima puhelin. Puhelinedun arvo vuonna 2019 on 20 € kuukaudessa. (Stenbacka & Söderström 2016, 31. Verohallinnon www-sivut 2019.)

### 2.1.2 Palkasta tehtävät vähennykset

Työntekijän palkasta tehtäviä vähennyksiä ovat muunmuassa ennakonpidätys, työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksu sekä mahdolliset ulosottopidätykset sekä

ammattiliittojen jäsenmaksut. Nämä vähennykset tehdään aina palkanmaksun yhteydessä ja työnantaja tilittää maksut eteenpäin. (Stenbacka & Söderström 2016, 45-46.)

Ennakonpidätys on työntekijän palkasta vähennettävä vero, joka tilitetään Verohallinnolle. Ennakonpidätys kattaa työntekijän valtion-, kunnallis- ja kirkollisveron sekä sairausvakuutusmaksun. Ennakonpidätys on siis verojen ennakoperintää, mutta lopulliset verot selviävät vasta seuraavana vuonna, jolloin työntekijä voi saada veronpalautusta liikaa pidätetystä verosta tai maksamaan jäännösveroa lisää Verohallinnolle. Ennakonpidätys lasketaan työntekijän henkilökohtaisen verokortin mukaan, jonka hän saa vuosittain Verohallinnolta. Työntekijä voi halutessaan korottaa ennakonpidätysprosenttiaan, mutta veroprosentin laskemista varten työntekijän tulee tilata muutosverokortti verohallinnolta. (Stenbacka & Söderström 2016, 46-47.)

Työntekijän palkasta peritään myös työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksut. Työeläkevakuutusmaksuilla rahoitetaan lakisääteisiä eläkkeitä ja työttömyysvakuutusmaksuilla työttömyyspäivärahoja. Nämä maksut peritään työntekijän palkasta prosentteerusteisesti, jotka sosiaali- ja terveysministeriö vahvistavat vuosittain. (Stenbacka & Söderström 2016, 69.)

Työntekijän palkasta saatetaan myös pidättää ulosottopidätys. Työntekijän maksamaton velka ulosmitataan oikeuden päätöksellä ja ulosottovirasto lähettää työnantajalle maksukiellon, joka velvoittaa työnantajan pidättämään osan työntekijän palkasta ulosottona. Perintä on pakottavaa, eikä sitä voi lopettaa ilman ulosottoviraston määräystä. Ulosottopidätyksen suuruuteen vaikuttaa työntekijän ulosoton suojaosuus sekä palkka. (Stenbacka & Söderström 2016, 69-70.)

Työntekijän kuuluessa ammattiliittoon voidaan liiton jäsenmaksu periä suoraan työntekijän palkasta, mikäli työntekijä valtuuttaa työnantajan suorittamaan perinnän. Työntekijän on myös mahdollista maksaa jäsenmaksu suoraan ammattiliitolle. Jäsenmaksu on joko palkasta laskettava prosentuaalinen osuus tai kiinteä vuosimaksu. (Stenbacka & Söderström 2016, 72.)

## 2.2 Työnantajan lakisääteiset maksut

Aina kun yritys maksaa palkkoja, on sen osallistuttava sosiaalivakuutusten rahoittamiseen, jotka ovat pakollisia lakisääteisiä maksuja. Maksut perustuvat maksettuihin ennakonpidätyksen alaisiin palkkoihin. Sosiaalivakuutusmaksuihin kuuluvat työnantajan sairausvakuutusmaksu, työeläkevakuutusmaksu, ryhmähenkivakuutusmaksu, tapaturmavakuutusmaksu sekä työttömyysvakuutusmaksu. (Stenbacka & Söderström 2016, 79.)

### 2.2.1 Työnantajan sairausvakuutusmaksu

Sairausvakuutusmaksu on tarkoitettu rahoittamaan sairausvakuutusmaksuja. Työnantaja maksaa tätä kaikista 16-67 vuotiaista työntekijöistään heidän palkkansa perusteella. Sosiaaliturvamaksu maksetaan ennakonpidätyksen alaisista palkoista, ei esimerkiksi verottomista päivärahoista tai kilometrikorvauksista. Työkorvaus ei ole palkkaa, joten siitä ei makseta sosiaaliturvamaksua. (Stenbacka & Söderström 2016, 79-80.)

Ennen tulorekisterin voimaan tuloa työnantaja ilmoitti kuukausittain ennakonpidätykset ja sosiaaliturvamaksut Verohallinnolle sähköisesti tai paperilomakkeella. Vuodesta 2019 lähtien ilmoitukset tehdään kuukausittain tulorekisteriin. Ennakonpidätys ja sosiaaliturvamaksu ovat oma-aloitteisia maksuja, eli työnantajan on itse laskettava maksettava rahasumma ja työnantaja vastaa summan oikeellisuudesta. (Stenbacka & Söderström 2016, 80-82.)

### 2.2.2 Työeläkevakuutusmaksu

Työnantajan on otettava työntekijöilleen työeläkevakuutus eläkevakuutusyhtiöstä työntekijöiden tulevaa eläkettä varten. Vakuutuksen piiriin kuuluvat kaikki 17-68-vuotiaat työntekijät, joiden kuukausiansio on vuonna 2019 minimissään 59,36 euroa. Työntekijä maksaa myös työeläkevakuutusmaksua, ja se peritään suoraan työntekijän palkasta. Työnantaja maksaa oman ja työntekijöidensä osuuden vakuutusyhtiölle. (Stenbacka & Söderström 2016, 82.)

### 2.2.3 Sopimustyönantajat ja tilapäiset työnantajat

Valtaosa työnantajista on sopimustyönantajia. Se tarkoittaa sitä, että yrityksessä on jatkuvasti vähintään yksi työntekijä ja määräaikaisten työntekijöiden kuuden kuukauden palkkasumma on yhtäjaksoisesti vähintään tietty vuosittain vahvistettu summa. Vuonna 2019 tuo summa on 8502 euroa. Sopimustyönantaja voi itse valita eläkevakuutusyhtiön ja solmii sen kanssa vakuutus sopimuksen. Ennen tulorekisteriä vakuutusmaksut perustuivat joko työnantajan ilmoittamaan palkka-arvioon tai vakuutusyhtiön arvioon. Työnantaja sai valita maksaako vakuutusmaksut kerran tai useamman kerran vuodessa ennakkomaksuina vakuutusyhtiön arvion perusteella, vai ilmoittaako työnantaja palkkasummat vakuutusyhtiöön kerran kuussa ja maksaa vakuutusmaksut jälkikäteen kunkin kuukauden ilmoituksen perusteella. Mikäli työnantaja valitsi ennakkomaksut, oli hänen annettava vuosittain vakuutusyhtiölle vuosi-ilmoitus, jossa ilmoitettiin kalenterivuonna maksetut palkat ja niiden perusteella maksetut vakuutusmaksut. Vuosi-ilmoituksen perusteella laskettiin lopulliset vakuutusmaksut. Työnantaja saattoi joutua maksamaan lisää vakuutusmaksua, jos ennakkomaksut ovat olleet liian pienet tai hänelle hyvitetiin liikaa maksetut vakuutusmaksut. Vuodesta 2019 lähtien vakuutusyhtiöt saavat palkkatiedot tulorekisteristä ja vakuutusmaksut laskutetaan kuukausittain. (Stenbacka & Söderström 2016, 82-83.)

Tilapäisiä työnantajia ovat esimerkiksi kotitaloudet ja pienet yritykset, joissa yrittäjällä on satunnaisesti ulkopuolista työvoimaa. Tilapäisen työnantajan ei tarvitse tehdä vakuutus sopimusta, vaan riittää, että hän ilmoittaa työntekijän henkilö- ja palkkatiedot kuukausittain eläkevakuutusyhtiölle. Vakuutusmaksut työnantaja maksaa kuukausittain. Tilapäinen työnantaja ei tee vuosi-ilmoitusta vaan kuukausittain maksettava maksu on lopullinen, josta ei hyvitetä liikaa maksettua, eikä vaadita lisämaksuja. Myös tilapäiset työnantajat ilmoittavat vuodesta 2019 lähtien maksamansa palkat tulorekisteriin. (Stenbacka & Söderström 2016, 83-84.)

### 2.2.4 Tapaturma- ja ryhmähenkivakuutusmaksu

Työnantajalla on oltava työntekijöilleen tapaturmavakuutusmaksu jossain vakuutusyhtiössä. Vakuutus kattaa niin työssä kuin työmatkalla sattuneet tapaturmat. Vakuutus

korvaa myös mahdolliset ammattitaudit. Jos työnantaja maksaa palkkoja korkeintaan 1200 euroa vuodessa, tapaturmavakuutus ei ole pakollinen. Vakuutusmaksun suuruus perustuu ennakonpidätyksen alaisiin palkkoihin. Myös työn vaarallisuus saattaa vaikuttaa maksun suuruuteen. (Stenbacka & Söderström 2016, 84.)

Ryhmähenkivakuutus on tapaturmavakuutuksen liitännäinen, joka on otettava tapaturmavakuutuksen ollessa lakisääteinen. Työnantaja vakuuttaa työntekijät kuoleman varalta ja edunsaajina ovat työntekijän puoliso ja alaikäiset lapset. Ryhmähenkivakuutus on voimassa niin työ- kuin vapaa-aikana. (Stenbacka & Söderström 2016, 84.)

### 2.2.5 Työttömyysvakuutusmaksu

Työttömyysvakuutusmaksu on myös tapaturmavakuutuksen liitännäinen, joka on otettava silloin kun tapaturmavakuutus on lakisääteinen. Työttömyysvakuutusmaksun ulkopuolella ovat alle 17- ja yli 65-vuotiaat työntekijät. Työttömyysvakuutusmaksu on tarkoitettu rahoittamaan työttömyyskorvaukset ja se peritään prosentiperusteisesti työntekijöiden palkoista. Työttömyysvakuutusmaksu maksetaan Työttömyysvakuutusmaksurahastoon. Maksussa on sama käytäntö kuin työeläkevakuutusmaksussa, eli työnantaja maksaa niin oman kuin työntekijöidensä osuuden rahastoon suoraan. (Stenbacka & Söderström 2016, 84-85. Veronmaksajain Keskusliitto ry:n [www-sivut](http://www.sivut) 2018.)

## 2.3 Palkanlaskennan eri työvaiheet

Työskentelen itse tällä hetkellä palkanlaskijana konserniyhtiössä. Tähän kappaleeseen olen kerännyt omasta työstäni eri työvaiheita. Kuitenkin jokaisessa yrityksessä palkanlaskennan tehtävät hoidetaan eri tavalla. Suuressa konserniyhtiössä taloushallintoa hoitaa useat eri ammattilaiset, ja oma työni on ainoastaan palkanlaskentaan liittyvää. Yritys X:llä on satoja eri asiakkaita, jotka kuuluvat saman konsernin alle ja talouspalvelukeskuksessa lasketaan kaikkien eri yritysten palkat keskitetysti. Osa asiakkaista on itsenäisiä yrittäjiä, jotka toimivat osittain konsernin alaisuudessa ja osa laskettavista tilipusseista kuuluu suoraan konsernin työntekijöille.

Palkanlaskenta aloitetaan tarkastamalla asiakkaan toimittama mahdollisesti sähköinen palkka-aineisto. Palkka-aineisto voi olla myös paperinen, jolloin asiakas lähettää työntekijöidensä tuntilistat palkanlaskentaan sähköpostitse. Aineiston tarkastamisen jälkeen perustetaan uudet työntekijät palkanlaskentajärjestelmään ja tehdään mahdolliset muutokset maksettaviin palkkoihin palkanlaskentajärjestelmällä, kuten esimerkiksi lomamatietojen tai sairauspoissaolon syöttäminen järjestelmään tai työvuoromuutoksista johtuvat muutokset työntekijöiden työtunteihin. Näiden toimenpiteiden jälkeen tarkastetaan lopullinen palkka-aineisto ja sen jälkeen robotiikkaa hyödyntämällä palkat ajetaan pankkiin maksatukseen, muodostetaan palkkalaskelmat ja ajetaan tarvittavat raportit järjestelmästä kirjanpitoon, tulorekisteriin ja sähköiseen arkistoon. Näiden toimenpiteiden välissä on paljon erilaisia suoritettavia asioita, jotka ovat sidoksissa käytettävään palkanlaskentaohjelmaan, joten näitä toimenpiteitä ei tässä opinnäytetyössä käsitellä.

Varsinaisen palkanlaskennan lisäksi työ on enimmäkseen asiakkaiden neuvomista esimerkiksi työntekijän palkkaamiseen tai työehtosopimukseen liittyen. Palkanlaskijoiden yksi tärkeimmistä tehtävistä on varmistaa, että asiakkaat toimivat lakien, asetusten ja työehtosopimusten mukaisesti ja tarvittaessa ohjata asiakasta toimimaan oikealla tavalla. Palkanlaskijat tekevät myös tiiviisti yhteistyötä kirjanpitäjien kanssa, jotta palkkatiedot saadaan oikein myös yrityksen kirjanpitoon. Verohallinto, työeläkevakuutusyhtiöt, Kansaneläkelaitos, vakuutusyhtiöt sekä ammattiliitot ovat myös palkanlaskennan tärkeitä yhteistyökumppaneita.

### 2.3.1 Kansaneläkelaitos

Palkanlaskenta ja Kansaneläkelaitos, josta käytetään jatkossa lyhennettä Kela, tekevät tiivistä yhteistyötä esimerkiksi silloin, kun työntekijän sairausloma on pidempi kuin 10 arkipäivää. Tuon omavastuuajan jälkeen työnantajalla on oikeus saada hyvitys maksamastaan sairausajan palkasta. Kansaneläkelaitos maksaa työnantajalle sairauspäivärahaa riippuen työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta. Sen jälkeen sairauspäivärahan maksu siirtyy työntekijälle. Esimerkiksi jos työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa yli kolme kuukautta, mutta alle kolme vuotta, työnantajan

palkanmaksuvelvollisuus on 4 viikkoa. Sairausloman kestäessä yli työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden, siirtyy sairauspäiväraha työntekijälle. Sairauspäiväraha perustuu työntekijän viimeisen kuuden kuukauden tuloihin sekä sairausajan palkkaan, ja nämä tulot ilmoitetaan palkanlaskennasta sairauspäivärahahakemuksen yhteydessä.

Työntekijän jäädessä perhevapaalle, palkanlaskennasta ilmoitetaan myös viimeisen kuuden kuukauden tulot Kansaneläkelaitokselle, jonka mukaan äitiys- tai isyyspäiväraha lasketaan. Äitiysvapaan ajalta työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle ensimmäisen kolmen kuukauden ajalta Kelan päivärahan ja palkan erotusta, mikäli työntekijän palkka olisi ollut äitiyspäivärahaa suurempi. Isyyspäivärahan ja palkan erotusta työnantajan on velvollisuus maksaa ensimmäisen kuuden päivän ajalta. Perhevapaisiin liittyvät vuosilomakustannus- ja perhevapaakorvaushakemukset Kelaan tehdään myös palkanlaskennan kautta. (Kansaneläkelaitoksen www-sivut 2019. Kaupan alan työehtosopimus 2018, 64.)

Tulorekisterin myötä kelan päivärahojen laskenta muuttuu. Vuodesta 2020 alkaen sairauspäiväraha perustuu henkilön 12 kuukauden ansioihin, nykyisen kuuden kuukauden sijasta. Työnantajan ei enää vuonna 2020 tarvitse sairaus- tai äitiyspäivärahaa varten ilmoittaa työntekijän ansioita päivärahan suuruuden laskemista varten, vaan tiedot löytyvät tulorekisteristä. Työnantajalle jää enää toistaiseksi vain sairausajan ja sairausajan palkan ilmoittaminen kelaan. (Kansaneläkelaitoksen www-sivut 2019.)

### 2.3.2 Vakuutusyhtiöt

Palkanlaskenta on yhteistyössä vakuutusyhtiöiden kanssa muun muassa työtapaturmien yhteydessä. Työnantaja tekee vakuutusyhtiöön työtapaturmailmoituksen, ja palkanlaskenta täyttää vakuutusyhtiön lähettämän ansiotietokysely, joka vaikuttaa työtapaturmasta maksettavaan korvaukseen. Ansiotietokyselyyn täytetään työntekijän palkkatiedot edelliseltä ja kuluvalta vuodelta sekä sairausajan palkkatiedot.

Myös esimerkiksi yhtiömuodon muutosten yhteydessä sekä vuoden vaihteessa vakuutusyhtiöt lähettivät yrittäjälle palkkatietoja koskevia kyselyitä, jotka usein asiakkaan pyynnöstä täytettiin palkanlaskennassa ja lähetettiin takaisin vakuutusyhtiölle. Palkkatietoja vakuutusyhtiöt tarvitsevat vakuutusmaksujen laskutusta varten. Vuodesta 2019 lähtien vakuutusyhtiöt saavat tarvitsemansa palkkatiedot suoraan tulorekisteristä,

jotka työnantaja ilmoittaa tulorekisteriin joka palkanmaksun jälkeen viiden päivän kuluessa maksupäivästä.



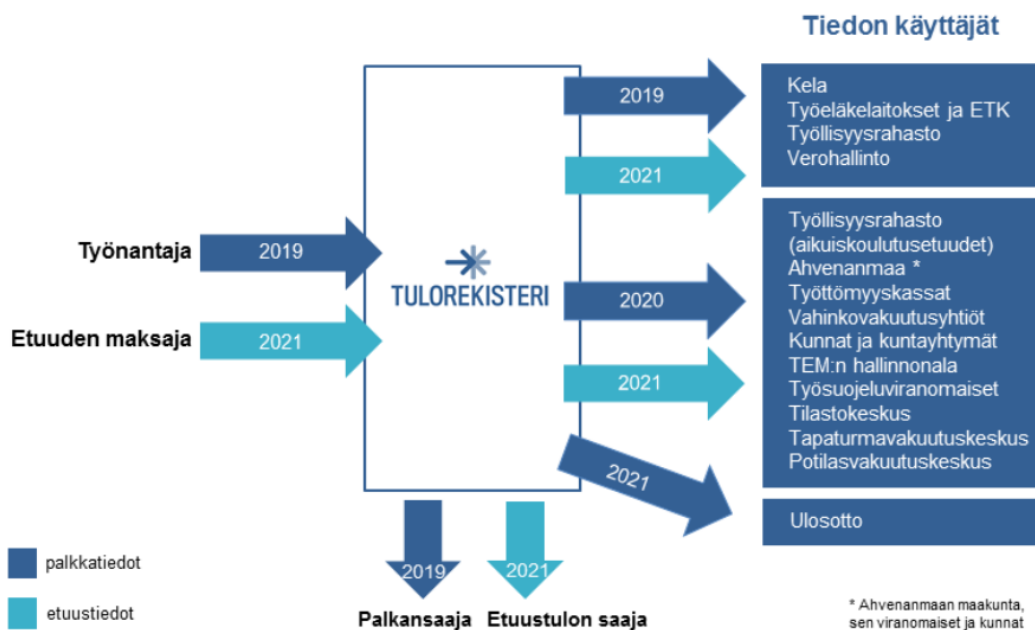
## 3 KANSALLINEN TULOREKISTERI

### 3.1 Mikä on kansallinen tulorekisteri?

Kansallinen tulorekisteri, eli kansallinen tietokanta, joka sisältää palkka-, eläke- ja etuustiedot kattavasti henkilötasolla, otettiin käyttöön 1.1.2019. Tulorekisteri laajenee vaiheittain kattaen tulevaisuudessa jokaisen suomalaisen kaikki palkka-, eläke- ja etuustiedot. Ensimmäisessä vaiheessa tulorekisteriin ilmoitetaan ainoastaan tiedot palkka- ja ansiotuloista. Ilmoitukset maksetuista palkoista tehdään reaaliajassa ja maksuohjeisesti. Heti käyttöönotosta alkaen tulorekisteriä käyttävät Verohallinto, Kansaneläkelaitos, työeläkelaitokset, Eläketurvakeskus sekä Työllisyysrahasto. Tulorekisterin laajentuessa tietoja pääsevät hyödyntämään myös Tilastokeskus, vakuutusyhtiöt, työsuojeluviranomainen, työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonala sekä työttömyyskassat. Viranomaiset sekä muut tiedon käyttäjät pääsevät näkemään vain ne tiedot, joihin he ovat oikeutettuja ja mitä he toiminnassaan tarvitsevat. Tiedonsaanti pohjautuu lakiin, eli tietojen käyttäjä saa tiedon tulorekisteristä vain, jos käyttäjällä on oikeus saada tiedot sen toimintaan sovellettavan lainsäädännön perusteella. (Tulorekisterin www-sivut 2018)

Tulorekisterin perustaminen on yksi Suomen nykyisen hallituksen kärkihankkeista julkisten palvelujen sähköistämisen osa-alueella. Tulorekisteriä ylläpitää Verohallinnon tulorekisteriyksikkö, ja se toimii samalla myös tulorekisterin vastuuviranomaisena. Hankkeen yleisestä ohjauksesta vastaa valtiovarainministeriö. Tulorekisterin yleisenä tavoitteena on tukea harmaan talouden torjumista. Enää ei ole mahdollista toimittaa tietoja vain yhdelle viranomaiselle, koska kaikki tiedon käyttäjät voivat hyödyntää tulorekisteristä löytyviä tietoja. Kaikki tiedot tulorekisteriin toimitetaan sähköisen rajapinnan kautta erillisenä tiedostona tai sähköisessä asiointipalvelussa syöttämällä tiedot verkkolomakkeella. Vain erityisestä syystä tietoja voi antaa paperilomakkeella. Tulorekisterin avulla mahdolliset puutteet ilmoitusten antamisessa havaitaan hyvin nopeasti palkanmaksun jälkeen ja ilmoittamiseen liittyvät puutteet tai ongelmat tulevat esille eri tiedon käyttäjien prosesseissa nopeammin ja niihin on mahdollista reagoida tehokkaammin. Tulorekisterin ansiosta tulonsaajan tietoja ei tarvitse ilmoittaa yhdelle

viranomaiselle kerrallaan, vaan kaikkien, jotka tulonsaajan tietoja tarvitsevat, on mahdollista tarkistaa ne tulorekisteristä. (Tulorekisterin www-sivut 2018.)



(Kuva 1. Tulorekisteri vaiheittain. Tulorekisterin www-sivut 2019)

Kuvassa 1. havainnollistetaan, kuinka tulorekisteri tulee laajenemaan vuoteen 2021 mennessä. Tällä hetkellä ainoastaan työnantajat voivat ilmoittaa tietoja tulorekisteriin, mutta monet tiedon käyttäjät sekä palkan ja etuustulon saajat saavat tietoja tulorekisteristä. Vuonna 2021 tulorekisteri laajenee siten, että myös etuuksien maksajat, kuten esimerkiksi Kela, voivat ilmoittaa etuustiedot tulorekisteriin. Tiedon käyttäjien määrä kasvaa vuonna 2020, kun esimerkiksi Työllisyysrahasto ja kunnat ja kuntayhtymät pääsevät näkemään tietoja tulorekisteristä. Ulosottoviranomaiset pääsevät näkemään tietoja tulorekisteristä vasta vuonna 2021.

### 3.2 Tulorekisteri tulonsaajan näkökulmasta

Tulonsaaja pääsee näkemään tulorekisteristä omat palkkatietonsa, maksetut etuudet sekä eläketulojen tiedot helposti yhdestä paikasta reaaliaikaisesti. Ensimmäistä kertaa tulonsaajan on mahdollista saada reaaliaikainen kokonaiskuva palkka- sekä etuustiedoistaan. Tulonsaajan on myös helppo tarkistaa, onko työnantaja hoitanut ilmoittamiseen liittyvät työnantajavelvoitteet, kuten työntekijän luontoisedut, esimerkiksi

puhelinedun. Tähän saakka kaikki mahdolliset puutteet ovat ilmenneet vasta seuraavana vuonna saapuvasta esitäytetystä veroilmoituksesta, työeläkeotteesta tai jonkun viranomaisasioinnin yhteydessä. Tulonsaajan näkökulmasta tämä uusi sähköinen palvelu helpottaa monien asioiden hoitamista, koska tiedot omista tuloista ovat tulorekisterissä ajan tasalla, eikä tulotietoja tarvitse itse toimittaa viranomaisille esimerkiksi hakemusten liitteenä. Esimerkiksi äitiys- tai sairauspäiväraha hakemuksen liitteeksi tulonsaajan tulee toimittaa kuuden kuukauden ansiot ennen päiväraha kauden alkamista, jonka perusteella päiväraha lasketaan. Tulonsaajan on myös mahdollista tilata omia tulotietojaan koskeva tulorekisteriote. (Tulorekisterin www-sivut 2018)

### 3.3 Tulorekisteri työnantajan näkökulmasta

Tulorekisterin avulla työnantajan ilmoittamisvelvollisuudet yksinkertaistuvat. Työnantajan tarvitsee enää ilmoittaa tulonsaajalle maksetut palkkatiedot vain kerran tulorekisteriin, josta kaikki tiedon käyttäjät saavat tarvitsemansa tiedon. Jos työnantaja antaa tulorekisteriin myös täydentäviä tietoja, kuten työntekijöiden poissaolotiedot, tämä korvaa palkkatodistukset ja muut selvitykset, joita työnantajan on ennen pitänyt liittää etuushakemusten liitteeksi. (Tulorekisterin www-sivut 2018)

Työnantajan on mahdollista ilmoittaa tulonsaajan palkkatietoja teknisen rajapinnan avulla. Tämä tarkoittaa sitä, että palkkahallinnon järjestelmän ja tulorekisterin välille on rakennettu sähköinen yhteys, jonka avulla palkkatietojen ilmoittaminen onnistuu ilman erilliseen ilmoittamisen palveluun siirtymistä. Tässä teknisessä rajapinnassa hyödynnetään usein robotiikkaa. Teknisen rajapinnan avulla myös manuaalisten työvaiheiden määrä ilmoittamisessa vähenee.

Yritykset, jotka eivät käytä palkanlaskennassa sähköistä järjestelmää, kuten esimerkiksi yritykset, jotka työllistävät vain yhden työntekijän, on mahdollista ilmoittaa palkkatiedot sähköisen asiointipalvelun kautta verkkolomakkeella tai paperilomakkeella. (Tulorekisterin www-sivut 2018)

Työnantajan on ilmoitettava maksetut palkat tulorekisteriin viiden kalenteripäivän kuluessa maksusta. Kaikki maksetut korvaukset riippumatta euromäärästä on ilmoitettava. Tulevaisuudessa tulorekisterin on tarkoitus helpottaa ja yksinkertaistaa

työnantajan palkanmaksuprosessia, koska kaikki palkkailmoitukset tehdään yhteen paikkaan. Esimerkiksi vuosi-ilmoitukset eläkevakuutusyhtiöön, tapaturmavakuutusyhtiöön sekä verottajalle poistuvat, koska ilmoitettavat tiedot ovat eri tahojen käytävissä tulorekisterissä. (Tulorekisterin www-sivut 2018)

### 3.4 Tulorekisteri tiedon käyttäjän näkökulmasta

Tiedon käyttäjät, kuten viranomaiset löytävät tulorekisteristä ajantasaisen tiedon tulonsaajien palkka-, etuus- ja eläketiedoista päätöksentekoprosessejaan varten. Tiedon käyttäjien on mahdollista löytää vain ne tiedot, joihin ne ovat oikeutettuja ja joita ne tarvitsevat toiminnassaan. Tiedon käyttäjä saa tiedon vain, jos käyttäjällä on oikeus saada tiedot sen toimintaan sovellettavan lainsäädännön perusteella.

Tulorekisterin ajantasaiset tiedot nopeuttavat esimerkiksi Kansaneläkelaitoksen etuuspäätöksien antamisen nopeutumisena. Kansaneläkelaitos ei enää tarvitse hakemuksen liitteeksi esimerkiksi palkkalaskelmia tai -todistuksia, koska se saa tarvitsemansa tiedon tulorekisteristä. Tämä koskee myös muita viranomaistahoja, kuten työeläkevakuutusyhtiöitä, jotka saavat tarvitsemansa palkkatiedot suoraan tulorekisteristä ja voivat laskuttaa asiakkaitaan ajantasaisen tiedon mukaan kuukausittain. Tulorekisterin tietojen avulla tiedon käyttäjät pystyvät automatisoimaan prosessejaan, joka mahdollistaa reaaliaikaisen valvonnan ja yksinkertaistaa muiden tiedon käyttäjien kanssa asiointia. (Tulorekisterin www-sivut 2018.)

## 4 YRITYS X LYHYESTI

Tähän opinnäytetyöhön kerätään materiaalia tämän hetkiselältä työpaikaltani, jonka nimeä tässä työssä ei mainita, puhutaan siis Yritys X:stä. Työpaikkani on suuren konserniyhtiön Yritys X:n talouspalvelukeskus, joka työllistää noin 300 eri talouden alan asiantuntijaa, kuten palkanlaskijoita, kirjanpitäjiä ja reskontranhoitajia. Talouspalvelukeskuksessa hoidetaan muun muassa asiakkaiden kirjanpito, osto- ja myyntireskontra, palkanlaskenta sekä työsuhdeasioiden neuvonta. Talouspalvelukeskuksella on yli 1500 asiakasta ja tilipusseja lasketaan kuukausittain yli 25 000 kappaletta. Yritys X on kaupan alan yritys, ja käytössä on kaupan alan työehtosopimus. Työskentelen itse palkanlaskennan yksikössä, joka muodostuu noin 45 palkanlaskijasta. Palkanlaskennan yksikkö on oikeastaan ainoa tämän yrityksen yksiköistä, jossa tulorekisterin vaikutukset ja muutokset näkyvät, koska tulorekisterissä pääosassa ovat tulonsaajien palkkatiedot.

Koska kyseessä on suuri konserniyhtiö, tulorekisterin toimenpiteitä varten yrityksessä on erillinen tiimi, joka hoitaa palkkatietojen viemisen tulorekisteriin, palkanlaskentaohjelmaan tulevien muutosten hallinnan sekä matkan varrella ilmenevien ongelmien ratkomisen. Kaikki tämä ei siis näy suoraan palkanlaskijoille, sen takia yhtenä tutkimusmenetelmänä on oman havainnoinnin lisäksi kyselylomake, jonka lähetän tälle niin kutsutulle tulorekisteritiimille, jotta saan mahdollisimman laajat ja kattavat vastaukset kysymyksiini.

## 5 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TIEDONKERUU

Tutkimusmenetelmät jaetaan kvalitatiivisiin sekä kvantitatiivisiin menetelmiin. Kvalitatiiviset menetelmät laadullisia ja kvantitatiiviset määrällisiä. Laadullisen tutkimuksen aineisto on usein tekstiä, kuvia, videoita tai haastatteluja, kun taas määrällisen tutkimuksen aineisto on numeerista. Ennen oikeiden aineistonkeruumenetelmien valintaa täytyy määrittää tutkimusongelma, jotta saadaan valittua tutkimusta varten oikeat menetelmät ja aineisto on tutkimusta varten oikein kerätty. (Sarajärvi & Tuomi 2009, 9-11.)

Koska tässä opinnäytetyössä tutkimusongelmana on tulorekisterin vaikutukset, on tutkimusmenetelmäksi valittu kvalitatiivinen tutkimus, koska aineistona on kirjoitettua materiaalia, jota tutkitaan ja analysoidaan havainnoiden sekä verrataan erilaisia kirjallisia lähteitä keskenään. Aineistonkeruumenetelmiksi on valittu kaksi kvalitatiivista menetelmää, kyselylomake ja havainnointi. Kyselylomakkeeseen vastaajilta kysyttiin ennen tutkimuksen aloittamista, haluavatko he vastata kysymyksiin haastattelu- vai kyselylomakemuodossa. Kyselylomake valittiin, koska silloin vastaajilla on runsaasti aikaa pohtia vastauksia oman työnsä ohessa. Näiden aineistonkeruumenetelmien avulla saadaan kerättyä aineistoa, joka vastaa mahdollisimman hyvin tutkimusongelmaan.

### 5.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus ei pohjautu numeerisiin määriin ja tilastoihin, kuten kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Laadullinen tutkimus on enemmänkin esimerkiksi ilmiöiden ja ihmisten tapojen tutkimista tai kirjallisen materiaalin analysointia. Laadullista tutkimusta on vaikea määritellä teoreettisesti, koska se pohjautuu hyvin pitkälti tutkijan ajatuksiin tutkittavista asioista. Toki tutkittavasta asiasta on oltava teoreettista materiaalia, johon tutkijan analyysit pohjautuvat, mutta tutkimustulokset eivät pohjautu pelkkään teoretietoon. Jouni Tuomi ja Anneli Sarajärvi kertovat teoksessaan *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (2009) siitä, kuinka monimuotoista ja vaikeasti lokeroitavaa kvalitatiivinen tutkimus on. Teoksessa pohditaan, tarvitaanko

kvalitatiivisessa tutkimuksessa teoriaa. Teoria on välttämätöntä laadullista tutkimusta tehdessä, mutta teorioita on monenlaisia. Teoksessaan Tuomi ja Sarajärvi tarkoittavat teoriolla tutkimuksen viitekehystä, jota tarvitaan esimerkiksi metodien ja tutkimuksen luotettavuuden ja etiikan hahmottamiseen. Teoria ja viitekehys tarkoittavat tässä tapauksessa samaa asiaa, koska niin teoria kuin viitekehyskin muodostuvat käsitteistä ja niiden välisistä merkityssuhteista. Tutkimuksen viitekehystenä voidaan pitää tutkimusta ohjaavaa metodologiaa ja kaikkea sitä, mitä tutkittavasta asiasta jo ennestään tiedetään.

Tämän opinnäytetyön teoreettisena viitekehystenä on palkanlaskenta ja työnantajan erilaiset ilmoitukset. Nämä kaksi asiaa ovat olennaisessa osassa, kun tutkitaan tulorekisterin tuomia muutoksia ja sen vaikutuksia palkanlaskennassa. Suurimmat muutokset näkyvät juuri työnantajan ilmoituksissa esimerkiksi vakuutusyhtiöille. Teoreettista tietoa kerätään internetistä ja kirjallisuudesta, ja teoreettisen tiedon pohjalta muodostetaan kyselylomake, jonka avulla tutkimusongelmaan, eli tulorekisterin vaikutuksiin saadaan syventävää tietoa.

## 5.2 Kyselylomake

Tutkimusaineiston keruumenetelmistä paperinen kyselylomake on yksi perinteisimmistä tavoista. Kyselylomaketta on käytetty aineistonkeruumenetelmänä jo 1930-luvusta lähtien, kun tilastollisten tutkimustulosten analysointi yleistyi. Sähköistymisen ansioista tämän perinteisen kyselylomakkeen rinnalle on muodostunut sähköiset kyselylomakkeet, jotka lähetetään tutkimukseen vastaajille esimerkiksi sähköpostilla. Myös sosiaaliseen mediaan, kuten Facebookin on mahdollista julkaista erilaisia kyselyjä. Kyselylomaketta voi käyttää monenlaisin eri tavoin, kuten lähettämällä lomakkeen postin tai sähköpostin välityksellä vastaajalle, jolloin tutkija ja tutkittava eivät tapaa tutkimuksen aikana kasvokkain, eikä tutkija pääse vaikuttamaan vastauksiin. Joskus tutkija voi olla itse paikalla niin sanottuna kokeenjohtajana. Kokeenjohtaja voi olla myös ulkopuolinen henkilö, kuten esimerkiksi luokanopettaja, joka valvoo oppitunnin aikana kyselylomakkeen täyttäjiä. Yhteen lomakkeeseen on mahdollista pyytää myös ryhmävastaus, jolloin ryhmä yhdessä muodostaa vastauksen lomakkeen kysymyksiin. (Aaltola & Valli 2007, 102)

Tutkijan on laadittava lomakkeen kysymykset huolellisesti, sillä kysymykset ovat olennainen osa tutkimusta ja tutkimuksen onnistuminen riippuu hyvin pitkälti saaduista vastauksista. Kyselylomakkeella tehdyissä tutkimuksissa eniten virheitä vastauksissa tulee juuri sen takia, että vastaaja on tulkinnut kysymyksen eri tavalla kuin tutkija, ja vastannut oman tulkintansa mukaan. Sanamuotoihin tulee siis kiinnittää erityistä tarkkuutta. Kysymysten tulisi olla yksiselitteisiä, eivätkä ne saa johdatella vastaajaa vastaamaan tietyllä tavalla. Kysymykset kannattaa laatia vasta sitten, kun tutkimusongelma on muodostunut ja tiedetään, mitä asioita halutaan tutkia. Näin vältetään myös turhilta, tutkimusongelmaan liittymättömiltä kysymyksiltä. (Aaltola & Valli 2007, 102-103)

Kyselylomakkeen alussa on yleensä muutama taustakysymys, kuten vastaajan ikä, sukupuoli ja asuinpaikka. Kysymykset toimivat niin sanottuina lämmittelykysymyksinä ennen varsinaisia tutkimukseen liittyviä kysymyksiä. Taustakysymykset ovat usein sellittäviä muuttujia, eli asioita tutkitaan ja tarkastellaan näiden kautta. Tutkimuksissa voidaan esimerkiksi havaita, että suurin osa naisista ajattelee tutkittavasta asiasta tietyllä tavalla, tai että jotkut asiat ovat yleisempiä Itä- kuin Länsi-Suomessa. Taustakysymysten jälkeen on hyvä aloittaa helpoilla kysymyksillä ja jättää aremmat aiheet myöhemmäksi. Arempien aihealueiden jälkeen tulevat niin sanotut jäähdyttelykysymykset, joiden joukossa on taas muutama helppo kysymys. Kyselylomake kannattaa pitää mahdollisimman lyhyenä, koska vastaajan motivaatio yleensä laskee mitä pidemmälle kysely etenee, ja silloin vastaukset ovat huomattavasti vähemmän mietittyjä ja väärentävät helposti tutkimustulosta. Lomakkeen pituuteen vaikuttaa oleellisesti vastaajien ikä; lapsille hyvä kysely pituus on noin kaksi sivua, aikuisille viisi sivua. (Aaltola & Valli 2007, 103-104)

Tässä opinnäytetyössä kyselylomake (Liite 1.) lähetetään sähköisesti vastaajaryhmälle, joka muodostaa vastaukset avoimiin kysymyksiin. Kyselylomakkeessa kysytään toimenpiteistä ennen tulorekisterin voimaan tuloa, tietojen viennistä tulorekisteriin ja kuinka robotiikkaa voidaan hyödyntää tietojen viennissä. Myös tulorekisterin ongelmat, hyödyt sekä tulevaisuuden näkymät käsitellään lomakkeessa. Viimeisenä on tilaa vapaalle sanalle, jolloin vastaajaryhmän on mahdollista vapaasti kertoa ajatuksiaan kyselyn aiheeseen liittyen, joita tutkija ei mahdollisesti ole osannut kysyä.



Kysely on lyhyt, se sisältää alle kymmenen avointa kysymystä, eli kysymyksiin ei ole vastausvaihtoehtoja. Taustakysymyksiä ei myöskään tarvita, koska lomakkeita on vain yksi, johon ryhmä vastaa, eikä esimerkiksi vastaajien iät tai sukupuoli vaikuta tutkittavaan asiaan millään tavalla. Koska lomakkeen tarkoituksena ei ole kerätä tilastollista numeerista materiaalia, on se ulkomuodoltaan todella pelkistetty. Kyselylomakkeen tarkoituksena on siis kerätä laadullista materiaalia tutkimusta varten.

### 5.3 Havainnointi

Havainnointia tehdään koko ajan. Ihminen tekee havainnoita ympäristöstään käytännössä koko ajan tiedostamatta sitä. Kun puhutaan tieteellisestä havainnoinnista, on se tehtävä tietoisesti. Kun tutkimusongelma on tiedossa, on helpompaa lähteä tekemään havainnoita esimerkiksi lehtiartikkeleista, työpaikkaympäristöstä tai internetistä. Tutkija saa havainnosta parhaiten kiinni tieteellisessä tutkimuksessa, kun hänellä on tutkittavasta asiasta hyvät esitiedot sekä näkökulma tutkimukseen. Omia havainnoita voi laajentaa tekemällä esimerkiksi kyselylomakkeen omien havaintojen pohjalta henkilöille, jotka ovat käsitelleet asiaa aiemminkin. Laadullisessa tutkimuksessa havainnot vaativat ymmärtämistä asiayhteydessään, joten esimerkiksi palkanlaskijalla on hyvät edellytykset tehdä havainnoita tulorekisteristä työpaikallaan. (Aaltola & Valli 2007, 151-152. Sarajärvi & Tuomi 2009, 81.)

Tehdyt havainnot ovat aina riippuvaisia tutkijasta ja tutkijan suhteesta tutkittavaan asiaan. Jos tutkittava aihe on tutkijalle täysin vieras, voivat havainnot olla täysin erilaisia kuin sellaisen tutkijan tekemät havainnot, jolle tutkittava aihe on jo entuudestaan tuttu. Monesti tutkittava aihe on saattanut vaikuttaa tutkijaan emotionaalisesti ennen tutkimusta, joka vaikuttaa tehtyihin havaintoihin. Esimerkiksi tulorekisterin kohdalla on mahdollista, että tutkija on omassa työssään ratkonut jotain tulorekisteriin liittyvää ongelmaa, jonka takia hänellä on negatiivinen ajatus aiheeseen ja tehdyt havainnot liittyvät vain tulorekisterin ongelmiin, ei ollenkaan sen tuomiin hyötyihin. (Aaltola & Valli 2007, 152-153. Sarajärvi & Tuomi 2009, 82-83.)

Opinnäytetyön aiheena on kansallinen tulorekisteri ja sen vaikutukset palkanlaskennassa. Koska työskentelen itse palkanlaskijana, pystyn havainnoimaan joitakin

tulorekisterin vaikutuksia ja sen tuomia muutoksia, mutta saadakseni mahdollisimman laajan käsityksen siitä, mitä kaikkea tulorekisteri onkaan tuonut tullessaan, tarvitsen omien havaintojeni tueksi faktatietoa, jota saan laatimallani kyselylomakkeella tulorekisteritiimiltä. Työn ohella tehdyt havainnot mahdollisista ongelmista ja hyödyistä auttavat tiedonkeruussa huomattavasti. Koska teen havaintoja oman työni ohella, tutkittava asia näyttäytyy luonnollisessa ympäristössä ja havainnot ovat realistisia. Havainnoimalla työympäristöään, on mahdollista kerätä paljon erilaista tietoa tulorekisteristä esimerkiksi vain kuuntelemalla kollegoiden keskustelua aiheesta tai seuraamalla vastaantulevien ongelmien ratkomista.

## 6 TULOREKISTERI PALKANLASKENNASSA

Kansallinen tulorekisteri on tuonut tullessaan paljon muutoksia. Suurin osa muutoksista on kuitenkin sellaisia, jotka eivät työpaikallani juurikaan näy palkanlaskijoille. Pienten yritysten palkanlaskijoille muutokset varmasti näkyvät vahvemmin, koska he vievät palkkatiedot tulorekisteriin itse. Työpaikallani palkkatietojen vienti hoituu pääosin robotiikkaa hyödyntämällä ja ongelmatilanteita varten on oma tulorekisteritiimi, joka hoitaa tietojen viennin tulorekisteriin poikkeustapauksissa, ja ratkoo mahdolliset ongelmat. Vain osa ongelmista välittyy palkanlaskijoille, eli käytännössä ne tilanteet, jossa kyseessä on toistuva ongelma, joka voidaan välttää palkanlaskijoita informoimalla. Tällaisiin tilanteisiin lukeutuu esimerkiksi se, että jokaisella palkanlaskentajärjestelmään tallennetulla henkilöllä pitää olla kotiosoite perustiedoissaan järjestelmässä, jotta tiedot menevät tulorekisteriin eivätkä jää virheeseen. Jokainen virheeseen jäänyt palkka-aineisto aiheuttaa tulorekisteritiimille kaksinkertaisen työn, jotta palkkatiedot saadaan tulorekisteriin.

### 6.1 Toimenpiteet ennen tulorekisterin käyttöönottoa

Tulorekisteristä puhuttiin paljon ennen sen voimaan tuloa. Palkanlaskijoille oli hyvin epäselvää, millaisia muutoksia tulorekisteri tullessaan tuo ja mitä kaikkea se vaatii palkanlaskijalta. Ennen tulorekisterin voimaan tuloa asiakkaidemme työntekijätiedot tarkistettiin, jonka takia monen asiakkaan työntekijätiedoista löytyi työntekijöitä, jotka ovat lopettaneet asiakkaamme palveluksessa jo useita vuosia sitten, mutta asiakas on unohtanut ilmoittaa palkanlaskentaan työsuhteen päättymisestä. Myös työntekijöiden ammattinimikkeistä ja viikkotunneista löytyi virheitä. Korjattavaa materiaalia oli paljon, ja asiakkaille pyrittiin painottamaan sitä, että kun palkka- ja työsuhtetiedot vietään 2019 vuoden alusta tulorekisteriin, niiden pitää olla ajan tasalla, koska viranomaiset pääsevät hakemaan tulorekisteristä tarvitsemiaan palkkatietoja, ja jos tiedot ovat virheelliset, voi se vaikuttaa esimerkiksi työntekijän saamiin etuuksiin Kansaneläkelaitokselta.

Toiminimiyrityksien tiedot eivät voi mennä tulorekisteriin, koska tulonsaaja ja maksaja eivät voi olla samat, joten palkanlaskentajärjestelmään päivitettiin jokaiselle

toiminimiyrittäjälle työsuhteen päätöspäivämäärä, jotta heidän työtuntinsa eivät ole mukana palkka-ajossa ja aineisto saadaan menemään oikein tulorekisteriin.

Palkanlaskentajärjestelmään tehtiin paljon muutoksia ennen tulorekisteriä. Esimerkiksi palkkalajeille päivitettiin vastaavat tulolajit, koska palkkatiedot menevät tulorekisteriin tulolajeittain. Yksi palkanlaskijalle näkyvä muutos on se, että esimerkiksi takaisinperintätilanteessa tulolajit eivät saa mennä miinukselle. Esimerkiksi jos edellisessä palkanmaksussa työntekijälle on maksettu liikaa sunnuntaikorvausta ja se halutaan periä työntekijältä takaisin työnantajalle, eikä seuraavassa palkanmaksussa maksumen ei ole menossa ollenkaan sunnuntaikorvausta, ei sitä voi periä takaisin, koska sunnuntaikorvauksen tulolaji menisi miinukselle. Tämä ongelma tosin saatiin ratkaistua luomalla palkkalaji, jonka avulla voidaan periä edellisellä palkkakaudella maksettuja palkkoja takaisin työntekijältä.

Tulorekisteritiimin mukaan ennen tulorekisterin käyttöönottoa tehtiin paljon ohjelmien päivityksiä, muutettiin henkilötietoja, kuten ammattinimikekoodeja tulorekisteriin sopiviksi. Yksi tärkeä vaihe ennen tulorekisterin tuloa oli toimintatapojen muutos, eli saada palkanlaskijat ja asiakkaat ajattelemaan asioita tulorekisterin näkökulmasta, eli siten, että kaikki tieto olisi mahdollisimman ajan tasaista, kun se siirretään tulorekisteriin, eikä kaikkea ole yhtä helppoa korjata jälkikäteen, kuin ennen tulorekisteriä. Tulorekisteritiimin mukaan ennen tulorekisterin käyttöönottoa he saivat paljon opastusta tulorekisterin käytöstä ja sen ominaisuuksista, mutta läheskään kaikkea ei opastuksissa osattu ennalta kertoa.

## 6.2 Palkkatietojen vienti tulorekisteriin

Tekemieni havaintojen mukaan Yritys X:ssä hoidetaan palkkatietojen vienti tulorekisteriin teknistä rajapintaa hyödyntämällä. Robotiikkaa hyödyntämällä palkkatiedot ajetaan tulorekisteriin aina palkanmaksupäivänä. Tietojen vienti tehdään heti, vaikka aikaa tietojen siirtämiselle on viisi kalenteripäivää palkanmaksun jälkeen, koska silloin jää aikaa myös korjata virheelliset aineistot ja saada ne ajallaan vietyä tulorekisteriin. Vienti ei näy palkanlaskijan työssä mitenkään, jos palkka-aineisto ei jää virheeseen matkalla. Virheellinen tiedostokaan ei aina näy palkanlaskijan työssä, vaan

tulorekisteritiimi etsii ja ratkoo ongelman ja vie tiedot uudestaan tulorekisteriin. Virheitä, jotka tiimi ilmoittaa palkanlaskijalle joko tiedoksi jatkoa varten korjattavaksi, tulee melko vähän. Palkanlaskijat siis eivät tiedä kaikkia mahdollisia ongelmia tietojen viennissä.

### 6.3 Havaitut ongelmat tulorekisterissä

Vaikka tulorekisterissä on paljon hyvää, toi se tullessaan myös paljon erilaisia ongelmia. Palkkatietojen vienti tulorekisteriin ei onnistu, jos henkilöllä ei esimerkiksi ole osoitetta tallennettuna palkanlaskentajärjestelmään tai yrittäjä on vaihtanut työeläkevakuutuksensa toiseen yhtiöön ja jättänyt ilmoittamatta uuden vakuutusyhtiön sekä numeron palkanlaskentaan. Lähtevä palkka-aineisto jää virheeseen, ja palkkatiedot menevät myöhässä tulorekisteriin. Havaintojeni perusteella tulorekisteri on suunniteltu ottamatta huomioon se, että poikkeustapauksia tulee palkanlaskennassa aina, vaikka asiat pyritään hoitamaan lakien ja asetusten mukaan.

Yksi isoksi ongelmaksi muodostunut asia on palkkaennakot. Varsinkin rakennusalalla on yleistä, että kerran kuussa annetaan kahden viikon palkkaa vastaava summa palkkaennakkona työntekijälle, ja myöhemmin saman kuukauden aikana maksetaan varsinainen palkka, josta vähennetään tuo annettu palkkaennakko. Tulorekisterin takia palkkaenakoita ei voi enää antaa, koska ilmoitus maksusta pitäisi tehdä tulorekisteriin viiden päivän kuluessa, ja kaikesta maksettavasta palkasta pitää aina maksaa ennakonpidätys sekä työnantajan sivukulut. Palkkaennakossa nuo palkasta tehtävät vähennykset jäävät huomioimatta, ja ilmoitus tulorekisteriin annetaan vasta virallisen palkanmaksupäivän jälkeen. Myös ennakonpidätys ja sivukulut vähennetään siis vasta virallisena palkanmaksupäivänä. Virallisesti palkkaennakkoa on mahdollista antaa siten, että työnantaja ilmoittaa maksettavan summan palkanlaskentaan, ja ennakko maksetaan palkkojen kautta erillisenä eränä, mutta työnantajat usein välttävät tätä, koska erillisistä eristä veloitetaan työnantajaa erikseen. Mikäli työnantaja haluaa palkkaennakkoa maksaa, on hänen tehtävä työntekijän kanssa asiasta virallinen lainasopimus, jossa on oltava mukana myös perittävä korko ja takaisinmaksusuunnitelma. Jos lainamenettely ei työnantajalle ole sopiva vaihtoehto, hän voi myös maksaa työntekijälle rahan

suoraan omalta henkilökohtaiselta tililtään, jolloin raha ei koskaan kierrä palkanlaskennan kautta, vaan kyseessä on kahden yksityishenkilön välinen sopimus.

Tulorekisteritiimi kertoo, että koska kyseessä on todella suuri muutos, vie se aikaa ennekuin kaikki osapuolet (tiedon käyttäjät, työnantajat ja palkansaajat) omaksuvat uudet toimintatavat ja oppivat hyödyntämään tietoja, joita tulorekisterissä on. Tämän takia suurin ongelma tällä hetkellä on tietämättömyys. Käyttöönoton jälkeen on myös havaittu paljon ohjelmavirheitä, joiden vuoksi palkkatietoja on viety tulorekisteriin virheellisesti väärillä koodeilla. Tämän takia on jouduttu mitätöimään monia jo vietyjä tietoja, ja viemään ne uudestaan oikein tulorekisteriin tai korjaamaan tulorekisterissä olevia tietoja. Korjaukset aiheuttavat aina tuplatyön ja työllistävät tulorekisteritiimiä.

Tulorekisterin alkuvaiheissa ongelmaksi muodostui Aditron VIRA-ohjelma, joka lähettää Yritys X:n palkkailmoitukset tulorekisteriin. Ilmoituksia hukkui tuntemattomasta syystä matkan varrelle ja oli vaikeaa selvittää mitkä ilmoitukset olivat menneet oikein perille, ja mitkä piti lähettää uudelleen. Vasta jonkin ajan kuluttua selvisi, että ongelman aiheutti se, että ilmoituksia lähti kerralla liikaa, eikä ohjelma pystynyt suoriutumaan kaikista kerralla. Nykyisin kun tämä ongelma on tiedossa, yhä suurempi osa ilmoituksista löytää perille oikeaan aikaan, koska niitä ei enää lähetetä niin paljon kerralla.

Toinen iso ongelma oli se, että Yritys X lähettää satojen eri yritysten palkkailmoituksia, eikä tulorekisteritiimi pystynyt näkemään omilla valtuutuksillaan kaikkia tulorekisterin ilmoituksia, koska valtuuksia ei ollut läheskään jokaiselle yrityksellä. Ongelma saatiin korjattua vasta toukokuussa 2019.

Tulorekisteritiimi kertoo, että mikään matkan varrella kohdatuista ongelmista ei ollut ennalta tiedossa, vaan jokaiseen ongelmaan etsittiin erikseen ratkaisu. Tulorekisteri on informoinut omista teknisistä ongelmistaan osapuolia hyvin. Tiimi kertoo myös, että tulorekisterissä tietojen hakeminen ja niiden korjaaminen on ollut odotettua helpompaa ja yksinkertaisempaa.

Taloushallintoliiton henkilöstöhallinnon johtava asiantuntija Eija Männistö kertoo Accountorin internet-sivuilla, että tulorekisterissä on ollut teknisten ongelmien lisäksi

käytettävyysoongelmia. Paperi-ilmoituksella tehdyissä ilmoituksissa on ollut paljon viivettä ja ilmoitettuja tietoja on siirtynyt tulorekisteriin kahdesti. Nämä molemmat ongelmat ovat vaikuttaneet virheellisesti esimerkiksi yritysten maksuihin verohallinnolle. Tulorekisterin ongelmat näkyvät osittain negatiivisesti tilitoimistojen arjessa, koska asiakkaille jää sellainen olo, että tilitoimisto ei ole hoitanut pakollisia ilmoituksia oikein, ja yrittäjä joutuu mahdollisesti maksamaan viivästyskustannuksia tai esimerkiksi vakuutusmaksuja virheellisesti. (Accountorin www-sivut, 2019)

Tulorekisterihankkeen viestintäpäällikkö Marjo Björk kertoo Aamulehden artikkelissa, että palkkatietojen ilmoittamisessa on paljon käytäntöjä, joiden opettelu vaatii aikaa. Esimerkiksi ammattiluokan tai eläkejärjestelynumeron kohdalla pitää olla tarkkana isojen ja pienten kirjainten sekä välimerkkien kanssa. Virheelliset aineistot eivät tallennu tulorekisteriin. Myös yksi tyypillinen virhe aineiston lähetyksessä on se, että rajapintahakemuksen tekijä, esimerkiksi tilitoimisto, ei ole valinnut hakemusta tehdessään kohtaa, jossa ilmoitetaan, että hakemus tehdään toisen tahon puolesta, eikä omasta puolesta. Tulorekisteri hylkää aineiston ja antaa lähettäjälle virheilmoituksen, ja hakemus on tehtävä uudelleen. Jokainen virhe tai puute aineistossa aiheuttaa siis kaksinkertaisen työn aineiston lähettäjälle. Björk kertoo, että virheiden syitä seurataan jatkuvasti ja asiakkaita ohjataan. Virheiden sattuessa asiakkaita pyydetään täyttämään havaintolomake, jonka avulla pyritään pääsemään käsiksi ongelmaan ja mahdollisesti löytämään ratkaisu, joka poistaa ongelman. Tulorekisterin sähköisessä palvelussa kunkin täytettävän laatikon vieressä on infopainike, josta klikkaamalla löytää lisätietoja, mitä laatikkoon kuuluu täyttää. Verohallinto on myös ilmoittanut, että ensimmäisen vuoden aikana ei anneta sanktioita myöhässä tulleista aineistoista. (Kalliosaari 2019)

Ilmarisen internet-sivuilla kerrotaan, että ensimmäisen kuukauden jälkeen noin 80% ilmoittajista onnistui ilmoittamaan tiedot oikein tulorekisteriin. Suurimpina haasteina isoilla yrityksillä on ollut luontoisetujen ilmoittaminen. Etujen arvo on ilmoitettu virheellisesti, tai sen arvo puuttuu kokonaan. Pienten yritysten haasteet taas liittyvät vakuutusnumeroihin. Usein se puuttuu ilmoituksista kokonaan, vaikka voimassa olevan työeläkevakuutuksen vakuutusnumero on aina ilmoitettava tulorekisteriin. Ongelma on usein johtunut siitä, että työnantaja on virheellisesti ilmoittanut olevansa tilapäinen työnantaja. (Ilmarisen www-sivut 2019)

#### 6.4 Tulorekisterin hyödyt ja tulevaisuuden näkymät

Accountorin Eija Männistö kertoo yrityksen internet-sivuilla, että tulorekisteristä on paljon hyötyä tulosaajalle, koska viranomaispäätösten tueksi saadaan reaaliaikainen tieto, jonka ansioista käsittelyajat nopeutuvat ja työntekijän tarvitsee enää todella harvoin paikkoihin toimittaa palkkatodistus. Silta Oy:n palkka-asiantuntija Marika Väisänen kertoo blogikirjoituksessaan, että pitkällä aikavälillä tulorekisteristä on varmasti paljon hyötyä, koska palkanlaskijoiden työmäärä vähenee, kun ei enää tarvitse tehdä ilmoituksia useille eri viranomaisille, vaan yksi ilmoitus tulorekisteriin riittää. Väisänen toteaa myös, että tulorekisterin alkuvaiheessa hyödyt eivät tule esiin, mutta vuoden edetessä tilanne muuttuu melko varmasti. (Accountorin www-sivut 2019, Väisänen 2019)

Tulorekisteritiimin mukaan tulorekisteri on vielä raakile, jonka sisäänajossa voi mennä vielä vuosia. Ensimmäinen vuosi 2019 menee kokonaisuudessaan vielä harjoitellessa, koska jokainen vuoden aikana tullut vaihe on täysin uusi, eikä toimintatavat ole vielä vakiintuneet. Tällä hetkellä ongelma on se, että kaikkeen tulorekisterissä olevaan tietoon ei voi täysin luottaa, mutta kun asiat saadaan vuoden aikana jotenkin ratkaistua, alkaa tulorekisteristä löytymään ajantasaista ja luotettavaa tietoa, jonka jälkeen sen hyödyt alkavat vasta näkymään. Tiimi on kuitenkin sitä mieltä, että tulorekisterin tulevaisuus näyttää lupaavalta. Ei vielä ensimmäisen vuoden aikana, mutta koko ajan mennään parempaan suuntaan.

Kansaneläkelaitos hyödyntää etuuspäätöksissään tulorekisterin tietoja, jonka ansiosta hakemusten tekeminen helpottuu ja lähetettävien liitteiden määrä vähenee. Mikäli työnantaja ilmoittaa myös työntekijöiden poissaolo-, palvelussuhde ja tulolajitiedot, ei niitä tarvitse enää erikseen toimittaa. Toistaiseksi hakemuksissa on vielä ilmoitettava esimerkiksi ammattiyhdistysten jäsenmaksut ja työttömyyskassamaksut, koska näitä tietoja ei vielä pääse viemään tulorekisteriin. Sairauspäiväraha perustuu osittain työntekijän kuuden kuukauden tuloihin ennen sairauspoissaolon alkua, mutta tulorekisterin myötä sairauspäivärahan perusteena on työntekijän vuositulo. Muutos astuu voimaan 1.1.2020, kun jokaisen työntekijän vuoden ansiot ovat tulorekisterissä. Kela saa tiedon suoraan tulorekisteristä, eikä niitä tarvitse erikseen ilmoittaa. Vielä toistaiseksi



hakemuksen yhteydessä ilmoitetaan työntekijän kuuden kuukauden ansiot. (Kansaneläkelaitoksen www-sivut 2019.)

Havaintojeni perusteella tulorekisteri on tuonut tullessaan myös hyviä asioita. Palkanlaskijan ei enää tarvitse tehdä erilaisia ilmoituksia monille eri viranomaisille, vaan palkka-ajon yhteydessä kaikki tarvittava tieto menee myös tulorekisteriin, josta viranomaiset saavat tiedot. Mahdollisesti ensi vuoden vaihteessa palkanlaskijan ei enää tarvitse tehdä työeläke- ja tapaturmavakuutusyhtiöihin palkkatietojen vuosi-ilmoitusta, mikäli vuoden aikana saadaan kaikki tiedot oikein tulorekisteriin. Mielestäni tulorekisterin tulevaisuus vaikuttaa lupaavalta, mikäli sen kehittäjän puolella on otettu huomioon vuoden aikana tapahtuneet epäselvyydet ja ongelmatilanteet ja pyritty ratkaisemaan ne. Sitten kun kaikki viranomaisetkin pääsevät viemään etuustietoja tulorekisteriin, nähdään vasta lopulliset hyödyt, mutta uskon, että tämä on hyvä askel kohti nykyaikaisempaa ja helpompaa asiointia viranomaisten kanssa ja heidän välillään. Tietojen sähköistymisen ansiosta on myös mahdollista automatisoida enemmän toimintoja, joka nopeuttaa esimerkiksi etuuspäätösten tekoa.

## 7 POHDINTA

Tutkimuksen aiheena oli kansallisen tulorekisterin vaikutukset palkanlaskennassa. Tutkimuksessa tuotiin esille tulorekisterin haitat, hyödyt ja tulevaisuuden näkymät sekä se, millä tavoin tulorekisterin olemassaolo näkyy palkanlaskijan työssä, käyttäen esimerkkinä Yritys X:n talouspalvelukeskuksen palkanlaskennan yksikköä. Tutkimuksen materiaalia kerättiin kyselylomakkeella työpaikkani tulorekisteritiimiltä, etsimällä tietoa eri lähteistä, kuten internetistä ja lehtiartikkeleista sekä tekemällä havainnot omaa työssäni palkanlaskijana.

### 7.1 Tutkimustulokset

Tutkimuksessa kävi ilmi, että tulorekisteri on tuonut tullessaan paljon suuria muutoksia niin palkanlaskijoiden toimintatavoissa, kuin järjestelmäteknisissä asioissa. Suurimmat muutokset on tehty palkanlaskentaohjelmaan, jotta se on saatu muokattua sellaiseksi, että tietojen vieminen tulorekisteriin olisi mahdollisimman helppoa ja virheiltä voitaisiin vältyä. Matkan varrella ongelmia on kyllä tullut, mutta ongelmanratkaisun myötä on myös saatu muokattua järjestelmiä entistä paremmiksi ja näin virheet vähenevät koko ajan. Koska kyseessä on suuri valtakunnallinen muutos, vaatii sen omaksuminen paljon aikaa, eikä vastaantulevista virheistä pidä lannistua, vaan pyrkiä oppimaan niistä ja luomaan uusia, entistä toimivampia ratkaisuja. Vuoden 2019 aikana on havaittu, että tulorekisteri on ensin suunniteltu siten, että se toimii, kunhan kaikki asiat hoidetaan kirjaimellisesti lakien ja asetusten mukaan. Paikallista sopimista ei ole juuri huomioitu ja se aiheuttaa paljon ongelmatilanteita. Koska palkanlaskentayksikössämme on yli 900 itsenäistä yrittäjää asiakkaana, korostuu se, että paikallinen sopiminen on suuressa roolissa työnantajan ja työntekijän välillä.

Yritys X:n tulorekisteritiimin mukaan tulorekisterin hyödyt alkavat näkyä parhaiten vasta tämän ensimmäisen harjoitteluvuoden 2019 jälkeen. Vuoden aikana ehtii tulla vastaan vaikka mitä erilaisia tapauksia, joista voidaan muodostaa esimerkkitapauksia tulevia vuosia varten. Positiivista on se, että tulorekisteriin virheellisinä tai myöhässä viedyistä aineistoista ei anneta minkäänlaisia sanktioita vielä vuoden 2019 aikana.

Havaintojeni perusteella näen itse palkanlaskijana tulorekisterin positiivisena muutoksena kohti sähköisempää yhteiskuntaa. Palkkavuoden tehtävät vähenevät, koska enää ei tarvitse tehdä työnantajan ilmoituksia moniin eri paikkoihin, vaan ainoastaan yksi ilmoitus tulorekisteriin riittää, ja kaikki, jotka tietoja tarvitsevat, pääsevät ne näkemään lähes reaaliaikaisesti, kuitenkin viimeistään viiden päivän kuluessa palkkojen maksupäivästä. Esimerkiksi tammikuiset vuosi-ilmoitukset vakuutusyhtiöille jäävät pois kokonaan ja palkanlaskijoille jää enemmän aikaa ja voimavaroja itse palkanlaskentaan ja asiakaspalveluun.

Työnantajan ilmoitukset ennen vuotta 2019	Työnantajan ilmoitukset vuoden 2019 jälkeen
Vuosi- tai kuukausi-ilmoitukset vakuutusyhtiöön ja Verohallinnolle	Palkkatietoilmoitus kuukausittain tulorekisteriinviiden päivän kuluessa palkanmaksusta
6 kuukauden ansiot sairaus- tai äitiyspäivärahaa varten	
Ansiotiedot työtapatapauksissa vakuutusyhtiöön	
Yhtiömuodon muutoksen jälkeen palkkatietoilmoitus vakuutusyhtiöön	
Eläkkeelle jäävän palkkailmoitus eläkevakuutusyhtiöön	

(Kuva 2. Työnantajan ilmoitukset ennen tulorekisteriä ja sen jälkeen)

Kuvassa 2. on esitetty työnantajan ilmoitukset ennen vuotta 2019 ja sen jälkeen. Kuvasta näkee, että tulorekisterin ansioista työnantajan tekemät ilmoitukset vähenevät huomattavasti, joka tarkoittaa myös sitä, että palkanlaskennan työt helpottuvat. Myös työnantajan kannalta on yksinkertaisempaa, että tietoja ei tarvitse viedä kuin yhteen paikkaan aina joka palkanmaksun jälkeen, ja kaikki tietoja tarvitsevat osapuolet saavat tiedot yhdestä paikasta.

## 7.2 Opinnäytetyön vaiheet

Opinnäytetyön valmistuminen vei huomattavasti enemmän aikaa, kuin olin alun perin suunnitellut. Yksi suurimmista syistä oli se, että koko alkuvuoden 2019 työpaikkani tulorekisteritiimi oli ylityöllistetty, enkä saanut yrityksistä huolimatta vastausta kyselylomakkeeseen. Myös opiskelun ja kokoaikatyön yhdistäminen oli minulle todella hankalaa, töiden jälkeen motivaation löytäminen kirjoittamiseen ja tiedonhankintaan

oli todella hankalaa. Sain kuitenkin lopulta kaiken materiaalin kasaan, ja sen jälkeen työn tekeminen on ollut mukavaa ja suhteellisen helppoa. Havainnointi aineistonkeruumenetelmänä oli hyvä valinta, koska työssäni kuulen tulorekisteristä puhuttavan paljon, ja olen itsekin tekemisissä tulorekisterin kanssa palkanlaskennan ohessa. Havainnointi sujui siis hyvin ja havaintojen pohjalta oli helppo kirjoittaa osia opinnäytetyöhön. Havaintojen tekeminen myös hyödyttää minua tulevaisuudessa, koska opinnäytetyön tekemisen aikana opin paljon uusia asioita tulorekisteristä ja tein uusia havaintoja karttuneen teoriapohjan avulla. Valmista työtä voin hyödyntää työssäni ainakin siten, että uusille palkanlaskijoille on helppoa kertoa tulorekisteristä ja sen taustoista, kun asiaa on hieman pintaa syvemmältä tutkinut.

Opinnäytetyön aihe oli minulle mieleinen, oli mukavaa tutkia eri lähteistä asioita tulorekisteristä, koska saamani tiedot myös hyödyttävät minua työssäni, jossa tulorekisteri on koko ajan ajankohtainen aihe. Materiaalia oli myös hyvin saatavilla, koska aihe on puhuttanut valtakunnallisesti ja monet yrittäjät ja tilitoimistot ovat ratkoneet samoja tulorekisteriin liittyviä ongelmia. Välillä oli myös hankalaa valita juuri tähän tutkimukseen sopivat materiaalit, koska eri vaihtoehtoja oli paljon. Pyrin kuitenkin valitsemaan materiaalit siten, että tutkimus koskee vain työnantajaan liittyviä asioita, koska pääpainopiste tutkimuksessa oli työnantajan näkökulma tulorekisteriin. Jos tekisin tämän työn kanssa jotain toisin, aloittaisin työn tekemisen heti kun mahdollista, jotta sitä ei tarvitsisi tehdä oman työn ohella iltaisin ja viikonloppuisin. Kirjoittaminen olisi ollut huomattavasti helpompaa heti opiskelujen perään, kuin nyt yli vuosi opintojen päättymisen jälkeen.

## LÄHTEET

- Aaltola, J. & Valli, R. 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. 2. painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Accountorin www-sivut. 2019. Viitattu 14.7.2019. <https://www.accountor.com/fi/finland/uusi/tulorekisterin-ongelmat-vaikuttaneet-seka-yrityksiin-etta-tilitoimistoihin>
- Ilmarisen www-sivut. 2019. Viitattu 12.7.2019. <https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2019/tammikuun-palkat-tulorekisteriin-viimeistaan-nyt/>
- Kalliosaari, K. 2019. Tietojen syötössä tulorekisteriin on ollut viiveitä. Aamulehti 1.2.2019. Viitattu 14.7.2019. <https://www.aamulehti.fi/a/201431413>
- Kansaneläkelaitoksen www-sivut. 2019. Viitattu 7.8.2019. <http://www.kela.fi/tulorekisteri>
- Kansaneläkelaitoksen www-sivut 2019. Viitattu 14.9.2019. [https://www.kela.fi/sairauspaivaraha\\_maara](https://www.kela.fi/sairauspaivaraha_maara)
- Kaupan alan työehtosopimus 1.2.2018-31.1.2020. Viitattu 14.9.2019. <https://www.pam.fi/wiki/kaupan-alan-tyoehtosopimus.html>
- Stenbacka, J. & Söderström, T. 2016. Palkanlaskenta. 5. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uud. p. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Syvänperä, O. & Turunen, L. 2011. Palkkavuosi. 5. uud. p. Helsinki: Edita.
- Väisänen. 'Tulorekisteri vaatii palkanlaskennassa ajattelutavan muutosta'. Silta Oy. 28.1.2019. Viitattu 14.7.2019
- Verohallinnon www-sivut. 2019. Viitattu 5.4.2019. <https://www.vero.fi/tulorekisteri>
- Verohallinnon www-sivut 2019. Viitattu 14.9.2019. <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot/ansiotulot/tyosuhdeedu/>
- Veronmaksajain Keskusliitto ry:n www-sivut 2018. Viitattu 15.9.2019. <https://www.veronmaksajat.fi/Palkka-ja-elake/Tyottomyysvakuutusmaksut/tyottomyysvakuutusmaksut-2019/>

## LIITE 1.

## Kansallinen tulorekisteri

## Kyselylomake

1. Minkälaisia toimenpiteitä tulorekisterin käyttöönotto vaati?
2. Hyödynnetäänkö robotiikkaa tietojen viemisessä tulorekisteriin ja jos hyödynnetään niin miten?
3. Millaisia toimenpiteitä tehdään, jotta tiedot saadaan siirrettyä tulorekisteriin ja missä vaiheessa siirto tehdään?
4. Minkälaisia puutteita/virheitä olette havainneet tulorekisterin käyttöönoton jälkeen?
5. Millaisia ongelmia tulorekisterin käytössä on ollut ja millaisia toimenpiteitä niiden korjaaminen vaatii?
6. Mitkä ongelmista/vaikeuksista oli etukäteen tiedossa ja mitkä tulivat yllätyksenä? Kuinka hyvin ongelmista ja niiden ratkaisuista tiedotettiin verottajan toimesta?
7. Onko jokin asia tulorekisterin käyttöönotossa tai nykykäytössä sujunut odotettua helpommin tai paremmin?
8. Saitteko mielestänne tarpeeksi informaatiota ja opastusta tulorekisteristä ennen sen käyttöönottoa?
9. Miten näette tulorekisterin tulevaisuudessa? Hyödyt ja ongelmat?