

Yrittäjän kohtaamat haasteet ensimmäistä työntekijää palkatessa

Asiakasymmärryksen lisääminen Verohallinnossa

Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Liiketalous, Tradenomi

Kevät 2024

Sofia Kovalainen

Liiketalouden koulutus

Tekijä Sofia Kovalainen

Työn nimi Yrittäjän kohtaamat haasteet ensimmäistä
työntekijää palkatessa – Asiakasymmärryksen
lisääminen Verohallinnossa

Ohjaaja Sanna Kuisma

Tiivistelmä

Vuosi 2024

Opinnäytetyön tavoitteena oli tunnistaa yrittäjän mahdollisesti kokemia haasteita, jotka voivat viivästyttää tai estää ensimmäisen työntekijän palkkaamisen yritykseen. Tämän tiedon oli tarkoitus lisätä Verohallinnon asiakasymmärrystä pienyrittäjistä, jotta Verohallinnolle muodostuu parempi kokonaiskuva asiakkaan kokonaistilanteesta. Tämän johdosta Verohallinto pystyy jatkossa kehittämään pienyrittäjille suunnattuja ohjeita ja palveluita paremmaksi ja täsmällisemmäksi.

Työ sisältää tietoa Suomen pienistä ja keskisuurista yrityksistä, niiden merkityksestä Suomen taloudelle ja niiden tämän hetkisestä tilanteesta Suomessa. Työssä perehdytään myös työnantajan viranomaisvelvoitteisiin ja asiakasymmärryksen merkitykseen julkisessa palvelukehityksessä.

Tutkimuksen tuloksena saatiin selville, että työntekijän palkkaaminen on koettu yleisesti haastavaksi. Suurimmat kipukohdat ja vaikeudet olivat epäyhtenevät ohjeet, vaikeus soveltaa saatavilla olevaa tietoa ja tiedon hajanaisuus. Tietyt aihealueet myös osoittautuivat toisia haastavammiksi. Nämä aihealueet olivat työntekijän sosiaaliturva ja työnantajan ilmoitus- ja maksuvelvollisuudet.

Tulokset viittasivat siihen, että monilla oli epävarmuuksia aiheeseen liittyen ja tiedon saavuttamisessa ja ymmärrettävyydessä oli parantamisen varaa. Tuloksissa korostui erityisesti tarve selkeälle, kattavalle ja helposti saavutettavalle tiedolle.

Lopputuloksena saatiin tietoa asiakasymmärryksen kartuttamiseksi. Tuloksista pystyi myös havaitsemaan muutamia ilmiöitä, joita voidaan hyödyntää jatkotutkimuksissa ja kehittämistyössä Verohallinnossa.

Avainsanat asiakasymmärrys, työntekijän palkkaaminen, yritys, työnantajan velvollisuudet
Sivut 31 sivua ja liitteitä 14 sivua

Degree Programme in Business Administration

Author Sofia Kovalainen

Subject Challenges an entrepreneur faces when hiring
their first employee – Improving customer
understanding at Finnish Tax Administration

Supervisor Sanna Kuisma

Abstract

Year 2024

The aim of the thesis was to identify potential challenges an entrepreneur might experience that could delay or prevent hiring the first employee in a business. This information was intended to enhance the Finnish Tax Administration's customer understanding of small business owners, so that they can gain a better overall view of the total situation of these customers. As a result, the Finnish Tax Administration will be able to develop more accurate and tailored guidelines and services for small business owners.

The work includes information about small and medium-sized enterprises of Finland, their significance to the Finnish economy, and their current situation. The thesis also delves into regulatory obligations of the employer and the importance of the customer understanding in public service development.

The research revealed that hiring an employee is generally perceived as challenging. The major pain points and difficulties were inconsistent guidelines, difficulty in applying available information, and the scattered nature of the information. Certain topics also proved more challenging than others. These areas were social security of the employee and reporting and payment obligations of the employer.

The results indicated that many had uncertainties related to the topic and there was room for improvement in the accessibility and understandability of the information. The results particularly highlighted the need for clear, comprehensive, and easily accessible information.

In conclusion, the results provided information to enhance customer understanding. The findings also revealed several phenomena that can be utilized in further research and development.

Keywords user understanding, hiring an employee, company, obligations of the employer
Pages 31 pages and appendices 14 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Pk-yritykset Suomessa.....	2
2.1	Pk-yrityksen määrittely	2
2.2	Rooli Suomen taloudessa	3
2.3	Lopettaneiden määrä ja konkurssikehitys	4
2.4	Nykytilanne ja tulevaisuus	5
3	Työnantajan velvollisuudet	6
3.1	Ilmoitusvelvollisuudet	6
3.2	Palkkalaskelma ja palkkatodistus	7
3.3	Sosiaaliturvamaksut ja ennakonpidätys	8
3.4	Vakuutukset	9
3.5	Työnantajasuoritusten maksaminen	10
4	Asiakasymmärryksen merkitys julkisessa palvelukehityksessä	10
5	Tutkimusmenetelmät	12
6	Kyselytutkimuksen tulokset	14
6.1	Yritysten tausta	14
6.2	Yleinen kokemus työntekijän palkkaamisesta	18
6.3	Palkkaamisen haasteet	20
7	Johtopäätökset	23
8	Pohdinta	25
8.1	Tulosten luotettavuus ja yleistettävyys	25
8.2	Jatkotutkimusehdotukset	26
	Lähteet	28

Kuvat

Kuva 1 Yrittäjän tilanne työntekijän palkkaamisen suhteen.	14
Kuva 2 Aikaisempi kokemus työnantajatoiminnasta ja palkanlaskennasta.	15
Kuva 3 Yrityksen toimiala.....	16
Kuva 4 Ulkopuolisen työvoiman käyttö.....	17
Kuva 5 Työnantajan sivukulujen maksutapa.	18
Kuva 6 Yleinen kokemus työntekijän palkkaamisesta.	19
Kuva 7 Kokemus työnantajan velvoitteiden hahmottamisesta.	19
Kuva 8 Haastavat aihealueet.	20
Kuva 9 Tilanteet, joissa haasteita on kohdattu eniten.....	21
Kuva 10 Kokemus siitä, mistä haasteet ovat yleisesti johtuneet.	22
Kuva 11 Hyödynnetyt tiedon lähteet ja tiedonhakumenetelmät.	22

Liitteet

Liite 1.	Aineistonhallintasuunnitelma
Liite 2.	Kyselylomake
Liite 3.	Raportti kyselyn tuloksista

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaisia työnantajan lakisääteisiin velvollisuuksiin mahdollisesti liittyviä haasteita ensimmäistä työntekijää yritykseensä palkkaava yrittäjä kohtaa Suomessa. Tavoitteena on siis löytää mahdollisia kipukohtia uudelle työnantajalle työntekijän palkkaamiseen liittyen. Velvollisuudet on rajattu aiheisiin, joihin liittyy viranomaiset, viranomaistehtäviä tekevät muut toimijat ja joille työnantaja on velvoitettu esimerkiksi ilmoittamaan asioita. Tutkimuksen ulkopuolelle jää esimerkiksi yrityksen sisäisesti päätettävät asiat kuten kannattavuus- ja tarvelaskelmat, käytäntöjen miettiminen ja työntekijän perehdyttämiseen liittyvät asiat.

Tutkimuskysymyksinä opinnäytetyössä toimivat seuraavat kysymykset:

- Onko olemassa haasteita tai esteitä, jotka estävät tai hidastavat yrittäjää palkkaamasta ensimmäistä työntekijää yritykseensä?
- Millaisia nämä haasteet tai esteet ovat?

Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Verohallinnon kanssa, ja opinnäytetyön tavoitteena on lisätä Verohallinnon asiakasymmärrystä pienyrityksiä kohtaan ja löytää asioita, joita Verohallinto voi tulevaisuudessa ottaa huomioon kehittäessään luomaansa ja ylläpitämäänsä Palkka.fi-palkanlaskentaohjelmaa ja mahdollisesti myös muita palvelujaan.

Verohallinto on Suomessa toimiva valtakunnallinen viranomainen, jonka tehtävänä on verotulojen kerääminen. Verohallinto on luotu 1.5.2008 yhdistämällä aiemmin toimineet verovirastot ja Verohallitus yhdeksi valtakunnalliseksi viranomaiseksi. Veroja Suomessa onkin kerätty 1200-luvulta lähtien, ja verotuksen toteuttamistavat ovat eläneet ja muuttuneet vuosisatojen varrella paljon muotoutuen lopulta nykyhetken mukaiseksi verotukseksi. (Verohallinto, n.d., s. 2)

Verohallinnon päätavoitteet ovat tänä päivänä verotulojen varmistaminen, oikeudenmukaisesti toimitettu verotus ja positiivinen asiakaskokemus. Verohallinnon arvot ovat luottamus, yhteistyö ja uudistuminen. Arvot kiteytyvät hyvin asiakaslähtöisyyteen, joka ohjaa ensisijaisesti Verohallinnon toimintaa näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Asiakasymmärrys on siis erittäin tärkeässä roolissa Verohallinnon toiminnassa, ohjauksessa ja kehittämisessä. Asiakkaan toimintaa siis pyritään helpottamaan ja tällä on tarkoitus varmistaa verotulojen kertyminen ja positiivinen asiakaskokemus. (Verohallinto, 2023b)

Verohallinto tekee myös tiivistä yhteistyötä yritysten, sidosryhmien ja julkishallinnon kanssa. Yksi yhteistyön tuloksena tehty palvelu on ilmainen palkanlaskentaohjelma nimeltä Palkka.fi. Palvelun osapuolia ovat Verohallinto, työeläkeyhtiöt, Työllisyysrahasto ja Valion Eläkekassa. Palvelu on avattu pilottivaiheen jälkeen käyttöön 1.2.2006. (Palkka.fi, 2024a)

Palkka.fi on nykyisin yksi käytetyimmistä palkanlaskentaohjelmista pientyönantajien keskuudessa. Vuosittain palvelun kautta lasketaan palkkoja noin 2,5 miljardilla eurolla ja kuukausittain sitä käyttää yli 30 000 työnantajaa. Pientyönantajia ovat esimerkiksi yritykset, seurakunnat, yhdistykset ja kotitaloudet, ja Palkka.fi onkin luotu juuri näitä pientyönantajia ajatellen ja heitä varten. Erityisesti kohderyhmästä voidaan nostaa tietyissä tilanteissa esille alle kymmenen työntekijän mikroyritykset. Palvelun tarkoituksena on siis tehdä palkkaamisesta mahdollisimman helppoa ja sujuvaa edellä mainituille pienille toimijoille. (Palkka.fi, 2024b)

Työnantajaa helpottavia ominaisuuksia ovat muun muassa Palkka.fi:n kyky muodostaa tarvittavia maksuja ja ilmoituksia työnantajan puolesta sekä yleinen ohjeistaminen ja tiedon välittäminen työnantajalle. Maksuja, jotka Palkka.fi muodostaa, ovat esimerkiksi ennakonpidätys, lähdevero ja työnantajan sairausvakuutusmaksu, työntekijän nettopalkka, TyEL-maksu ja työntekijän ammattiliiton jäsenmaksu (Palkka.fi, n.d.-b). Ilmoitukset, jotka Palkka.fi muodostaa ja lähettää automaattisesti, ovat palkkatietoilmoitukset ja työnantajan erillisilmoitukset tulorekisteriin ja palkkatilastot Tilastokeskukselle (Palkka.fi, n.d.-a).

2 Pk-yritykset Suomessa

Tässä luvussa perehdytään pienten ja keskisuurien yritysten eli pk-yritysten rooliin Suomessa. Lisäksi syvennytään hieman tarkemmin pk-yritysten tämänhetkiseen tilanteeseen ja tulevaisuuden näkymiin. Tämä luku kokoaa yhteen syitä sille, miksi pienyritysten kasvun tukeminen kuten esimerkiksi työntekijän palkkaamisen mahdollisten haasteiden kartoittaminen on tärkeää isommassa mittakaavassa ajateltuna koko Suomelle.

2.1 Pk-yrityksen määrittely

Pk-yritykset voidaan jakaa mikroyrityksiin, pienyrityksiin ja keskisuuriin yrityksiin. Mikroyritys työllistää alle 10 työntekijää, pienyritys alle 50 työntekijää ja keskisuuri yritys 50–249 työntekijää. Yli 250 työntekijää työllistävää yritystä kutsutaan suuryritykseksi. (Yrittäjät, n.d.)

Yritysten jako mikro-, pien-, keskisuuriin ja suuryrityksiin tehdään tilastointi tarkoituksessa pelkästään yrityksen työntekijämäärän perusteella. Muussa tilanteessa jaossa huomioidaan yrityksen tilikauden taseen loppusumma ja tilikauden liikevaihto yhdistettynä henkilöstömäärään. (Heljala ym., 2023)

Pk-yritysten rooli voi siis tilastoissa näyttää merkittävämmältä verrattuna siihen, mitä se todellisuudessa on. Tämä tulee siis erityisesti ottaa huomioon, kun mietitään esimerkiksi tukipakettien kohdistamista pk-yrityksiin ja kun mietitään, mikä ero on tilastollisilla ja todellisilla pk-yrityksillä taloudessa. (Luhtala, 2016)

Tämä tilastojen antama hieman virheellinen kuva johtuu siitä, kun osa pk-yrityksistä kuuluu todellisuudessa isompaan konserniin, mutta tämä ei tule huomioiduksi tällä hetkellä tilastoinnissa. Kuuluminen osaksi isompaa konsernia mahdollistaa pk-yritykselle myös isomman konsernin tuomat resurssit palveluiden ja tuotteiden tuottamiseen, mikä näkyykin isompana liikevaihtona ja tuottavuutena. Todelliset pk-yritykset ovat itsenäisiä eli riippumattomia kenestäkään toisesta organisaatiosta. (Luhtala, 2016)

2.2 Rooli Suomen taloudessa

Suomessa on vuonna 2022 ollut yhteensä 571 742 yritystä. Kun maa-, metsä- ja kalatalous lasketaan yritysten yhteismäärästä pois, yrityksiä on Suomessa 443 731. Näistä yrityksistä 423 948 (95,5 %) on alle 10 työntekijän mikroyrityksiä. Pienyrityksiä on 16 011 (3,6 %), keskisuuria 3 105 (0,7 %) ja suuryrityksiä 667 (0,2 %). (Yrittäjät, n.d.)

Suomen taloudelle on tärkeää, että yritykset muodostuvat niin pienistä, keskikokoisista kuin suurista yrityksistä. Tärkeää on myös niiden toiminnan sijoittuminen monipuolisesti eri aloille. Nämä asiat mahdollistavat yritysten tehokkaamman ja monimuotoisemman kasvun. Tämä tuo myös vakautta Suomen taloudelle, koska yrityskannan ollessa monipuolinen, yksittäisten yritysten kohtaamat vaikeudet eivät pysty vaikuttamaan merkittävästi koko Suomen kansantalouteen. (Ali-Yrkkö ym., 2016, s. 6)

Pk-yritysten tuottama arvo Suomen taloudelle onkin kokonaisuudessaan merkittävää. Esimerkiksi pk-yritysten osuus Suomen liikevaihdosta on ollut 54,2 prosenttia vuonna 2022. Tämä tarkoittaa euromääräisesti 299 miljardin euron liikevaihtoa koko Suomen yritysten liikevaihdosta, joka on ollut 553 miljardia euroa. Bruttokansantuotteen osalta pk-yritysten synnyttämä osuus on 40 prosenttia koko Suomen bruttokansantuotteesta. Pk-yrityksillä on siis erittäin merkittävä rooli Suomen liikevaihdossa ja bruttokansantuotteessa. (Yrittäjät, n.d.)

Toinen merkittävä rooli pk-yrityksillä on toimia työllistäjänä. Esimerkiksi kaikki 2000-luvulla syntyneet uudet työpaikat ovat sijoittuneet pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Pk-yritykset ovat siis ensiarvoisen tärkeässä roolissa uusien työpaikkojen luojana. Määrällisesti taas yritysten henkilöstöstä yli 60 prosenttia sijoittui pk-yrityksiin vuonna 2022. Ne tarjoavat siis uusien työpaikkojen lisäksi myös suurimman osan yksityisensektorin työpaikoista. (Yrittäjät, n.d.)

2.3 Lopettaneiden määrä ja konkurssikehitys

Vuoden 2023 loppupuolella toimintansa lopettaneiden yritysten määrä oli kasvanut yhdeksän prosenttia aikaisempaan vuoteen nähden. Tämä tarkoittaa lukumäärältään 8 455 yritystä. Yrityksiä vuoden 2022 lopulla taas perustettiin 9 376 kappaletta. Tämä on neljä prosenttia enemmän kuin edellisenä vuotena. (Tilastokeskus, 2024b)

Konkurssiin haettujen yritysten lukumäärä vuonna 2023 oli 3 293 kappaletta. Tämä tarkoittaa 25 prosentin nousua edelliseen vuoteen nähden. Nämä ovat suurempia lukuja kuin vuoden 2009 finanssikriisin aikaan, ja luvut ovat myös samalla suurimmillaan sitten 25 vuoteen. Luvut eivät kuitenkaan ole vielä niin hälyttäviä kuin 1990-luvun laman aikaan. Silloin pahimmillaan tehtiin yhden vuoden aikana 7 391 konkurssihakemusta. (Tilastokeskus, 2024a)

Konkurssien määrän kasvu koskettaa tällä hetkellä melkein jokaista toimialaa. Aikaisemmin se on kohdistunut eniten rakennus- ja kaupan alalle. Rakennusala on esimerkiksi vuonna 2022 kokenut erityisen paljon konkurssseja, kun vain kolmen kuukauden aikana peräti 150 rakennusalan yritystä asetettiin konkurssiin. Vastaavasti koko 2023 vuoden aikana rakentamisen toimialalta konkurssiin hakeutui 69 yritystä. Tämä määrä on kuitenkin edelleen suurimmasta päästä vuonna 2023, kun vertailua tehdään toimialoittain. (Tilastokeskus, 2024a)

Koronapandemian aikaan ei nähty mitään isompaa piikkiä lopettaneissa tai konkurssiin haetuissa yrityksissä. Nyt pandemian mentyä ohi, vaikutukset tulevatkin näkyviin hieman viiveellä. Inflaation ja korkojen nousun takia suomalaisten yritysten vaikeudet tulevat esille. Esimerkiksi yrityksen puskurit on käytetty koronapandemian aikana loppuun ja kysyntään ei ole enää pystytty vastaamaan. Tämä pystyy kaatamaan isojakin yrityksiä. (Yrittäjät, 2023)

2.4 Nykytilanne ja tulevaisuus

Erikokoiset yritykset kokevat tänä päivänä erilaisia kasvun esteitä. Mikro- ja pienyritysten kasvun esteet liittyvät yleensä talouteen, rahoitukseen ja velkaantumisen pelkoon.

Suuremmilla yrityksillä kasvun hidasteina on taas kilpailu. Yleisesti yrittäjät ovat kokeneet haasteina raskaan sääntelyn. Jos yrityksen tavoitteena on kasvaa nämä esteet tulevat hyvin ajankohtaisiksi. Osa esteistä on luonteeltaan sellaisia, joihin yrittäjä itse pystyy vaikuttamaan ja osaan taas ei. Esteet voidaankin siis jakaa ulkoisiin ja sisäisiin kasvun esteisiin. Ulkoapäin tuleva kasvuneste on yleensä sellainen, johon yrittäjällä ei ole vaikutusvaltaa ja sisäiseen esteeseen yrittäjällä on mahdollisuus vaikuttaa. (Laurikka, 2023, s. 23)

Kasvuhakuisuus onkin tärkeää. Pk-yritysten kasvuhakuisuus on tosin laskenut viimeisten vuosien aikana. Kasvuhakuiset yritykset ovat erittäin tärkeitä, koska ne toimivat moottorina kasvulle ja kirittäjinä muille yrityksille. Kasvuhaluukkaat yritykset kasvavat ja uudistavat toimintatapojaan, mikä tuo kilpailua alalle ja ohjaavat samalla muitakin yrityksiä kasvamaan ja uudistumaan pärjätäkseen markkinoilla. Kasvuhaluukkuus tulisi saada nousuun, koska nykyinen laskeva kehityksen suunta kasvuhaluukkuudelle on hieman huolestuttavaa. (Yrittäjät, 2024)

Kasvuhaluukkuuden vähenemisen yhtenä syynä voi olla myös kannustimien puute. Yli 70 prosenttia yrittäjistä kokee, että Suomessa ei ole riittävästi kannustimia, jotka kannustaisivat yrittäjää kasvattamaan yritystään. Riittävien kannustimien merkitys on tärkeä koko Suomen kannalta, koska Suomen kasvu perustuu suoraan suomalaisten yritysten kasvuun. Suomeen tulee esimerkiksi lisää liikevaihtoa, bruttokansantuote kasvaa ja työllisten määrä kasvaa, kun kasvava yritys tekee investointeja ja mahdollistaa uusien työpaikkojen syntymisen. (Suomen yrittäjät, 2024c)

Kasvun merkittävänä jarruna on todettu myös olevan vaikeus löytää osaavaa työvoimaa. Noin 40 prosenttia pk-yrityksistä kokee, että osaavaa työvoimaa on niukasti saatavilla. Tämä näkyy siinä, kun työntekijän kouluttamiseen kuluu paljon aikaa ja yrityksen resursseja. Tulevaisuudessa Suomessa tuleekin kiinnittää huomiota osaajapulaan ja sen ratkaisemiseen. Ammatillisen tutkinnon ja niiden osien tekemisen joustavoittaminen on yksi keino, jolla voitaisiin kehittää osaamista hyödyntäen kuitenkin samalla resursseja tehokkaasti. (Suomen yrittäjät, 2024b)

Kasvun hidastumisen ja kasvuhaluukkuuden vähenemisen lisäksi tämän päivän yrityksiä koskettaa ennätysmäärä huonon taloudellisen tilanteen omaavia yrityksiä. Eniten huonosta

taloudellisesta tilanteesta ovat kärsineet kaupan ja teollisuuden ala. Ammattiyhdistysliikkeiden toteuttamat lakot ovat olleet tuhoisia juurikin näillä aloilla. Vaikutuksia ovat olleet asiakkaiden kärsiminen, logistiikkaketjun häiriöt, menetykset liiketoiminnassa, tuloksen heikentyminen ja tuonnin häiriintyminen. Lakot ovat vaikuttaneet negatiivisesti 46 prosenttiin pk-yrityksiä. (Suomen yrittäjät, 2024a)

3 Työnantajan velvollisuudet

Työnantajalla on erilaisia lakisääteisiä velvollisuuksia, joita ovat esimerkiksi maksu- ja ilmoitusvelvollisuudet ja työntekijän sosiaaliturvan järjestämisestä huolehtiminen. Näillä velvollisuuksilla tarkoitetaan esimerkiksi työntekijää, viranomaistahoja ja muita toimijoita kohtaan kohdistuvia velvollisuuksia. Viranomaistaholla viitataan julkisyhteisön, esimerkiksi valtion, toimielimeen, jolla on laissa säädetty velvollisuus ja toimivalta hoitaa sille määrätty tehtävät. Esimerkiksi Verohallinto on yksi keskeinen viranomainen, kun on kyse työnantajan velvollisuuksista ja niiden hoitamisesta ja valvomisesta. Muulla toimijalla tarkoitetaan yksityisiä toimijoita, joiden tehtäviin kuuluu tiettyjen viranomaistehtävien hoitaminen. Esimerkiksi työeläkeyhtiöt ovat tällaisia toimijoita. Ne muun muassa keräävät työeläkemaksut Suomessa olematta kuitenkaan viranomaisia. (Suomi.fi, n.d.)

Tämän osion tarkoituksena on siis perehtyä työnantajan velvollisuuksiin kattaen ilmoitusvelvollisuudet, palkkalaskelmat ja palkkatodistukset, ennakonpidätyksen ja sosiaaliturvamaksut ja vakuutukset. Työnantajalla on itsellä vastuu huolehtia näiden velvollisuuksien suorittamisesta

3.1 Ilmoitusvelvollisuudet

Työnantajan ilmoitusvelvollisuudet pitävät sisällään ilmoittautumisen työnantajarekisteriin, palkkatietojen ilmoittamisen tulorekisteriin ja työnantajan erillisilmoituksen tekemisen tulorekisteriin. Osa näistä ilmoituksista on säännöllisesti tehtäviä, osa tietyssä tilanteessa ja osa kertaluonteisia. (Verohallinto, 2021)

Työnantajarekisteriin ilmoittautuminen tulee tehdä, jos yritys maksaa palkkaa säännöllisesti vähintään kahdelle vakituiselle työntekijälle. Ilmoittautuminen tulee tehdä myös, jos yrityksellä on tilapäisiä työntekijöitä yrityksessään vuoden aikana vähintään kuusi. (Verohallinto, 2021)

Palkkatietojen ilmoittaminen tulorekisteriin on työnantajan lakisääteinen velvollisuus.

Työnantajan tulee ilmoittaa jokaisen maksamansa palkan tiedot tulorekisteriin viiden päivän kuluessa maksupäivästä. Ilmoittamiselle ei ole euromääräistä alarajaa eikä ikärajaa eli työnantaja voi siis ilmoittaa kaikkensuuruiset ja kaikenikäisille maksamansa palkat ja palkkiot. Jos yritys kuuluu työnantajarekisteriin, sen pitää antaa palkkatietoilmoitukset jokaiselta kuukaudelta riippumatta siitä, onko palkkaa maksettu vai ei. Jos yritys ei kuulu työnantajarekisteriin, sen pitää antaa palkkatietoilmoitus vain niiltä kuukausilta, kun se on maksanut palkkaa. Palkkatiedot kattavat kaikki työkorvaukset, palkat, etuudet ja muut suoritukset. Tulorekisterin käyttö tehostaa tietojen käsittelyä ja parantaa tietojen saatavuutta eri viranomaisille, kuten Verohallinnolle, eläkeyhtiöille ja Kansaneläkelaitokselle, ilman että tietoja tarvitsee ilmoittaa useaan kertaan. (Verohallinto, 2021)

Työnantajan erillisilmoitus tulorekisteriin tulee tehdä, kun tulorekisteriin ilmoitetaan tietoja, joita ei ilmoiteta palkkatietojen ilmoittamisen yhteydessä. Tällaisia tietoja ovat esimerkiksi työnantajan sairausvakuutusmaksun yhteismäärä ja ei palkanmaksua -tieto sellaiselta kuukaudelta, kun palkkaa ei makseta. Erillisilmoitus mahdollistaa tarkemman ja kattavamman tiedon välittämisen tulorekisteriin, varmistuen oikeellisen ja ajantasaisen tiedon saamisen viranomaisten käyttöön. (Tulorekisteri, 2023)

3.2 Palkkalaskelma ja palkkatodistus

Palkkalaskelma ja palkkatodistus ovat tiedostoja, joiden luomiseen laki velvoittaa työnantajan. Ne tulee asianmukaisesti toimittaa työntekijälle ja arkistoida. (Työttömyyskassa, 2019)

Palkkalaskelma on dokumentti, joka yksityiskohtaisesti erittelee työntekijän palkan ja siihen tehdyt vähennykset, kuten ennakonpidätykset ja sosiaaliturvamaksut. Palkkalaskelmaa voidaan kutsua myös esimerkiksi palkkakuitiksi tai palkkatodistukseksi. Palkkalaskelma on lakisääteinen Suomessa, ja työnantajan on annettava se työntekijälle jokaisen palkanmaksun yhteydessä. Palkkalaskelmasta tulee ilmetä palkan määrä, tehdyt vähennykset ja muut palkan osat yksityiskohtaisesti. (Työttömyyskassa, 2019)

Palkkatodistus on yhteenveto, jonka työntekijä voi pyytää saamistaan palkoista tietyltä ajanjaksolta. Työnantajalla on velvollisuus toimittaa palkkatodistus työntekijälle, jos työntekijä sitä pyytää. Työnantajan vastuulla on huolehtia, että kummatkin dokumentit ovat oikeellisia ja niiden tiedot ovat ajantasaisia. (Työttömyyskassa, 2019)

3.3 Sosiaaliturvamaksut ja ennakonpidätys

Sosiaaliturvamaksuja ovat sairausvakuutusmaksut, työeläkevakuutusmaksut ja työttömyysvakuutusmaksut. Maksut muodostuvat työnantajan ja työntekijän osuuksista. Työnantaja pidättää työntekijän palkasta työntekijän osuuden. Työntekijän osuus sairausvakuutusmaksusta sisältyy ennakonpidätykseen, mutta työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksut tulee pidättää erikseen. Työnantajan osuutta ei pidätetä työntekijän palkasta, mutta se kuitenkin lasketaan maksetun palkan perusteella. (Verohallinto, 2024)

Ennakonpidätyksen työnantaja maksaa Verohallinnolle ensin pidätettyään sen työntekijän palkasta ennen palkanmaksua. Ennakonpidätykseen sisältyy kunnallisvero, valtion tulovero, työntekijän osuus sairausvakuutusmaksusta ja mahdollinen kirkollisvero. Sen suuruus määräytyy työntekijän verokortin mukaisesti. Suuruuteen vaikuttaa arvio työntekijälle maksettavasta palkasta vuoden aikana. Ennakonpidätyksen tarkoituksena on varmistaa verojen kerääminen eli ennakonpidätyksiä kerätään siis koko vuoden ajan ja aina seuraavan vuoden keväällä tehdään laskenta Verohallinnon toimesta maksettavien verojen määrästä toteutuneiden palkkojen mukaan. (Verohallinto, 2024)

Sairausvakuutusmaksut ovat osa lakisääteisiä sosiaaliturvamaksuja, jotka kattavat muun muassa sairauspäivärahat ja korvaukset lääkärikäynneistä. Ne rahoitetaan työnantajien ja työntekijöiden osuuksilla maksuista, ja näitä kutsutaan myös nimillä työntekijän sairausvakuutusmaksu ja työnantajan sairausvakuutusmaksu. Sairausvakuutusmaksun määrä määräytyy vuosittain määrättyjen prosenttien mukaan, ja se lasketaan työntekijän palkasta. Sairausvakuutusmaksu pitää laskea, ilmoittaa ja maksaa oma-aloitteisesti. Työntekijän osuus, joka sisältyy ennakonpidätykseen, ja työnantajan osuus maksetaan Verohallinnolle. (Verohallinto, 2023a)

Työeläkevakuutusmaksut eli TyEL-maksut rahoittavat työntekijöiden ja yrittäjien eläketurvan. Se kattaa vanhuus-, työkyvyttömyys- ja perhe-eläkkeet. Sekä työnantaja että työntekijä ovat maksuvelvollisia. Työnantaja pidättää työntekijän osuuden työntekijän palkasta ja maksaa kummankin osapuolen osuudet työeläkevakuutusmaksusta työeläkevakuutusyhtiölle. (ETK, n.d.-a)

Työnantajan tulee itse solmia työeläkevakuutussopimus valitsemansa työeläkevakuutusyhtiön kanssa. Kuitenkin jos työnantaja toimii tilapäisenä työnantajana eli hänellä ei ole työntekijää pysyvässä työsuhteessa ja työntekijöiden palkkasumma kuuden

kuukauden ajalta on alle voimassa olevan rajan, työeläkevakuutussopimusta ei tarvitse solmia, mutta työeläkevakuutukset tulee kuitenkin maksaa. (ETK, n.d.-a)

Työttömyysvakuutusmaksut ovat osa lakisääteisiä sosiaaliturvamaksuja.

Työttömyysvakuutusmaksut kerryttävät varoja työttömyysturvan rahoittamiseen. Työnantaja ja työntekijä ovat kummatkin velvollisia maksamaan oman osansa työttömyysvakuutusmaksusta. Työnantaja pidättää työntekijän osuuden työntekijän palkasta. Työttömyysvakuutusmaksun määrä määräytyy vuosittaisten maksuprosenttien mukaan. (Työllisyysrahasto, 2023)

Työttömyysvakuutusmaksun maksuvelvollisuuden raja on 1 500 euroa. Työllisyysrahasto seuraa tulorekisterin kautta rajan täyttymistä. Kun raja ylittyy, Työllisyysrahasto lähettää työnantajalle automaattisesti laskun maksettavaksi. Tämän laskun maksamalla työnantaja maksaa kummankin osapuolen, työnantajan ja työntekijän, osuuden työttömyysvakuutusmaksusta Työllisyysrahastolle. Laskut tulevat neljä kertaa vuodessa automaattisesti. Työnantajan tulee huolehtia vain ilmoituksista tulorekisteriin. (Työllisyysrahasto, 2023)

3.4 Vakuutukset

Vakuutukset, joista työnantajan tulee huolehtia, ovat työtapaturma- ja ammattitautivakuutus ja työntekijän ryhmähenkivakuutus. Sosiaaliturvamaksuissa esiintyy myös sana vakuutus. Merkittävin ero pakollisten vakuutusten ja sosiaaliturvamaksujen vakuutusmaksujen välillä liittyy osapuoliin, jotka ovat vastuussa maksun maksamiseen osallistumisesta. Sosiaaliturvamaksuista osan maksaa työnantaja ja osan työntekijä, vaikka työnantaja maksaakin todellisuudessa oikealle taholle työntekijänkin osuuden, joka on pidätetty työntekijän palkasta. Vakuutuksien maksuista vastaa yksin työnantaja. (Verohallinto, 2023a)

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus tarjoaa suojan työssä sattuneiden tapaturmien ja työstä johtuvien sairauksien varalle. Vakuutus kattaa hoidon kustannukset ja mahdollisen ansionmenetyksen. Vakuutus tulee ottaa, kun työntekijöille maksetaan yhteensä palkkaa yli 1500 euroa kalenterivuoden aikana. Työnantaja solmii valitsemansa vahinkovakuutusyhtiön kanssa työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen. (Verohallinto, 2023a)

Työntekijän ryhmähenkivakuutus on työnantajan työntekijöilleen järjestämä vakuutus, joka tarjoaa taloudellista turvaa työntekijän kuolemantapauksessa tämän perheelle tai muille edunsaajille. Ryhmähenkivakuutus ei ole lakisääteinen, mutta työehtosopimuksen mukaan

se voi kuitenkin olla pakollinen. Ryhmähenkivakuutussopimus solmitaan myös vahinkovakuutusyhtiön kanssa. (Verohallinto, 2023a)

3.5 Työnantajasuoritusten maksaminen

Tähän alalukuun on koottu tiedot tahoista, joille työnantajan tulee maksaa työnantajasuoritukset. Näitä tahoja ovat Verohallinto, työeläkevakuutusyhtiö, vahinkovakuutusyhtiö ja Työllisyysrahasto (Verohallinto, 2023a).

Verohallinnolle työnantaja maksaa ennakonpidätyksen ja työnantajan sairausvakuutusmaksun. Näiden maksujen yhteydessä maksetaan yleensä myös mahdollinen lähdevero Verohallinnolle. (Verohallinto, 2023a)

Työeläkevakuutusyhtiölle työnantaja maksaa työeläkevakuutusmaksut eli TyEL-maksut, jotka ovat yksi kolmesta sosiaaliturvamaksuihin kuuluvasta maksusta. Suomessa on neljä lakisääteistä työeläkevakuutusta harjoittavaa työeläkevakuutusyhtiötä, joilla on toimintaan vaadittava valtioneuvoston myöntämä toimilupa. Nämä vakuutusyhtiöt ovat: Eläkevakuutusosakeyhtiö Veritas, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo ja Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. (ETK, n.d.-b)

Vahinkovakuutusyhtiölle työnantaja maksaa työtapaturma- ja ammattitautivakuutusmaksut ja mahdollisen ryhmähenkivakuutusmaksun. Suomessa toimii kymmenen vahinkovakuutusyhtiötä, joilla on lakiin perustuva oikeus myydä Suomessa työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksia työnantajille. Nämä vakuutusyhtiöt ovat: If Vahinkovakuutus Oyj, Keskinäinen Vakuutusyhtiö Fennia, Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva, LähiTapiola Keskinäinen Vakuutusyhtiö, Pohjola Vakuutus Oy, Pohjantähti Keskinäinen Vakuutusyhtiö, Protector Forsikring ASA, Valion Keskinäinen Vakuutusyhtiö, Ålands Försäkringar Ab ja Ålands Ömsesidiga Försäkringsbolag. (TVK, n.d.)

Työllisyysrahastolle työnantaja maksaa työttömyysvakuutusmaksut. Nämä ovat yksi kolmesta sosiaaliturvamaksuihin kuuluvasta maksusta. (Työllisyysrahasto, 2023)

4 Asiakasymmärryksen merkitys julkisessa palvelukehityksessä

Julkinen palvelu määritellään palveluksi, jonka tarjoaa valtio, kunta tai muu julkishallinnon yksikkö. Julkisten palveluiden tarkoituksena on vastata kansalaisten perustarpeisiin ja

edistää yleistä hyvinvointia. Nämä palvelut ovat olennainen osa hyvinvointiyhteiskunnan rakennetta, ja ne auttavat varmistamaan, että kaikki yhteiskunnan jäsenet voivat nauttia tietyistä perusoikeuksista ja elämänlaadusta riippumatta heidän taloudellisesta tilanteestaan. (Minilex, n.d.)

Tästä syystä asiakkaiden ymmärtäminen onkin erittäin tärkeää julkisten palveluiden tuottamisessa. Ymmärtämällä kansalaisten tarpeita kokonaisvaltaisemmin ja syvemmin julkiset toimijat voivat suunnitella ja tarjota palveluitaan sekä hyödyntää käytössä olevia rajallisia resurssejaan laadukkaammin, kohdennetummin ja tehokkaammin. Palvelut pystytään ideaalitalanteessa kohdentamaan kansalaisten tarpeisiin niin, että palvelut ovat merkityksellisiä ja tehokkaita juuri niitä tarvitseville ihmisille. (Jokinen ym., 2023, s. 38)

Asiakasymmärrys auttaa siis tunnistamaan palveluiden vahvuudet ja heikkoudet. Tämä tieto on arvokasta, kun kehitetään ja parannetaan palveluita palvelemaan kansalaisia paremmin ja vastaamaan heidän odotuksiinsa. Kun kansalaiset otetaan mukaan julkisten palveluiden kehittämiseen, se edistää myös kansalaisten luottamusta julkista hallintoa kohtaan. (Jokinen ym., 2023, s. 23)

Kansalaisten luottamus julkista hallintoa kohtaan on ensiarvoisen tärkeää. Jos kansalaiset ovat epätyytyväisiä saamiinsa julkisiin palveluihin, se todennäköisesti kostaatuu pidemmällä aikavälillä nimenomaan luottamuksen puutteena. Tästä voi seurata esimerkiksi yhteistyön kärsimistä, joka taas hankaloittaa julkisten palveluiden tuottamista. (Jokinen ym., 2023, s. 23)

Nyky päivänä eletäänkin niin sanottua asiakkaiden aikakautta. Tämä tarkoittaa sitä, että asiakas ja hänen kokemuksensa ovat avain asemassa ohjaamassa organisaation toimintaa ja ovat suoraan yhteydessä myös sen menestymiseen. (Korkiakoski & Löytänä, 2014, Arvon luominen omistajalle vs. asiakkaalle -luku, toinen kappale)

Suomessa pyritäänkin uudistamaan ja kehittämään julkista hallintoa entistä asiakasystävällisempään suuntaan. Tästä kehittämistyöstä vastaa hallintopolitiikka. Se on luonut Suomelle julkisen hallinnon strategian, joka toimii julkisen hallinnon uudistumisen kehyksenä. Sen tavoitteena on ohjata ja vahvistaa hallinnon kehittämistä koko maassa. Tämä kehitys on tärkeää, koska julkisen hallinnon keskeinen lupaus kansalaisille on rakentaa kestävää arkea ja turvallista yhteiskuntaa. Strategia painottaa asiakaslähtöisen palvelujen järjestämisen ja kehittämisen tärkeyttä, yhteiskunnallisten eri toimijoiden välisen yhteistyön merkittävyyttä ja hallinnon jatkuvan oppimisen priorisoimista. Se ennen kaikkea ohjaa julkista toimintaa avoimeen ja läpinäkyvään suuntaan. (Valtiovarainministeriö, n.d.)

Avoin hallinto onkin tunnustettu tärkeäksi tekijäksi yhteiskunnan kehityksessä, sillä se edistää vuorovaikutusta ja yhteistyötä hallinnon ja kansalaisten välillä. Sen peruseriaatteena on parantaa hallinnon läpinäkyvyyttä ja lisätä kansalaisten osallistumista päätöksentekoon. Kansalaisilta saatava palaute ja heidän aktiivinen osallistumisensa katsotaan vahvistavan palvelujen laatua. (Jokinen ym., 2023, s. 52)

5 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin verkkosivustolle sisällytettyä sähköistä kyselyä. Näiden menetelmien etuna tässä tutkimuksessa on erityisesti käytössä olevien resurssien tehokas hyödyntäminen: mahdollisuus laajan vastaajajoukon tavoittamiseen, monipuolisen näytteen saamiseen aiheesta ja säilyttää edelleen vastaajien anonyymiyys, mikä on tärkeää hyvän tutkimusetiikan toteutumiseksi.

Aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä, joka luotiin Webropol-alustalle ja julkaistiin Palkka.fi-sivustolla Verohallinnon toimesta. Kysely julkaistiin Palkka.fi:ssä, koska suurin osa pientyönantajista käyttää sitä ja kyselyn kohderyhmä on sama kuin Palkka.fi:n kohderyhmä. Tämän takia kyselyn sisällyttäminen Palkka.fi-sivustolle oli looginen ratkaisu. Sivuston ilmoitusosioon luotiin linkki ja ohjaava teksti, jonka tarkoituksena oli tavoittaa tämä kohderyhmä.

Kysely päätettiin toteuttaa sähköisesti, koska haluttiin hyödyntää käytössä olevat resurssit tehokkaasti. Tällä tavalla toteutetun kyselyn etuna on erityisesti mahdollisuus tavoittaa laaja vastaajajoukko pienellä vaivalla, ja tutkijan ajan priorisoiminen, kun aikaa ei kulu esimerkiksi kyselytilaisuuden järjestämiseen ja vastauslomakkeiden läpikäymiseen yksitellen kuten paperisessa kyselytoteutuksessa (Valli, 2018, Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa -luku, kuudes kappale). Tulokset pysyvät myös alkuperäisen mukaisina, koska tietoja ei tarvitse syöttää manuaalisesti tulosten saamiseksi eli inhimillisiltä näppäilyvirheilta välttyään (Valli, 2018, Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa -luku, kuudes kappale).

Sähköinen kyselytoteutus oli myös järkevää tavoitellun vastaajajoukon kannalta. Kohderyhmä onkin hyvä ottaa huomioon, kun mietitään kyselyn toteuttamistapaa sähköisen ja paperisen väliltä, koska esimerkiksi vanhemmalla ikäpolvella on yleensä heikommat valmiudet vastata sähköiseen kyselyyn kuin nuoremmalla sukupolvella (Valli, 2018, Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa -luku, 11. kappale).

Kohderyhmä tässä tutkimuksessa koostui pienyrittäjistä, joten voidaan päätellä, että tämän päivän yrittäjällä on tarvittavat tietotekniset taidot hallussa osallistuakseen kyselyyn. Kohderyhmää ajatellen, yksi verkkokyselyn etu oli myös se, että kukin pystyi vastaamaan kyselyyn juuri silloin, kun itselle oli sopiva hetki.

Kyselyn yhteyteen luotiin ohjaava teksti, jonka tarkoituksena oli tavoittaa tavoiteltu kohderyhmä ja saada heidät vastaamaan kyselyyn, sekä hyvät vastausohjeet jokaiseen kysymykseen. Tällä haluttiin välttää kohderyhmän ulkopuolisten henkilöiden vastaaminen ja pienentää kysymysten tulkinnanvaraisuutta. Tämän tyyppiselle kyselytoteutukselle onkin ominaista, että oikeastaan kuka tahansa voi kyselyyn vasta, koska kyselyä ei ole esimerkiksi ohjattu tietyn sähköpostilistan henkilöille tai ei ole järjestetty erityistä valvottua kyselyyn vastaamistilaisuutta (Valli, 2018, Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa -luku, kymmenes kappale). Täten tarvittavien ohjaavien tekstien ja hyvien vastausohjeiden merkitys korostuu, jotta voidaan maksimoida tarkoituksen mukaisten vastausten saaminen (Valli, 2018, Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa -luku, kymmenes kappale).

Kysymykset pyrittiin muotoilemaan neutraalilla sävyllä ja tarpeeksi tarkasti. Tutkimuksen tulokset voivat vääristyä, jos vastaaja ymmärtää kysymyksen eri tavalla kuin tutkija, ja tämä aiheuttaakin eniten virheitä tutkimustuloksiin (Valli, 2018, Aineiston keruu kyselylomakkeella -luku, kolmas kappale).

Kyselyn kysymykset olivat pääosin puolistrukturoituja eli puoliksi suljettuja. Kyselyn loppuun laitettiin kuitenkin myös yksi kokonaan avoin kysymys. Suljettu kysymys tarkoittaa lähtökohtaisesti kysymyksiä, joihin on annettu valmiit ja yleensä toisensa poissulkevat vastausvaihtoehdot, ja avoin kysymys tarkoittaa, että valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole annettu (Tietoarkisto, n.d.). Puolistrukturoituihin kysymyksiin oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot ja sen lisäksi mahdollisuus vastata omin sanoin esimerkiksi tilanteessa, jossa valmiiksi annetuista vastausvaihtoehdoista ei löytynyt sopivaa tai sieltä puuttui jokin vastaus. Valmiiksi annettujen vastausvaihtoehtojen oli tarkoitus helpottaa kyselyyn vastaajaa antamalla esimerkkejä mahdollisista vastauksista.

Kyselyn oli tarkoitus olla auki kaksi viikkoa ajalla 7.3.-21.3.2024. Kyselyyn oli kuitenkin siihen mennessä tullut vain 10 vastausta, joten vastausaikaa päätettiin pidentää ja sen mainostamista tehostettiin sosiaalisen median kanavilla ja Palkka.fi-sivuston ilmoitusosiossa, jotta se saisi vielä enemmän näkyvyyttä ja tavoittaisi paremmin kohderyhmän. Loppujen lopuksi kysely oli auki 20 päivää aikavälillä 7.3.-27.3.2024.

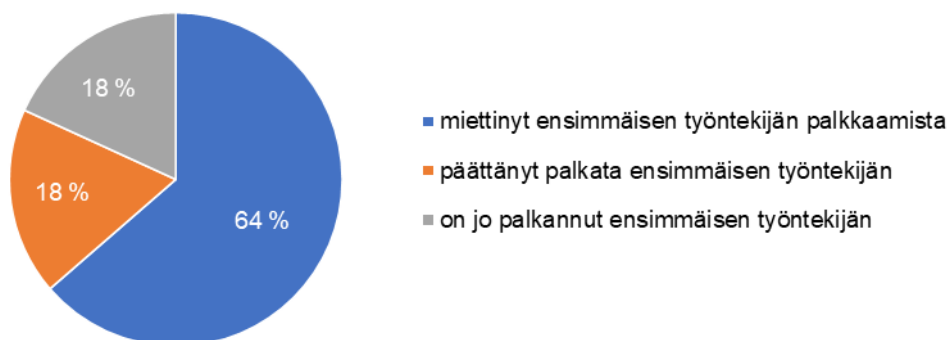
6 Kyselytutkimuksen tulokset

Tässä luvussa kerrotaan kyselytutkimuksen tulokset. Kyselyyn vastasi yhteensä 11 yrittäjää. Lähtökohtaisesti kaikki vastaajat vastasivat jokaiseen kysymykseen. Mikäli vastaajia oli vähemmän, se on mainittu tuloksien yhteydessä. Lähtökohtaisesti myös vastausten määrä on sama kuin vastaajien määrä, mutta se voi olla myös enemmänkin riippuen kysymyksen luonteesta. Näissäkin tilanteissa vastausten määrä on kerrottu erikseen. Alla olevissa kappaleissa kerrotaan kyselytutkimuksen tulokset yksityiskohtaisesti jokaiseen kysymykseen erikseen.

6.1 Yritysten tausta

Ensimmäisen kysymyksen tarkoituksena oli taustoittaa, missä vaiheessa kyselyyn vastaaja on työntekijän palkkaamisen suhteen. Kyselyssä vastaajaa ohjattiin jatkamaan lauseen alkua ”Olen...” jollakin kolmesta eri vaihtoehdosta, jotka jaottelivat kyselyyn vastaajat sen perusteella, kuinka suuri osa vastaajista on jo palkannut työntekijän yritykseensä, kuinka suuri osa on päättänyt palkata ja kuinka suuri osa on vasta miettimässä työntekijän palkkaamista (liite 1). Alla oleva kuva 1 havainnollistaa vastaajien jakauman heidän tilanteensa mukaan.

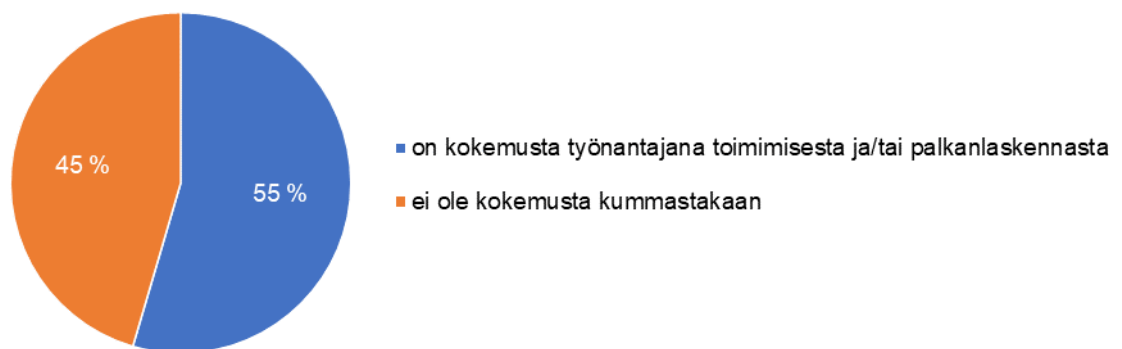
Kuva 1 Yrittäjän tilanne työntekijän palkkaamisen suhteen.



64 prosenttia vastaajista eli seitsemän vastaajaa, vastasivat olevansa miettimässä ensimmäisen työntekijän palkkaamista yritykseensä. 18 prosenttia eli lukumääräisesti kaksi olivat päättäneet palkata ensimmäisen työntekijän yritykseensä, ja saman verran oli myös niiden vastaajien määrä, jotka olivat jo palkanneet ensimmäisen työntekijän yritykseensä.

Toisen kysymyksen tarkoitus on selvittää, onko kyselyyn vastaavilla yrittäjillä aiempaa kokemusta työnantajana toimimisesta tai palkanlaskennasta. Kysymyksellä saadaan selville, kuinka suurella osalla on jo kokemusta jostain näistä aihealueista, ja kuinka suuri osa on ensimmäistä kertaa tämän aihepiirin kanssa tekemisissä. Kyselyssä vastaajilta kysyttiin ”Onko sinulla entuudestaan kokemusta työnantajana toimimisesta tai palkanlaskennasta?”. Vastausvaihtoehdoista yrittäjää ohjattiin valitsemaan sopivimmat. Vastaajia oli 11 ja vastauksia oli 14 kappaletta. Alla oleva kuva 2 kertoo, kuinka monella vastaajista on kokemusta ja ei ole kokemusta näistä aihepiireistä.

Kuva 2 Aikaisempi kokemus työnantajatoiminnasta ja palkanlaskennasta.

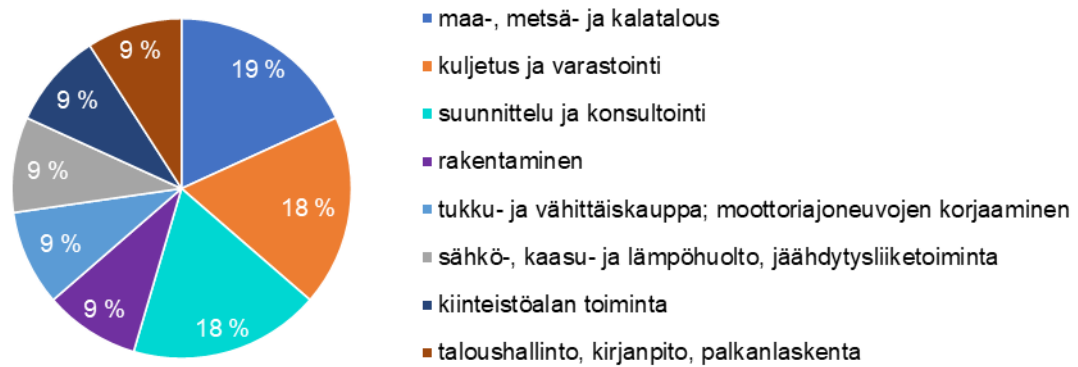


45 prosenttia eli määrällisesti viisi vastaajaa kertoi, että heillä ei ole kokemusta kummastakaan aihealueesta. Loput 55 prosenttia eli määrällisesti kuusi vastaajaa kertoi omaavansa kokemusta joko työnantajana toimimisesta tai palkanlaskennasta tai molemmista.

Kolmannessa taustakysymyksessä oli tarkoituksena selvittää vastanneiden yrittäjien yritysten toimiala. Kyselyssä vastaajilta kysyttiin ”Mikä on yrityksesi toimiala?”. Vastausvaihtoehdoista vastaajan tuli valita oman yrityksensä alaan sopiva vaihtoehto. Jos mikään vaihtoehto ei

sopinut, vastaaja pystyi valitsemaan ”Muu, mikä?” vastauksen ja kirjoittamaan yrityksensä toimialan siihen. Alla olevasta kuvasta 3 tulee ilmi vastaajien yritysten toimialojen jakauma.

Kuva 3 Yrityksen toimiala.

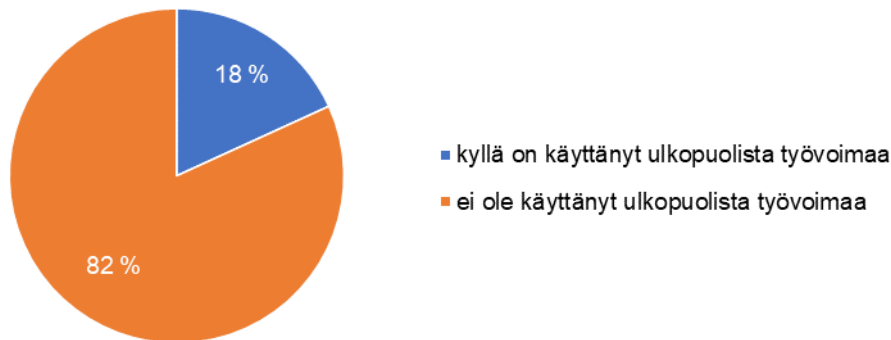


Kyselyyn osallistuneiden yrittäjien yritysten toimialat jakautuivat melko tasaisesti useamman eri toimialan kesken (liite 2). Maa-, metsä- ja kalatalouden yrittäjiä oli määrällisesti kaksi eli noin 18–19 prosenttia. Saman verran yrittäjiä oli myös kuljetus ja varastointi -alalla ja suunnittelu ja konsultointi -alalla. Seuraavilta aloilta oli jokaiselta yksi vastaaja: sähkö-, kaas- ja lämpöhuolto ja jäähdytysliiketoiminta, tukku- ja vähittäiskauppa, joka liittyy moottoriajoneuvojen korjaamiseen, kiinteistöalan toiminta ja taloushallintoala. Muiden alojen yrittäjiä ei vastannut yhtäkään kyselyyn ja niitä ei täten ole kuvassa 3 näkyvillä.

Neljäs ja viides kysymys liittyy yrittäjän aikaisempaan tarpeeseen ja tilanteeseen lisääntyneen työvoimantarpeen osalta. Tarkoituksena oli selvittää, onko yrittäjä käyttänyt vuokratyövoimaa tai ostanut palveluita esimerkiksi alihankintana lisääntyneen työvoiman tarpeen kattamiseksi. Kyselyssä vastaajilta asiaa kysyttiin kysymyksellä ”Oletko aiemmin lisääntyneen työvoiman tarpeeseen käyttänyt vuokratyövoimaa tai ostanut palveluita esim. alihankintana?”. Halutessaan yrittäjä sai kysymyksessä viisi, kertoa vielä tarkemmin

tilanteestaan. Alla oleva kuva 4 kertoo, kuinka iso osuus vastaajista on käyttänyt ulkopuolista työvoimaa yrityksessään aikaisemmin.

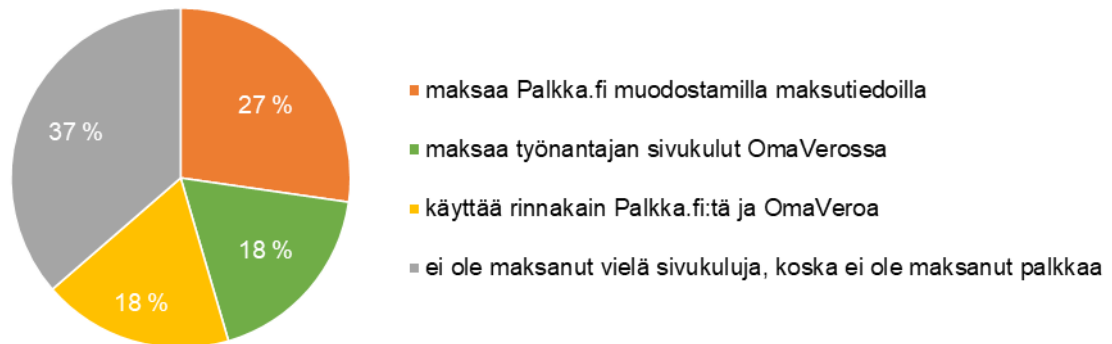
Kuva 4 Ulkopuolisen työvoiman käyttö.



Enemmistö, 82 prosenttia eli lukumääräisesti yhdeksän, vastaajista kertoivat, että eivät ole käyttäneet mitään ulkopuolista työvoimaa yrityksessään. Loput 18 prosenttia eli kaksi vastaajaa kertoi käyttäneensä ulkopuolista työvoimaa yrityksessään. Kaksi vastaajaa oli myös kertoneet vielä tarkemmin tilanteestaan. Toinen kertoi käyttäneensä molempia eli vuokratyövoimaa ja alihankintaa, ja toinen kertoi, että hänen yrityksellään on alihankkija. Tämän perusteella voidaan yhdistää, että neljanteen kysymykseen kyllä-vastauksen antaneet vastaajat kertoivat myös tarkemmin tilanteestaan.

Kuudennen kysymyksen tavoitteena on selvittää hyödyntääkö yrittäjä Palkka.fi:tä työnantajan sivukulujen maksamiseen vai hoitaako hän maksamisen muulla tavalla. Kyselyssä vastaajilta asiaa kysyttiin kysymyksellä "Maksatko ennakonpidätyksen, lähdeveron ja työnantajansairausvakuutusmaksun Palkka.fi:n muodostamilla maksutiedoilla vai OmaVerossa?". Vastaajan tuli valita vaihtoehdoista sopivin vastaus. Alla oleva kuva 5 kertoo, miten vastaajat maksavat työnantajan sivukulut.

Kuva 5 Työnantajan sivukulujen maksutapa.

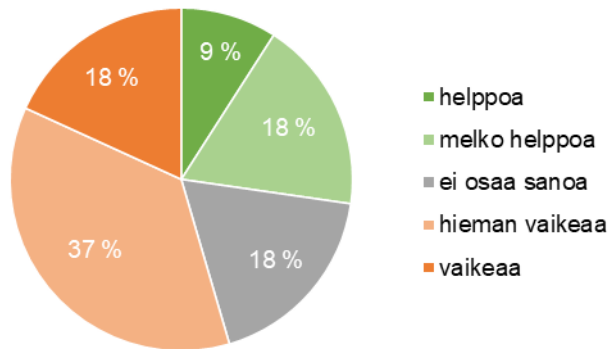


37 prosenttia vastaajista eli neljä yrittäjää eivät olleet vielä koskaan maksaneet sivukuluja, koska he eivät olleet maksaneet vielä palkkaakaan. 27 prosenttia eli kolme vastaajaa kertoivat maksavansa työnantajan sivukulut Palkka.fi:n muodostamilla maksutiedoilla. 18 prosenttia eli 2 vastaajaa kertoivat maksavansa sivukulut OmaVerossa, ja toiset 18 prosenttia vastaajista kertoivat käyttävänsä Palkka.fi:tä ja OmaVeroa molempia sivukulujen maksamiseen.

6.2 Yleinen kokemus työntekijän palkkaamisesta

Seitsemannen kysymyksen tarkoituksena on ymmärtää, millainen on vastaajien yleinen kokemus työntekijän palkkaamiseen liittyvien asioiden sisäistämisestä ja ymmärtämisestä. Kyselyssä vastaajilta sitä kysyttiin kysymyksellä ”Millainen on yleinen kokemuksesi ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyvien asioiden sisäistämisestä ja ymmärtämisestä?”. Viidestä vastaus vaihtoehdosta vastaajan tuli valita osuvin. Alla oleva kuva 6 esittää vastaajien jakauman yleisestä kokemuksesta.

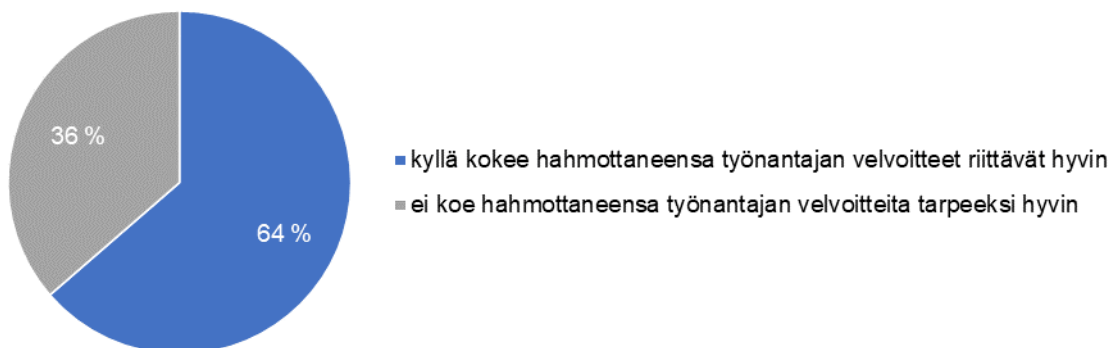
Kuva 6 Yleinen kokemus työntekijän palkkaamisesta.



Yli puolet vastaajista koki työntekijän palkkaamiseen liittyvien asioiden olevan hieman vaikeaa tai vaikeaa. 37 prosenttia vastaajista eli määrällisesti neljä vastaajaa koki sen hieman vaikeaksi ja 18 prosenttia vaikeaksi. Yhtä moni eli 18 prosenttia koki asian olevan melko helppoa. Yhdeksän prosenttia eli yksi vastaaja piti aihetta helppona. Loput 18 prosenttia, eli kaksi vastaajista, eivät osanneet sanoa.

Kahdeksannen kysymyksen tarkoitus on kartoittaa, kokeeko vastaaja hahmottaneensa kokonais kuvan työnantajan velvoitteista tarpeeksi hyvin. Asiaa kysyttiin kyselyssä kysymyksellä ”Koetko hahmottaneesi kokonais kuvan työnantajan velvoitteista tarpeeksi hyvin?”. Jos vastaaja ei kokenut hahmottaneensa kokonais kuvaa tarpeeksi hyvin, häntä pyydettiin kertomaan syy tälle. Alla oleva kuva 7 kuvaa vastaajien kokemuksen jakaumaa aiheesta.

Kuva 7 Kokemus työnantajan velvoitteiden hahmottamisesta.



64 prosenttia eli seitsemän vastaajaa koki hahmottaneensa kokonaiskuvan työnantajan velvoitteista riittävän hyvin. Loput 36 prosenttia eli neljä vastaajaa eivät kokeneet hahmottaneensa asioita riittävän hyvin. Yksi heistä kertoi kokevansa ohjeiden olevan sekavia ja vakuutusyhtiöiden sivuilta löytyvien ohjeiden olevan virheellisiä, toinen koki aiheeseen liittyvän liikaa byrokratiaa, kolmas kertoi tarvitsevansa työvoimaa Ruotsin puolella ja neljäs oli poiminut kaksi esimerkkiä hänelle haasteita tuottaneista aiheista, jotka olivat lounasedun verotus ja sairauspoissaolojen palkka.

6.3 Palkkaamisen haasteet

Yhdeksännellä kysymyksellä haluttiin tunnistaa yleisimmät aihealueet, jotka tuottavat vaikeuksia, hämmennystä ja haasteita ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyvissä asioissa. Kyselyssä asiaa kysyttiin kysymyksellä ”Mihin aiheisiin liittyen olet kokenut haasteita ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyvissä asioissa?”. Vastaajan tuli valita kaikki sopivimmat vaihtoehdot. Niiden lisäksi hän pystyi ”Muu, mikä?” -kohtaan kertomaan omin sanoin aiheesta, jonka on kokenut haastavaksi. 11 vastaajaa vastasi kyselyyn ja vastauksia kertyi yhteensä 35 kappaletta. Alla oleva kuva 8 kuvaa, mitkä aihealueet olivat vastaajille haastavimpia.

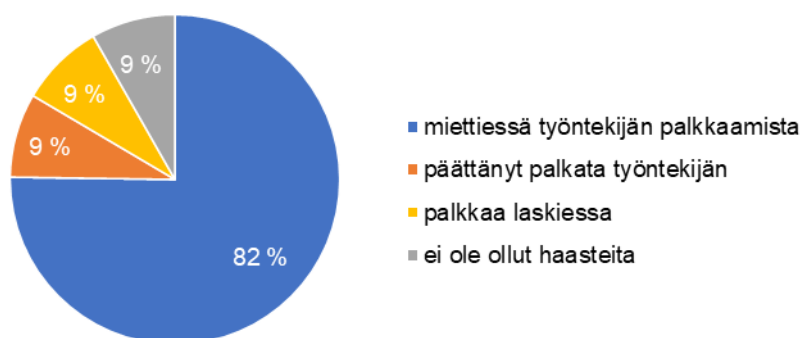
Kuva 8 Haastavat aihealueet.



Tuloksista erityisesti nousi esille kolme aihealuetta, jotka suurin osa vastaajista on kokenut haastaviksi. 64 prosenttia vastauksista eli seitsemän vastaajaa koki työntekijän sosiaaliturvan ja niihen liittyvien pakollisten vakuutusten ja maksujen tuottaneen haasteita. 55 prosenttia eli kuusi vastaajista koki ilmoitus- ja maksuvelvollisuudet, sekä palkan ja sivukulujen maksamisen haastaviksi.

Kymmenennen kysymyksen tarkoituksena on tunnistaa, missä tilanteessa haasteet ovat tulleet esille. Kyselyssä asiaa kysyttiin kysymyksellä ”Milloin koet kohdanneesi eniten haasteita?”, ja vastaajaa ohjattiin valitsemaan sopivimmat vaihtoehdot. Tarvittaessa vastaaja pystyi kertomaan myös muusta tilanteesta, jota ei ollut vastausvaihtoehdoiksi listattu. Vastaajia oli 11 ja vastauksia 12 kappaletta. Alla oleva kuva 9 kertoo, mitkä tilanteet nousevat eniten esille vastauksista.

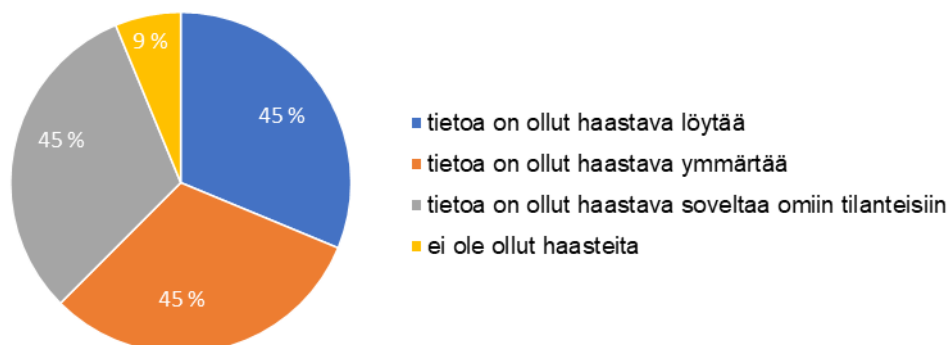
Kuva 9 Tilanteet, joissa haasteita on kohdattu eniten.



Kaikista 11 vastaajasta kymmenen on kokenut jonkinlaisia haasteita ja yksi ei ole kokenut mitään haasteita. Yhdeksän vastaajaa koki kohdanneensa haasteita miettiessään työntekijän palkkaamista. Yksi vastaaja on kokenut haasteita päättäessään palkata työntekijän yritykseensä ja yksi palkkaa laskiessaan.

11. kysymyksen tarkoituksena oli löytää syitä haasteille. Kyselyssä asiaa kysyttiin vastaajilta kysymyksellä ”Mistä koet kohtaamiesi haasteiden yleisesti johtuvan?”. Vastaajat pystyivät valitsemaan valmiiksi annetuista vastauksista osuvimmat ja kirjoittamaan lisäksi ”Muu, mikä?” -kohtaan omin sanoin aiheesta, jota ei valmiista vaihtoehdoista löytynyt. Vastaajia oli 11 ja vastauksien lukumäärä on 17. Alla oleva kuva 10 kuvaa haasteiden syitä, jotka nousivat esille vastauksista.

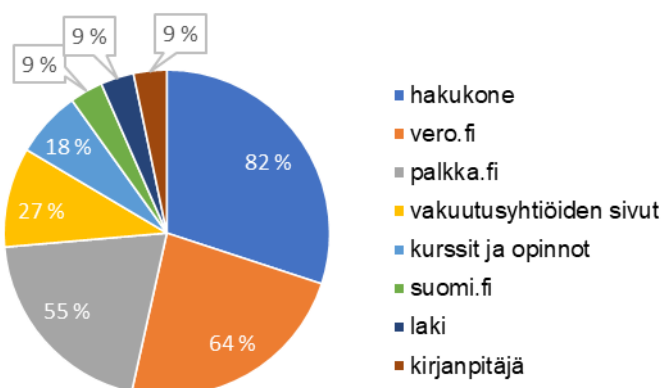
Kuva 10 Kokemus siitä, mistä haasteet ovat yleisesti johtuneet.



Yksi vastaaja ei ole kokenut haasteita. Viisi vastaajaa vastaajista on kokenut tiedon löytämisen haastavaksi, viisi vastaajaa on myös kokenut tiedon ymmärtämisen haastavaksi kuin myös viisi vastaajaa ovat kokeneet, että tietoa on ollut haastava soveltaa omiin tilanteisiin. Yksi vastaaja on kommentoinut, että haastava on virheellinen ilmaus tässä yhteydessä ja oikea sana on vaikea.

12. kysymyksen tarkoituksena on kartoittaa, mitä tapoja vastaajat ovat käyttäneet tiedonhankkimiseen. Tätä kysyttiin kysymyksellä ”Mistä olet pääsääntöisesti etsinyt tietoa?”. Tähän monivalintakysymykseen oli annettu useampi valmis vastausvaihtoehto ja sen lisäksi kohta, johon vastaaja pystyi vastaamaan omin sanoin. Vastaajia oli 11 ja vastausten määrä oli 30 kappaletta. Alla oleva kuva 11 havainnollistaa vastausten jakauman ja kuinka paljon, mitäkin tiedonlähdetä on käytetty.

Kuva 11 Hyödynnetyt tiedon lähteet ja tiedonhakumenetelmät.



Vastausten perusteella, ensisijainen tiedonhakupaikka on ollut hakukone. 82 prosenttia vastaajista eli yhdeksän vastaaja vastasivat käyttäneensä jotain hakukonetta. Vero.fi keräsi 64 prosenttia eli seitsemän vastausta, ja Palkka.fi:n vastasi 55 prosenttia eli kuusi vastaajaa. 27 prosenttia eli kolme vastaajaa oli valinnut käyttäneensä vakuutusyhtiöiden sivuja tiedonlähteenä. 18 prosenttia eli kaksi vastaajaa kertoi etsineensä tietoa kursseilta ja opinnoista. Yhdeksän prosenttia eli yhden vastauksen keräsi kummatkin Suomi.fi ja laki, sekä yksi vastaaja kertoi myös omin sanoin kysyneensä kirjanpitäjältä.

Viimeinen eli 13. kysymys oli avoin kysymys, jonka tarkoituksena oli mahdollistaa vastaajalle omien näkemysten, ajatusten ja ehdotusten jakaminen. Kysymys oli muotoiltu hieman johdatellen: ”Mikä helpottaisi tai olisi helpottanut sinua ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyvissä haasteissa? Esimerkiksi, onko joitain aiheita, joihin kaipaisit selkeyttä, tai koetko joidenkin asioiden hidastaneen työntekijän palkkaamistilannetta? Kerro kokemuksestasi ja ajatuksistasi.” Viisi vastaajaa vastasi tähän kysymykseen.

Vastauksista nousee erityisesti esille toive yhdestä tietopaketesta, josta löytyisi kaikki tarvittava tietoa. Yksi vastaaja on myös kokenut, että monissa lähteissä on paljon epäolennaista tietoa. Loput kaksi vastausta käsittävät yksittäisempien tilanteiden haasteita ja toimintaehdotuksia. Nämä liittyivät vuokratyövoiman ja alihankinnan laskuttamiseen, Suomalaisen yrityksen tilapäisestä työstä Ruotsissa ja työntekijän palkkaukseen liittyvien tukien selvittämiseen.

7 Johtopäätökset

Suurin osa kyselytutkimukseen osallistuneista vastaajista on vasta miettimässä ensimmäisen työntekijän palkkaamista yritykseensä. Tämä on myös vaihe, jossa suurin osa haasteista on koettu. Yli puolet vastaajista koki työntekijän palkkaamiseen liittyvien asioiden olevan vaikeita tai hieman vaikeita ja melkein kolmasosa koki, että ei ollut hahmottanut työnantajan velvoitteita riittävän hyvin. Tämä viittaa siihen, että monilla on epävarmuuksia ja kysymyksiä aiheeseen liittyen, ja että tiedon saavuttamisessa ja ymmärrettävyydessä on parantamisen varaa. Tässä korostuu yrittäjien tarve selkeälle, kattavalle ja helposti saavutettavalle tiedolle ja tuelle prosessin erivaiheisiin, jotta yrittäjillä on tarvittava varmuus päätöksentekoon työntekijän palkkaamisesta.

Suomessa toimiva Suomi.fi-sivusto on jo useamman vuoden tuottanut ja koonnut yhteen tietoa erilaisista asioista. Sivustolta löytyy esimerkiksi vaihteellinen ohjeistus työntekijän palkkaamisesta ja sinne on yleisestikin koottu kattavasti tietoa muun muassa työnantajan

velvollisuuksista. Tietoa on siis olemassa, mutta voidaan päätellä, että se ei ole saavuttanut niitä tarvitsevia henkilöitä tai siellä esitetty tieto on saattanut olla vaikeasti ymmärrettävää tai hahmotettavaa, ja tämän takia haasteita on koettu. Monikaan ei siis oletettavasti tiedä näiden ohjeiden olemassa olosta.

Vastanneiden yrittäjien toimialat jakautuivat useille eri aloille, mikä osoittaa, että haasteet ja ongelmat ovat valtakunnallisesti jokaisen alan ongelmana eikä vain koske jotain tiettyä yksittäistä alaa. Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että yleisimmät haasteet painottuvat työnantajan ilmoitus- ja maksuvelvollisuuksiin ja työntekijän sosiaaliturvaan, mutta sieltä nousi esille myös tiedon puute liittyen alakohtaisiin erityistilanteisiin. Tämä viittaa siihen, että erilaiset toimialat kohtaavat työntekijän palkkaamisessa tiettyjä samoja haasteita, mutta saattavat kohdata myös erilaisia haasteita riippuen yrityksen toimialasta. Tämä osoittaa tarvetta erityisen selkeille yleisille ja alakohtaisille ohjeille ja erityisesti työnantajan ilmoitus- ja maksuvelvollisuuksista ja työntekijänsosiaaliturvasta.

Haasteiden syinä koettiin yhtä lailla niin tiedon löytäminen, ymmärtäminen kuin soveltaminen. Ensisijainen tiedonhakutapa oli hakukoneet eli yrittäjät etsivät tietoa verkosta erilaisilta verkkosivustoilta. Suosituimmat verkkosivustot olivat vero.fi, palkka.fi ja vakuutusyhtiöiden verkkosivut. Vastauksista nousi esille myös toive tietojen keskittämisestä yhteen paikkaan. Erityisesti mainittiin selkeä opas ja tietopaketit työntekijän palkkaamiseen liittyvistä asioista. Tämä korostaa erityisesti näiden edellä mainittujen verkkosivustojen tärkeää merkitystä tiedonvälityksessä. Tämä viittaa myös siihen, että tietoa on eniten etsitty eri lähteistä kuin, mihin sitä on tähän mennessä erityisesti luotu ja keskitetty. Voidaan päätellä, että vastaajat eivät ole onnistuneet löytämään tarvitsemaansa tietoa ja omaksumaan sitä. Sivustojen tietojen muotoilussa ja niiden löytämisessä on siis parannettavan varaa, jotta yrittäjä löytäisi kaiken tarvitsemansa tiedon.

Kokonaisuudessaan tutkimus osoittaa, että yrittäjät tarvitsevat enemmän tukea ja paremmin saavutettavia ohjeita ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyvissä asioissa. Tarvetta on erityisesti selkeille ja kattaville tiedoille, jotka ovat helposti saatavilla ja ymmärrettäviä. Tämä auttaisi yrittäjiä navigoimaan työntekijän palkkaamiseen liittyvässä prosessissa ja tekisi päätöksenteon ensimmäisen työntekijän palkkaamisesta helpommaksi. Tämän johdosta yrittäjä pystyy kasvattamaan liiketoimintaansa, eikä kehityksen ja kasvamisen pullonkaulana ole työntekijän palkkaamisen vaikeus ja siihen liittyvä byrokratia. Koko Suomen kansa hyötyy tästä, koska pk-yritykset luovat pääsääntöisesti kaikki uudet työpaikat Suomeen, ja Suomen valtiolle kertyvistä verotuloista suuri osa koostuu veroista, jotka ovat peräisin pk-yrityksistä.

8 Pohdinta

Työn tavoitteena oli lisätä asiakasymmärrystä ensimmäistä työntekijää palkkaavia pienyrittäjiä kohtaan ja löytää mahdollisia haasteita ja kipukohtia, jotka hidastavat tai estävät työntekijän palkkaamista yritykseen. Tavoitteista muodostuneisiin tutkimuskysymyksiin tutkimuksessa löydettiin vastaukset, joten tämän valossa tutkimus oli onnistunut.

Tutkimuksen toteutusta varten tuli perehtyä hyvin työnantajan velvoitteisiin, jotta kyselyn kysymykset pystyttiin muodostamaan asian vaatimalla tavalla. Opinnäytetyön toteutus vaati myös perehtyneisyyttä pienyritysten rooliin Suomen taloudessa ja asiakasymmärryksen merkitykseen julkishallinnossa. Nämä aihealueet antoivat perustan tutkimuksen tärkeydelle.

8.1 Tulosten luotettavuus ja yleistettävyyys

Tutkimuksen luotettavuutta lisää vastaajien moninainen joukko. Vastaajat edustavat useampaa erilaista toimialaa, mikä lisää tulosten monipuolisuutta ja auttaa hahmottamaan haasteiden yleisyyttä eri aloilla.

Tulosten luotettavuutta lisää kyselyn monivalintakysymysten vastausvaihtoehtojen muotoilun monipuolisuus ja selkeys, mikä auttaa vastaajia antamaan tarkkoja vastauksia. Avoimen kysymyksen kautta saatu laadullinen data antaa taas syvällisemmän ymmärryksen yrittäjien näkemyksistä ja kokemuksista.

Tutkimuksen luotettavuutta heikentävät tutkimuksen osallistuneiden vastaajien vähäinen määrä. Tutkimuksen perusteella saatu näyte on siis aika pieni, ja se voi olla yksi rajoitus tulosten yleistettävyyteen. Suurempi vastausmäärä olisi parantanut tulosten luotettavuutta ja yleistettävyyttä, koska tulokset olisivat silloin edustanut laajemmin Suomen yrittäjiä, ja mahdollistanut tarkempien johtopäätösten tekemisen. Nyt esimerkiksi yksittäisten vastaajien mielipiteet voivat korostua liikaa ja täten eivät edusta välttämättä laajempaa joukkoa Suomen yrittäjistä. Pienestä näytekoosta huolimatta esille nousi kuitenkin useita erilaisia ilmiöitä, joita voidaan hyödyntää jatkossa esimerkiksi ohjeita ja jatkotutkimuksia miettiessä.

Tutkimuksen luonteen ja tavoitteen vuoksi, tulokset ovat ainakin tiettyyn pisteeseen asti yleistettävissä. Tutkimuksen yleistettävyyttä puoltaa se, että tutkimuksessa esille nousseet asiat ovat todellisuudessa vastanneiden yrittäjien kokemuksia ja näkemyksiä ja vastaajien

yritykset ovat sijoittuneet laajasti useille eri aloille. Tämä lisää tulosten yleistettävyyttä, kun näytteen antajat eivät ole vain jonkin tietyn alan edustajia.

Kyselyyn pystyi vastaamaan kuka vain, joten tulosten luotettavuuteen vaikuttaa myös se, että vastausten todenmukaisuus perustuu vastaajan rehellisyyteen. Vastaajat ovat myös voineet valikoitua jonkin tietyn ominaisuuden mukaan, kuten esimerkiksi kyselyyn vastanneet voivat olla erityisen kiinnostuneita tästä aihealueesta ja tai ovat erityisen kehityskeskeisiä muihin verrattuna. Kyselyn ulkopuolelle on voinut jäädä sellaisia yrittäjiä, jotka eivät esimerkiksi osallistu innolla vapaaehtoisesti kyselytutkimukseen. Tämä voi siis vaikuttaa kyselyn tulosten yleispätevyyteen negatiivisesti. Tutkimuksen tavoitteen vuoksi nämä huomiot eivät ole kuitenkaan niin merkittäviä, etteikö tutkimuksen tuloksista pystyisi tutkimuskysymysten vaatimia johtopäätöksiä tekemään.

Kyselyyn vastaaminen perustuu vastaajien omiin arvioihin ja muistikuihin, joten vastaukset voivat sisältää esimerkiksi muistivirheitä. Koska tutkimuksessa kuitenkin tutkittiin erityisesti yrittäjien henkilökohtaista kokemusta, se ei haittaa, että tulokset eivät välttämättä kuvaa todellisuutta täysin objektiivisesti.

8.2 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksen pohjalta voidaan tunnistaa alueita, joita voidaan tarkastella ja tutkia syvemmin. Jatkotutkimuksilla voidaan syventää ymmärrystä työntekijän palkkaamiseen liittyvistä haasteista ja kehittää ratkaisuja, jotka tukevat yrittäjiä entistä paremmin.

Yksi mahdollinen jatkotutkimusehdotus on tutkia, miten yrittäjät löytäisivät ja tulisivat tietoisimmiksi Suomi.fi:n tuottamista tiedoista ja ohjeistuksista työntekijän palkkaamiseen liittyen.

Toinen jatkotutkimusehdotus liittyy toimialakohtaisiin tilanteisiin. Mitä asioita liittyy eri toimialojen alakohtaisiin velvoitteisiin työntekijää palkatessa, miten nämä näkyvät nykyisissä ohjeistukissa ja onko tarvetta ohjeiden päivittämiselle. Tätä tutkimalla saataisiin selville tietoa, jota voidaan hyödyntää esimerkiksi alakohtaisen tiedon kokoamisessa ja välittämisessä yrittäjille.

Kolmas mahdollinen jatkotutkimusehdotus liittyy teknologian hyödyntämiseen työntekijän palkkaamisessa. Voidaanko esimerkiksi tekoälyä hyödyntää työntekijän palkkaamiseen liittyvän prosessin ymmärtämisessä? Tätä tutkimalla saadaan selville, miten teknologiaa ja

tekoälyä voidaan hyödyntää auttamaan ensimmäistä työntekijää palkkaavaa yrittäjää ymmärtämään kokonaiskuva ja velvoitteet, joita häneltä odotetaan ja velvoitetaan.

Neljäs mahdollinen jatkotutkimusehdotus on, että tutkitaan, miten muualla maailmassa on työntekijän palkkaamiseen liittyvä prosessi toteutettu, ja miten siellä on ensimmäistä työntekijää palkkaava yrittäjä huomioitu. Voisiko Suomi ottaa mallia muualla maailmassa toteutetuista toimintatavoista?

Lähteet

Ali-Yrkkö, J., Seppälä, T. & Mattila, J. (2016). *Suurten yritysten ja niiden arvoketjujen rooli taloudessa*. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-53.pdf>

ETK. (n.d.-a). *Työeläkemaksut*. <https://www.etk.fi/suomen-elakejarjestelma/rahoitus-ja-sijoitustoiminta/tyoelakemaksut/>

ETK. (n.d.-b). *Työeläkevakuutusyhtiöt*. <https://www.etk.fi/suomen-elakejarjestelma/hallinto-ja-valvonta/elakejarjestelman-toimijat/tyoelakevakuutusyhtiot/>

Heljala, H., Myllymäki, M. & Suomalainen, M. (2023). *Mikä on pk-yritysten vaikutus talouteen – määritelmällä on väliä*. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/mika-on-pk-yritysten-vaikutus-talouteen-maaritelmalla-on-valia/>

Jokinen, J., Lintinen, U. & Uusikylä, P. (2023). *Julkisten palveluiden kansalais- ja asiakaskokemuksen tietopohjan nykytila*. Valtiovarainministeri. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-253-6>

Korkiakoski, K. & Löytänä, J. (2014). *Asiakkaan aikakausi*. Talentum Media.

Laurikka, A. (2023). *Yrityskokodynamiiikka ja kasvun esteet Suomessa*. ETLA Raportti No 141. <https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-141.pdf>

Luhtala, T. (2016). *Konsernisuhteella iso rooli yrityksen merkitykselle taloudessa*. <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/konsernisuhteella-iso-rooli-yrityksen-merkitykselle-taloudessa/>

Minilex. (n.d.). *Julkinen palvelu on kunnan ja valtion vastuulla*. <https://www.minilex.fi/a/julkinen-palvelu-on-kunnan-ja-valtion-vastuulla>

Palkka.fi. (n.d.-a). *Yrityskäyttäjän ohjeet: Ilmoitukset*. <https://www.palkka.fi/Ohjeet/Ohje/y/117>

Palkka.fi. (n.d.-b). *Yrityskäyttäjän ohjeet: Yleistä maksamisesta*. <https://www.palkka.fi/Ohjeet/Ohje/y/179>

Palkka.fi. (2024a). [verkkosivuston etusivu]. <https://www.palkka.fi/>

Palkka.fi. (2024b). Yritykset. <https://www.palkka.fi/Koti/Yritys>

Suomen yrittäjät. (2024a). *Yrittäjägallup: Ennätysmäärä yrityksiä huonossa taloudellisessa tilanteessa.* <https://www.sttinfo.fi/tiedote/70143145/yrittajagallup-ennatysmaara-yrityksia-huonossa-taloudellisessa-tilanteessa?publisherId=1624&lang=fi>

Suomen yrittäjät. (2024b) *Yrittäjägallup: Lähes 40 prosentilla pk-yrityksistä vaikeuksia löytää osaavaa työvoimaa.* <https://www.sttinfo.fi/tiedote/70145073/yrittajagallup-lahes-40-prosentilla-pk-yrityksista-vaikeuksia-loytaa-osaavaa-tyovoimaa?publisherId=1624&lang=fi>

Suomen Yrittäjät. (2024c). *Yrittäjägallup: Yrittäjillä ei ole riittäviä kannustimia kasvattaa yrityksiään.* <https://www.sttinfo.fi/tiedote/70219859/yrittajagallup-yrittajilla-ei-ole-riittavia-kannustimia-kasvattaa-yrityksiaan?publisherId=1624&lang=fi>

Suomi.fi. (n.d.). *Työnantajan velvollisuudet.*
<https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyonantajan-velvollisuudet>

Tietoarkisto. (n.d.). *Kyselylomakkeen laatiminen.*
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>

Tilastokeskus. (2024a). *Konkursseja eniten 25 vuoteen marraskuussa 2023.*
<https://stat.fi/julkaisu/cl7yg4d8crpbu0cuhc1rw7spa>

Tilastokeskus. (2024b). *Vuoden 2023 viimeisellä vuosineljänneksellä toiminnan lopettaneita yrityksiä oli 9 % enemmän kuin vuotta aiemmin.*
<https://stat.fi/julkaisu/clmg7mxcstpka0bw39gq76520>

Tulorekisteri. (2023). *Työnantajan erillisilmoitus.* Haettu 5.4.2024 osoitteesta:
<https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/palkkatiedot/tyonantajan-erillisilmoitus-tulorekisterissa/>

TVK. (n.d.). *Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksia myyvät vakuutusyhtiöt.*
<https://www.tvk.fi/vakuuttaminen/vakuutuksen-ottaminen/vakuutusyhtiot/>

Työllisyysrahasto. (2023). *Työttömyysvakuutusmaksujen maksaminen*.

<https://www.tyollisyysrahasto.fi/tyottomyysvakuusmaksut/tyottomyysvakuutusmaksun-maksaminen/>

Työttömyyskassa. (2019). *Palkkalaskelma vai erillinen palkkatodistus?*

<https://tyottomyyskassa.jhl.fi/palkkalaskelma-vai-erillinen-palkkatodistus/>

Valli, R. (2018). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. Santalahti-kustannus.

Valtiovarainministeriö. (n.d.). Julkisen hallinnon strategia. <https://vm.fi/julkisen-hallinnon-strategia>

Verohallinto. (n.d.). *Verotuksen historiaa Suomessa*. https://www.vero.fi/globalassets/tietoa-verohallinnosta/esitys--ja-opetusmateriaalit/381v09_verotuksen_historiaa.pdf

Verohallinto. (2021). *Työnantajarekisteri*. Haettu 5.4.2024 osoitteesta:

https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/yritys_tyonantajana/tyonantajarekisteri/

Verohallinto. (2023a). *Sosiaaliturvamaksut*. Haettu 5.4.2024 osoitteesta:

https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/yritys_tyonantajana/sosiaalivakuutusmaksut/

Verohallinto. (2023b). *Verohallinnon strategia*.

https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/verohallinnon_esittely/verohallinnon_strategia

Verohallinto. (2024). *Verokortti*. Haettu 5.4.2024 osoitteesta:

<https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/verokortti/>

Yrittäjät. (n.d.). *Yrittäjyys Suomessa*. <https://www.yrittajat.fi/yrittajajarjesto/tietoa-yrittajista/yrittajyys-suomessa/>

Yrittäjät. (2023). *Nyt rytisee rakennusalalla – ”Kolmessa kuukaudessa konkurssiin asetettu yli 150 rakennusliikettä”*. <https://www.yrittajat.fi/uutiset/nyt-rytisee-rakennusalalla-kolmessa-kuukaudessa-konkurssiin-asetettu-yli-150-rakennusliiketta/>

Yrittäjät. (2024). *Epävarmuus ja korot painavat pk-yritysten odotuksia – ”Suomi tarvitsee lisää kasvuhakuisuutta ja uudistuksia, jotka rohkaisevat ottamaan riskiä”*.

<https://www.yrittajat.fi/uutiset/epavarmuus-ja-korot-painavat-pk-yritysten-odotuksia-suomi-tarvitsee-lisaa-kasvuhakuisuutta-ja-uudistuksia-jotka-rohkaisevat-ottamaan-riskia/>

Liite 1. Aineistohallintasuunnitelma

Opinnäytetyön aineistohallintasuunnitelma

Tutkimusaineisto ja opinnäytetyö tallennetaan Verohallinnon sisäiseen intraan ja Theseukseen. Ne toimivat myös aineiston varmuuskopiointi paikkoina. Opinnäytetyön tutkimusaineisto ei sisällä henkilötietoja, arkaluontoisia tietoja tai mitään muutakaan salassa pidettävää tietoa. Kaiken aineiston ja tulokset omistavat täysin oikeuksin Verohallinto. Verohallinto voi jatko käyttää tuloksia ja aineistoa kaikessa jatkotutkimustyössään.

Liite 2. Kyselylomake

**Kysely ensimmäisen työntekijän palkkaamisesta**

☐ Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Oletko yrityskäyttäjä ja olet palkkaamassa tai juuri palkannut ensimmäisen työntekijän yrityksesi? Sinulla on nyt mahdollisuus osallistua kyselyyn, jossa kartoitetaan ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyviä haasteita ja esteitä.

Tämä kysely tehdään osana Hämeen Ammattikorkeakouluun tehtävää opinnäytetyötä. Tutkimuksen aiheena on selvittää, millaisia haasteita tai esteitä pienyrittäjä kohtaan palkatessaan ensimmäistä työntekijää yrityksensä.

Kysely on avoinna pp.-pp.kk.2024. Vastauksia tai vastaajaa ei voida yksilöidä tai muutoin tunnistaa. Vastauksia käytetään Verohallinnon asiakasymmärryksen lisäämiseen. Kyselyyn vastaamiseen menee noin 5 minuuttia.

1. Olen... *

- ☐ Miettimässä työntekijän palkkaamista yritykseni
- ☐ Päättänyt palkata työntekijän yritykseni
- ☐ Palkannut ensimmäisen työntekijän yritykseni.

2. Onko sinulla entuudestaan kokemusta työnantajana toimimisesta tai palkanlaskennasta? Valitse sopivimmat. *

- ☐ Minulla on kokemusta työnantajana toimimisesta
- ☐ Minulla on kokemusta jonkin verran työnantajana toimimisesta
- ☐ Minulla on kokemusta palkanlaskennasta
- ☐ Minulla on kokemusta jonkin verran palkanlaskennasta
- ☐ Minulla ei ole kokemusta kummastakaan

3. Mikä on yrityksesi toimiala? *

- ☐ Suunnittelu ja konsultointi
 - ☐ Taloushallinto, kirjanpito ja palkanlaskenta (esim. tilitoimisto)
 - ☐ Maatalous, metsätalous ja kalatalous
 - ☐ Kaivostoiminta ja louhinta
 - ☐ Teollisuus
 - ☐ Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
 - ☐ Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
 - ☐ Rakentaminen
 - ☐ Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
 - ☐ Kuljetus ja varastointi (esim. kuljetusliike, taksi)
 - ☐ Majoitus- ja ravitsemistoiminta
 - ☐ Informaatio ja viestintä
 - ☐ Rahoitus- ja vakuutustoiminta
 - ☐ Kiinteistöalan toiminta
 - ☐ Taloushallinto, kirjanpito, palkanlaskenta
 - ☐ Koulutus
 - ☐ Terveys- ja sosiaalipalvelut
 - ☐ Taiteet, viihde ja virkistys
 - ☐ Muu toimiala, mikä?
-

4. Oletko aiemmin lisääntyneen työvoiman tarpeeseen käyttänyt vuokratyövoimaa tai ostanut palveluita esim. alihankintana? *

- ☐ Kyllä

☐ En

5. Halutessasi voit kertoa tarkemmin siitä, oletko käyttänyt vuokratyövoimaa tai ostanut palveluita esim. alihankintana

6. Maksatko ennakonpidätyksen, lähdeveron ja työnantajansairausvakuutusmaksun Palkka.fi:n muodostamilla maksutiedoilla vai OmaVerossa? *

- ☐ Maksan Palkka.fi:n muodostamilla maksutiedoilla.
- ☐ Maksan OmaVerossa.
- ☐ Käytän rinnakain Palkka.fi:tä ja OmaVeroa.
- ☐ Maksan muulla tavoin. Miten?

- ☐ En ole maksanut vielä palkkaa, joten en ole maksanut kumpaakaan.

7. Millainen on yleinen kokemuksesi ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyvien asioiden sisäistämisestä ja ymmärtämisestä? *

- ☐ 1 – Helppoa
- ☐ 2 – Melko helppoa
- ☐ 3 – En osaa sanoa
- ☐ 4 – Hieman vaikeaa
- ☐ 5 – Vaikeaa

8. Koetko hahmottaneesi kokonais kuvan työnantajan velvoitteista tarpeeksi hyvin? *

- ☐ Kyllä
- ☐ En, koska

9. Mihin aiheisiin liittyen olet kokenut haasteita ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyvissä asioissa? Valitse sopivimmat. *

- ☐ Työntekijän sosiaaliturva, pakolliset vakuutukset ja maksut
- ☐ Ilmoitus- ja maksuvelvollisuudet
- ☐ Verokortti, ennakonpidätys
- ☐ Työntekijän vuosiloma
- ☐ Palkanlaskenta
- ☐ Palkan ja sivukulujen maksaminen
- ☐ Palkankorjaus
- ☐ Työsopimus
- ☐ Tietokoneen, tietotekniikan tai ohjelmien käyttäminen
- ☐ Palkka.fi:n käyttäminen
- ☐ Muu, mikä?

☐ Minulla ei ole ollut haasteita.

10. Milloin koet kohdanneesi eniten haasteita? Valitse sopivimmat. *

- ☐ Kun olen miettinyt ensimmäisen työntekijän palkkaamista yritykseeni.
- ☐ Kun olen päättänyt palkata ensimmäisen työntekijän yritykseeni.
- ☐ Kun olen palkannut ensimmäisen työntekijän yritykseeni.
- ☐ Kun olen laskemassa palkkaa.
- ☐ Muussa tilanteessa. Kerro tarkemmin.

☐ Minulla ei ole ollut haasteita.

11. Mistä koet kohtaamiesi haasteiden yleisesti johtuvan? *

- ☐ Tietoa on ollut haastava löytää.
- ☐ Tietoa on ollut haastava ymmärtää.
- ☐ Tietoa on ollut haastava soveltaa omiin tilanteisiini.
- ☐ Muu, mikä?

☐ Minulla ei ole ollut haasteita.

12. Mistä olet pääsääntöisesti etsinyt tietoa? *

- ☐ Hakukone (esim. Google, Bing)
 - ☐ Palkka.fi
 - ☐ Vero.fi
 - ☐ Työllisyysrahasto.fi
 - ☐ Vakuutusyhtiöiden sivut
 - ☐ Suomi.fi
 - ☐ Finlex / laki
 - ☐ Kirjallisuus
 - ☐ Kurssit ja opinnot
 - ☐ Muu, mikä?
-

13. Mikä helpottaisi tai olisi helpottanut sinua ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyvissä haasteissa? Esimerkiksi, onko joitain aiheita, joihin kaipaisit selkeyttä, tai koetko joidenkin asioiden hidastaneen työntekijän palkkaamistilannetta? Kerro kokemuksestasi ja ajatuksistasi.

Liite 3. Raportti kyselyn tuloksista

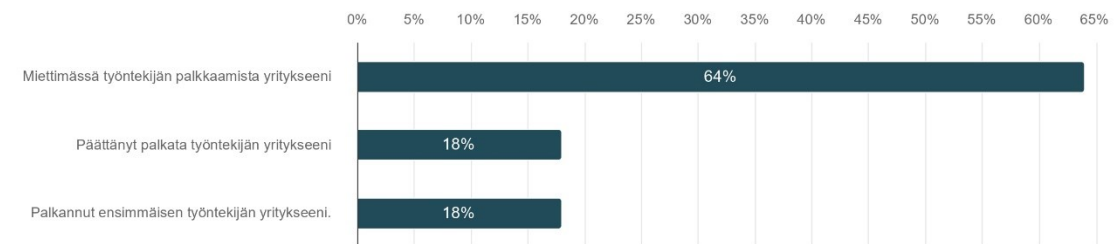
Perusraportti

Kysely ensimmäisen työntekijän palkkaamisesta

Vastaajien kokonaismäärä: 11

Olen...

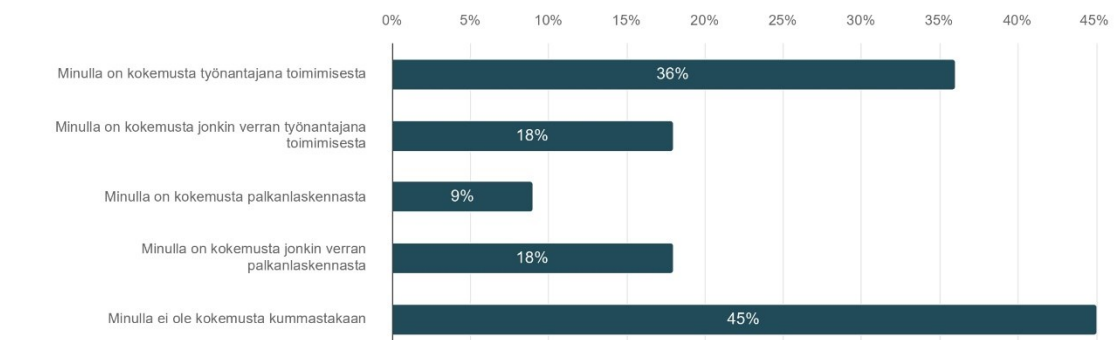
Vastaajien määrä: 11



	n	Prosentti
Miettimässä työntekijän palkkaamista yritykseeni	7	63,6%
Päättänyt palkata työntekijän yritykseeni	2	18,2%
Palkannut ensimmäisen työntekijän yritykseeni.	2	18,2%

Onko sinulla entuudestaan kokemusta työnantajana toimimisesta tai palkanlaskennasta? Valitse sopivimmat.

Vastaajien määrä: 11 , valittujen vastausten lukumäärä: 14



	n	Prosentti
Minulla on kokemusta työnantajana toimimisesta	4	36,4%
Minulla on kokemusta jonkin verran työnantajana toimimisesta	2	18,2%
Minulla on kokemusta palkanlaskennasta	1	9,1%
Minulla on kokemusta jonkin verran palkanlaskennasta	2	18,2%
Minulla ei ole kokemusta kummastakaan	5	45,5%

Mikä on yrityksesi toimiala?

Vastaajien määrä: 11



	n	Prosentti
Suunnittelu ja konsultointi	1	9,1%
Taloushallinto, kirjanpito ja palkanlaskenta (esim. tilitoimisto)	0	0,0%
Maatalous, metsätalous ja kalatalous	2	18,1%
Kaivostoiminta ja louhinta	0	0,0%
Teollisuus	0	0,0%
Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta	0	0,0%
Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito	0	0,0%
Rakentaminen	1	9,1%
Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus	1	9,1%
Kuljetus ja varastointi (esim. kuljetusliike, taksi)	2	18,2%
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	0	0,0%
Informaatio ja viestintä	0	0,0%

	n	Prosentti
Rahoitus- ja vakuutustoiminta	0	0,0%
Kiinteistöalan toiminta	1	9,1%
Taloushallinto, kirjanpito, palkanlaskenta	1	9,1%
Koulutus	0	0,0%
Terveys- ja sosiaalipalvelut	0	0,0%
Taiteet, viihde ja virkistys	0	0,0%
Muu toimiala, mikä?	2	18,2%

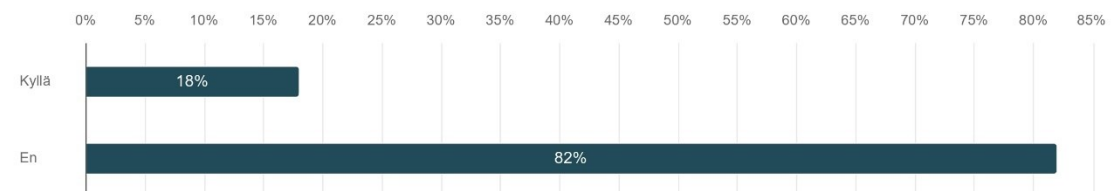
Lisätekstikenttään annetut vastaukset

Näytä kaikki

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Muu toimiala, mikä?	Ohjelmistosuunnittelu
Muu toimiala, mikä?	nuohous

Oletko aiemmin lisääntyneen työvoiman tarpeeseen käyttänyt vuokratyövoimaa tai ostanut palveluita esim. alihankintana?

Vastaajien määrä: 11



	n	Prosentti
Kyllä	2	18,2%
En	9	81,8%

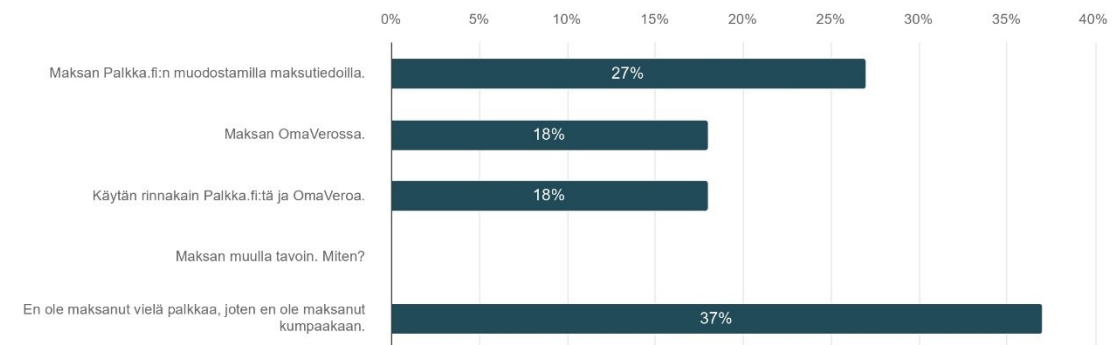
Halutessasi voit kertoa tarkemmin siitä, oletko käyttänyt vuokratyövoimaa tai ostanut palveluita esim. alihankintana

Vastaajien määrä: 2

Vastaukset
Yritykselläni on Alihankkija.
Molempia

Maksatko ennakonpidätyksen, lähdeveron ja työnantajansairausvakuutusmaksun Palkka.fi:n muodostamilla maksutiedoilla vai OmaVerossa?

Vastaaajien määrä: 11



	n	Prosentti
Maksan Palkka.fi:n muodostamilla maksutiedoilla.	3	27,3%
Maksan OmaVerossa.	2	18,2%
Käytän rinnakain Palkka.fi:tä ja OmaVeroa.	2	18,2%
Maksan muulla tavoin. Miten?	0	0,0%
En ole maksanut vielä palkkaa, joten en ole maksanut kumpaakaan.	4	36,3%

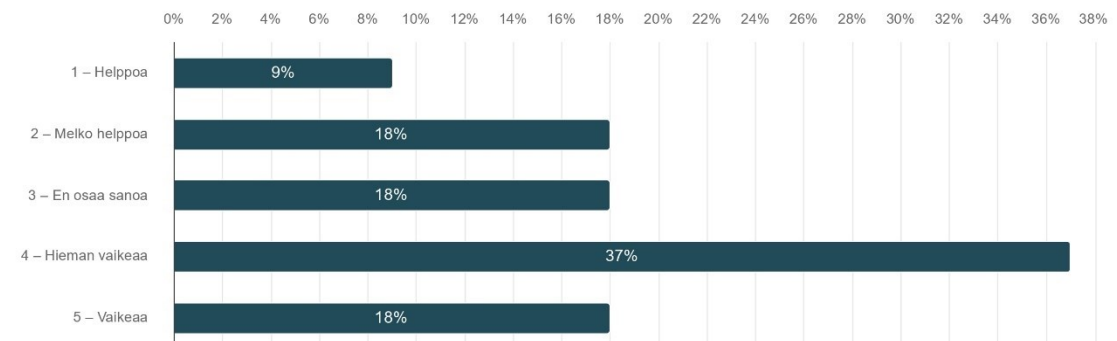
Lisätekstikenttään annetut vastaukset

Näytä kaikki

Vastausvaihtoehdot	Teksti
--------------------	--------

Millainen on yleinen kokemuksesi ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyvien asioiden sisäistämisestä ja ymmärtämisestä?

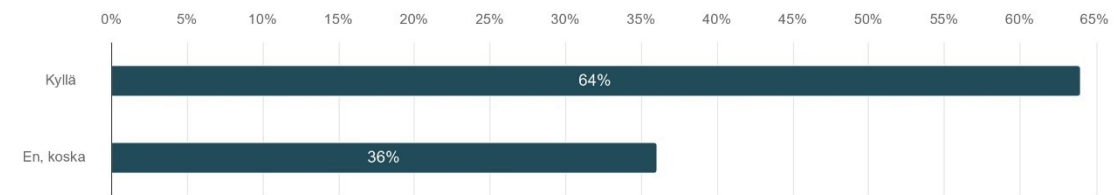
Vastaaajien määrä: 11



	n	Prosentti
1 – Helppoa	1	9,1%
2 – Melko helppoa	2	18,2%
3 – En osaa sanoa	2	18,2%
4 – Hieman vaikeaa	4	36,3%
5 – Vaikeaa	2	18,2%

Koetko hahmottaneesi kokonaiskuvan työnantajan velvoitteista tarpeeksi hyvin?

Vastaajien määrä: 11



	n	Prosentti
Kyllä	7	63,6%
En, koska	4	36,4%

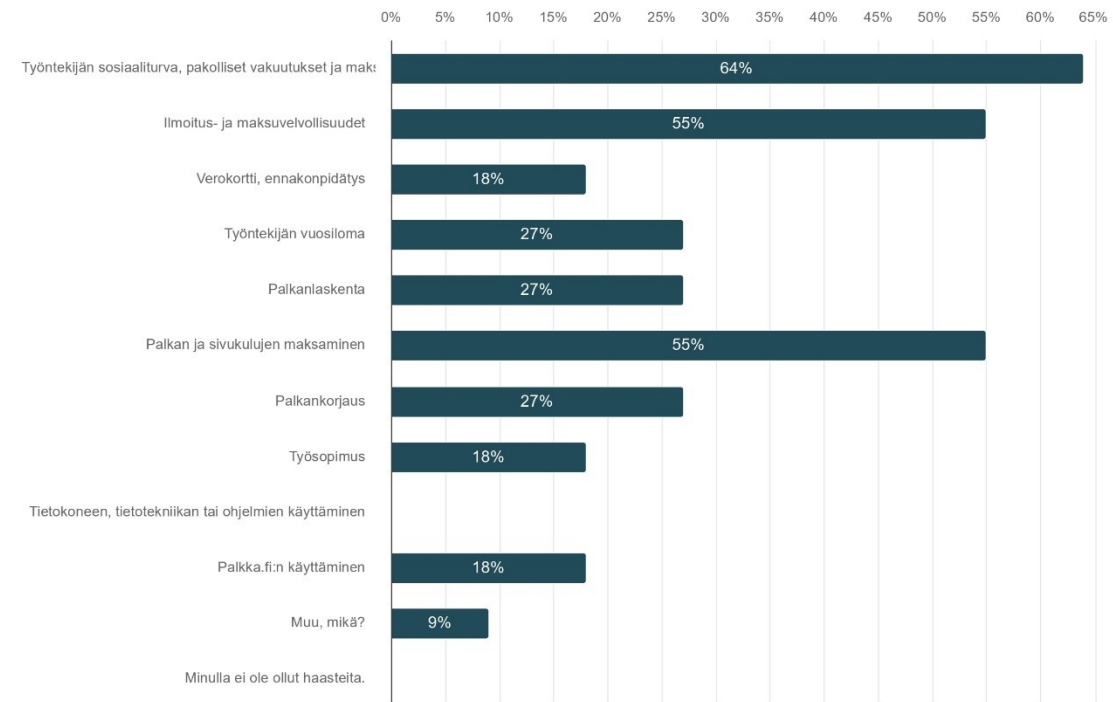
Lisätekstikenttään annetut vastaukset

[Näytä kaikki](#)

Vastausvaihtoehdot	Teksti
En, koska	Kaikkien ohjeet ovat sekavia ja vakuutusyhtiöiden virheellisiä.
En, koska	Liikaa pyrokratiaa
En, koska	tarvitsen työvoiman tilapäisesti ruotsin puolelle?
En, koska	esim. lounasedun verotus on hankala ymmärtää ja esim. sairauspoissaolojen palkka on vielä epäselvä minulle.

Mihin aiheisiin liittyen olet kokenut haasteita ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyvissä asioissa? Valitse sopivimmat.

Vastaajien määrä: 11 , valittujen vastausten lukumäärä: 35



	n	Prosentti
Työntekijän sosiaaliturva, pakolliset vakuutukset ja maksut	7	63,6%
Ilmoitus- ja maksuvelvollisuudet	6	54,5%
Verokortti, ennakonpidätys	2	18,2%
Työntekijän vuosiloma	3	27,3%
Palkanlaskenta	3	27,3%
Palkan ja sivukulujen maksaminen	6	54,5%
Palkankorjaus	3	27,3%
Työsopimus	2	18,2%
Tietokoneen, tietotekniikan tai ohjelmien käyttäminen	0	0,0%
Palkka.fi:n käyttäminen	2	18,2%
Muu, mikä?	1	9,1%
Minulla ei ole ollut haasteita.	0	0,0%

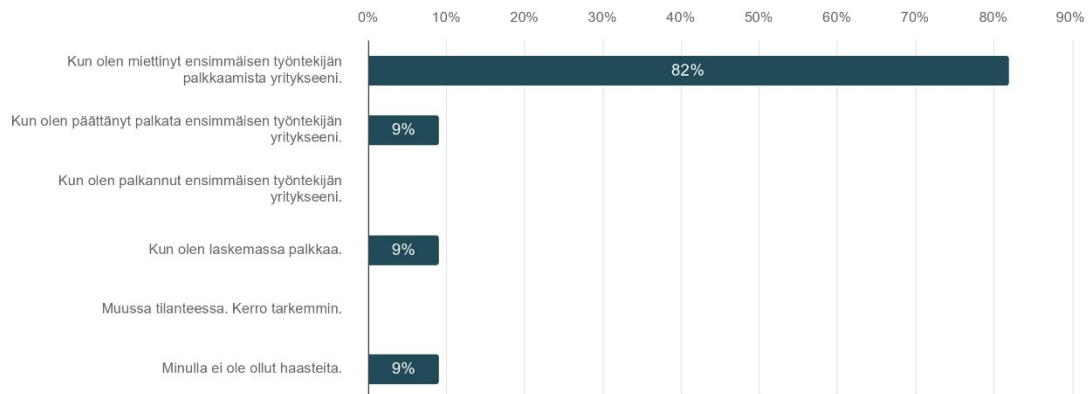
Lisätekstikenttään annetut vastaukset

Näytä kaikki

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Muu, mikä?	Rakennusalan pakolliset kortti koulutukset.

Milloin koet kohdanneesi eniten haasteita? Valitse sopivimmat.

Vastaajien määrä: 11 , valittujen vastausten lukumäärä: 12



	n	Prosentti
Kun olen miettinyt ensimmäisen työntekijän palkkaamista yritykseeni.	9	81,8%
Kun olen päättänyt palkata ensimmäisen työntekijän yritykseeni.	1	9,1%
Kun olen palkannut ensimmäisen työntekijän yritykseeni.	0	0,0%
Kun olen laskemassa palkkaa.	1	9,1%
Muussa tilanteessa. Kerro tarkemmin.	0	0,0%
Minulla ei ole ollut haasteita.	1	9,1%

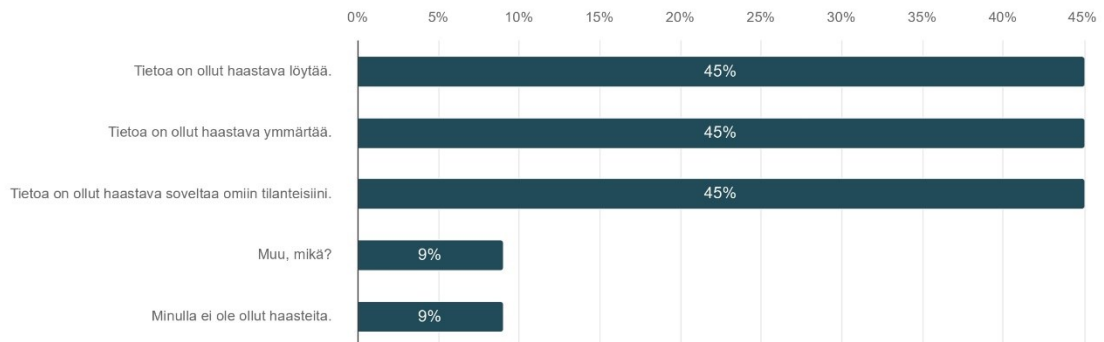
Lisätekstikenttään annetut vastaukset

[Näytä kaikki](#)

Vastausvaihtoehdot	Teksti
--------------------	--------

Mistä koet kohtaamiesi haasteiden yleisesti johtuvan?

Vastaajien määrä: 11 , valittujen vastausten lukumäärä: 17



	n	Prosentti
Tietoa on ollut haastava löytää.	5	45,5%
Tietoa on ollut haastava ymmärtää.	5	45,5%
Tietoa on ollut haastava soveltaa omiin tilanteisiini.	5	45,5%
Muu, mikä?	1	9,1%
Minulla ei ole ollut haasteita.	1	9,1%

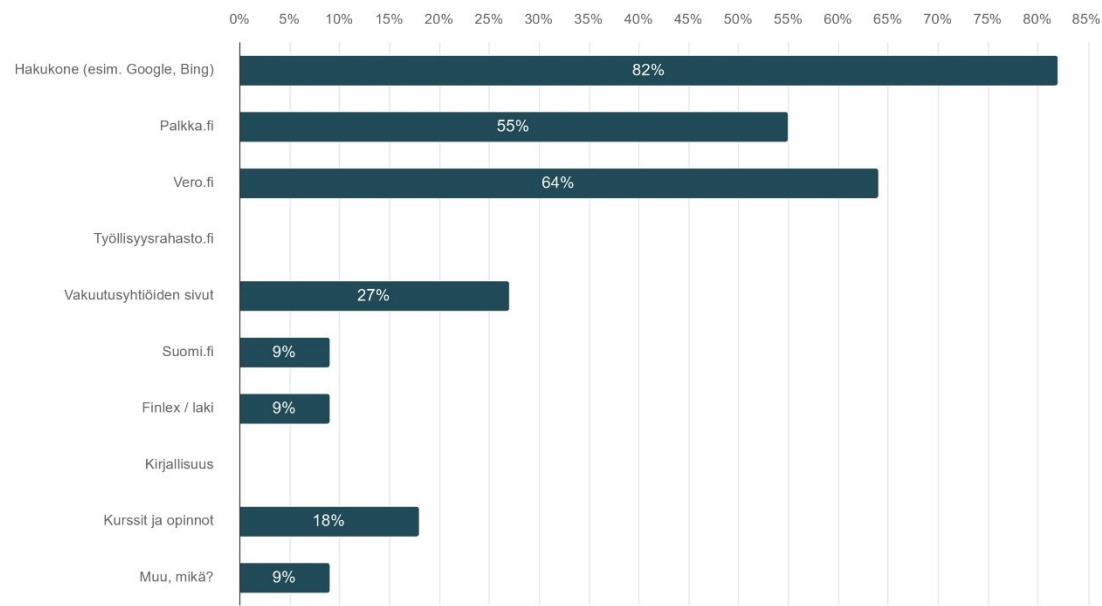
Lisätekstikenttään annetut vastaukset

[Näytä kaikki](#)

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Muu, mikä?	Haastava on virheellinen sana tässä yhteydessä. Oikea sana on vaikea.

Mistä olet pääsääntöisesti etsinyt tietoa?

Vastaajien määrä: 11 , valittujen vastausten lukumäärä: 30



	n	Prosentti
Hakukone (esim. Google, Bing)	9	81,8%
Palkka.fi	6	54,5%
Vero.fi	7	63,6%
Työllisyysrahasto.fi	0	0,0%
Vakuutusyhtiöiden sivut	3	27,3%
Suomi.fi	1	9,1%
Finlex / laki	1	9,1%
Kirjallisuus	0	0,0%
Kurssit ja opinnot	2	18,2%
Muu, mikä?	1	9,1%

Lisätekstikenttään annetut vastaukset

Näytä kaikki

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Muu, mikä?	kysynyt kirjanpitäjältä

Mikä helpottaisi tai olisi helpottanut sinua ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen liittyvissä haasteissa? Esimerkiksi, onko joitain aiheita, joihin kaipaisit selkeyttä, tai koetko joidenkin asioiden hidastaneen työntekijän palkkaamistilannetta? Kerro kokemuksestasi ja ajatuksistasi.

Vastaajien määrä: 5

Vastaukset
Kaikilla sivustoilla on turhaa lässytystä.
Toivoisin tietojen löytämistä yhdestä paikasta esim. sivustolta.
Helposti ymmärrettävä tietopaketti.
Jos olisi selvä opas yritys suomessa tilapäistyö ruotsissa työntekijä ktrjoilla SE , Ja miten laskutus menee alihankinta sekä vuokratyövoima. Kiitos
Mahdollisten tukien selvittäminen työntekijän palkkaukseen liittyen