



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Digitaalinen palkanlaskenta ja Kansallisen tulorekisterin tuoma muutos

Oueslati, Cedric

2017 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Digitaalinen palkanlaskenta ja Kansallisen tulorekisterin tuoma muutos

Cedric Oueslati
Liiketalous
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2017

Cedric Oueslati

Digitaalinen palkanlaskenta ja Kansallisen tulorekisterin tuoma muutos

Vuosi 2017 Sivumäärä 42

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää digitaalisen palkanlaskennan vaiheet ja mitä siihen kuuluu sekä sen, mikä on Kansallinen tulorekisteri ja miten se tulisi toimimaan ja muuttamaan palkanlaskentaa.

Opinnäytetyön teoriaosuus pohjautuu alan kirjallisuuteen sekä sähköisiin lähteisiin. Teoriaosuudessa käydään ensin läpi tärkeimmät asiat liittyen digitaaliseen palkanlaskentaan, kuten palkan muodostuminen ja palkanlaskentaprosessit. Toiseksi teoria-osuudessa käydään lävitse Kansalliseen tulorekisteriin liittyvät asiat, kuten tulorekisteriä käyttävät osapuolet ja tulorekisterin prosessit. Taustateoria kansallisen tulorekisterin osalta perustuu tietoon, joka ei ole käytännön kokemuksiin perustuvaa tietoa. Kyseinen tieto koostuu arvioista, mielipiteistä, tutkimuksista, suunnitelmista ja uudesta laista. Lisäksi teoriaosuudessa tutustutaan opinnäytetyön tutkimuksessa esiintyviin teemoihin eli digitaaliseen palkanlaskentaan ja Kansalliseen tulorekisteriin.

Tutkimus toteutettiin laadullisella menetelmällä käyttäen teemahaastattelua. Tutkimuksessa haastateltiin palkanlaskennan asiantuntijaa, ja selvitettiin hänen näkemyksiään digitaalisesta palkanlaskennasta ja Kansallisesta tulorekisteristä. Haastattelun pääteemoja olivat tarpeet, ongelmat, huolenaiheet ja toivomukset.

Cedric Oueslati

Digital payroll and the national income registry change

| Year | 2017 | Pages | 42 |
|------|------|-------|----|
|------|------|-------|----|

The purpose of this thesis was to examine digital payroll processes and how these are affected by the National income register.

The theoretical section draws on printed literature and online sources. The first part of the theoretical section introduces the key issues related to the digital payroll, such as the formation of the pay and payroll wages. The second part is an overview of the issues related to the National income register, such as the user parties and processes of the National income register. Background information on the National income register is not based on practical experience, but consists of estimates, opinions, studies, plans, and details about the new law. In addition, the theoretical section introduces a study on the digital payroll and the National income register.

The study was conducted using a qualitative method, the theme interview. The study was done by interviewing a payroll expert, and it goes through her views on digital payroll and the National income register. The main themes of the interview were the needs, problems, concerns and wishes about thesis subjects.

Keywords: Digital payroll, National income register.

Sisällys

| | | |
|---------|--|----|
| 1 | Johdanto..... | 6 |
| 1.1 | Tausta | 7 |
| 1.2 | Tavoite | 7 |
| 2 | Palkanlaskenta..... | 8 |
| 2.1 | Digitaalisen palkanlaskennan nykytila | 9 |
| 2.1.1 | Digitaalisen palkanlaskennan prosessi | 9 |
| 2.1.2 | Palkanlaskennan digitaalisuus tilitoimistossa. | 12 |
| 2.1.3 | Palkanlaskennan sähköiset palvelut..... | 13 |
| 2.1.3.1 | Digitaaliset taloushallinto-ohjelmistot | 13 |
| 2.1.3.2 | Työajanseurantaohjelmat..... | 14 |
| 2.1.3.3 | Verohallinnolle ilmoittamisen sähköiset palvelut..... | 15 |
| 2.1.5 | Palkanlaskennassa tapahtuvat maksut ja ilmoitusvelvoitteet..... | 15 |
| 2.1.6 | Palkanlaskentaan liittyvät muut tahot | 16 |
| 2.2 | Kansallinen tulorekisteri | 17 |
| 2.2.1 | Lakimuutokset | 18 |
| 2.2.2 | Päätös kansallisesta tulorekisteristä..... | 19 |
| 3 | Kansallisen tulorekisterin vaikutukset palkanlaskentaan ja eri tahoihin..... | 19 |
| 3.1 | Palkanlaskennan rooli tulorekisterin aikaan..... | 20 |
| 3.1.1 | Asiantuntija | 22 |
| 3.1.2 | Yrittäjä..... | 23 |
| 3.1.3 | Viranomaiset | 24 |
| 3.1.4 | Muut sidosryhmät..... | 26 |
| 3.2 | Selvitys kustannuksista ja säästöistä..... | 26 |
| 4 | Laadullinen tutkimus | 28 |
| 4.1 | Haastattelu..... | 29 |
| 4.2 | Päätelmät..... | 30 |
| 5 | Pohdinta..... | 31 |
| | Lähteet | 35 |
| | Haastattelu..... | 38 |
| | Kuviot..... | 39 |
| | Taulukot | 40 |
| | Liitteet..... | 41 |

1 Johdanto

Digitalisoituminen etenee yhteiskunnan eri toimialueilla kiihtyvällä vauhdilla. Tavoitteena on sähköisten palvelujen automaatio, joka tehostaa palveluja sekä säästää kustannuksia ja aikaa. Nopeasti kehittyvät sähköiset palvelut mahdollistavat entistä laajemman palvelujen digitalisoimisen. Sähköisten palvelujen voimakas kehittyminen näkyy parhaiten tilitoimistoissa ja niiden tarjoamissa palkanlaskentapalveluissa. Tässä opinnäytetyössä perehdytään erityisesti digitaaliseen palkanlaskentaan ja digitaalisoitumista edistävään Kansalliseen tulorekisteriin.

Opinnäytetyössä käsitellään digitaalisen palkanlaskennan nykytilaa ja selvitetään Kansallisen tulorekisterin tuomia muutoksia ja vaikutuksia palkanlaskentaan. Opinnäytetyössä käsitellään nimenomaan palkanlaskennan digitaalista puolta ja Kansallista tulorekisteriä. Palkanlaskennan tulevaisuutta ja opinnäytetyötä käydään läpi loppupohdintoissa.

Toisessa luvussa käydään palkanlaskennan prosessit läpi työvaiheittain: mitä palkanlaskentaan kuuluu ja mitä tarvittavia prosesseja tarvitaan, jotta digitaalinen palkanlaskenta on mahdollista. Luvussa on perehdytty vain tähänhetkisiin palkanlaskennan digitaalisiin prosesseihin sekä käydään läpi palkanlaskentaan liittyvät osa-alueet ja työvälaineet, jotka tulevat osaksi Kansallista tulorekisteriä. Toisen luvun Kansallinen tulorekisteri -osassa selvitetään, mikä on Kansallinen tulorekisteri, millaisia lakimuutoksia se tuo ja miksi sen perustamisesta päätettiin.

Kolmannessa luvussa selvitetään Kansallisen tulorekisterin vaikutuksista palkanlaskentaan ja eri tahoihin. Siinä käydään läpi miten palkanlaskenta muuttuu kansallisen tulorekisterin tullessa käyttöön asiantuntijoiden, yrittäjien, viranomaiseten ja muiden sidosryhmien osalta sekä selvitetään Kansallisen tulorekisterin kustannukset ja säästöt.

Neljännessä luvussa on laadullinen tutkimus, jossa haastattelen Yritys X:n palkanlaskennan asiantuntijaa. Siinä selvitetään tarpeita, toivomuksia ja huolenaiheita liittyen Kansallisen tulorekisteriin. Viidennessä luvussa pohdin palkanlaskennan tulevaisuutta ja itse opinnäytetyötä.

1.1 Tausta

Palkanlaskenta on digitaalisoitumassa kokonaisuudessaan käsittämään koko palkkahallinnon. Tässä opinnäytetyössä käydään läpi palkanlaskennan digitaalisia prosesseja sekä digitaalista palkkahallintoa. Sen lisäksi käydään läpi palkanlaskentaan vaikuttavia tekijöitä.

Opinnäytetyössä perehdytään Kansalliseen tulorekisteriin, joka on perustamis- ja suunnitteluvaiheessa tätä opinnäytetyötä tehdessä. Toteutunut tulorekisteri tulee toimimaan uudella sähköisellä palveluyhdellä (Kansallinen palveluarkkitehtuuri). Tämä kansallinen tietokanta tulee käsittämään kaikki tulo- ja muut tiedot. Nämä tiedot ilmoitetaan reaaliaikaisesti, maksukohtaisesti ja yhteisesti hyväksytyjen vakioitujen standardien mukaisesti. Rekisterin käyttöoikeudet ovat rekisteriin tietoja tuottavilla ja niitä hyödyntävillä tahoilla sekä tulonsaajilla itsellään. Rekisterin tiedonsaanti- ja käyttöoikeuksista sekä tietojen julkisuudesta ja salassapidosta säädetään lailla. Tulorekisterin omistajana ja vastuuviranomaisena tulee rekisterin käyttöönoton jälkeen olemaan Verohallinto.

Lopussa on laadullinen tutkimus, jossa haastateltavana on kokenut palkanlaskennan asiantuntija. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena olisi saada käytännönläheisempi näkökulma opinnäytetyössä käytäviin aiheisiin.

1.2 Tavoite

Tavoitteita on opinnäytetyön kahteen pääaiheeseen kuuluvaa aihetta, jotka ovat liittyvät toisiinsa.

Digitaalisesta palkanlaskennasta on tavoitteena saada kokonaisvaltainen kuva. Siinä perehdytään palkanlaskentaan erityisesti palkanlaskijan näkökulmasta siten, miten hän hoitaa palkanlaskenta prosessit digitaalisesti. Tarkoituksena tuoda esille vaiheet ja asiat, joiden puitteissa palkanlaskija hoitaa työnsä. Palkanlaskijan työympäristöksi on otettu esille tilitoimisto, jonka esille tuominen edes auttaa ymmärtämään palkanlaskentaympäristön kokonaisuuden.

Kansallisesta tulorekisteristä on tavoitteena saada kokonaisvaltainen kuva siitä, miten se tulisi toimimaan. Siinä perehdytään siihen, miten se tulisi vaikuttamaan tulorekisteriä käyttäviin osapuoliin. Käyttäjäosapuolissa ollaan paneuduttu tiedon lähettäjänsä ja vastaanottajaan, mutta erityisesti tässä on keskitytään palkanlaskija osapuoleen.

Laadullisen haastattelun tavoitteena on saada esille ongelma kohdat, jotka käytännössä aiheuttaa tai voisivat aiheuttaa ongelmia. Esille tuleviin ongelmiin esitettiin ratkaisuja ja positiiviset asiat tuotiin esille.

2 Palkanlaskenta

Palkanlaskenta ja sen isompana nimellisenä kokonaisuutena palkkahallinto ovat monissa yrityksissä varsin merkittävä osa hallintoa ja usein organisoitu osaksi taloushallintoa. Pienissä ja keskisuurissa organisaatioissa palkkahallinto on tyypillisesti organisatorisesti osa taloushallintoa. Suuremmissa organisaatioissa palkkahallinto on puolestaan usein rinnakkainen toiminto taloushallinnolle ja organisoitu HR-johdon vastuulle osaksi HR-toimintoja. Organisaation toimintamallista riippumatta palkkahallinnolla ja palkanlaskentaprosessilla on aina merkittävä rajapinta useaan taloushallinnon prosessiin kuten pääkirjanpitoon ja raportointiin sekä maksuliikenteeseen. Myös organisaatioiden raportointitarpeet voivat asettaa vaatimuksia palkkakustannusten seuraamiselle. Hyvin useilla toimialoilla palkkakustannukset ovat suurin yksittäinen kuluerä. (Lahti & Salminen 2014,135.) Alla taulukko henkilöstöhallinnon, palkkahallinnon ja palkanlaskennan käsitteiden sisällöstä.

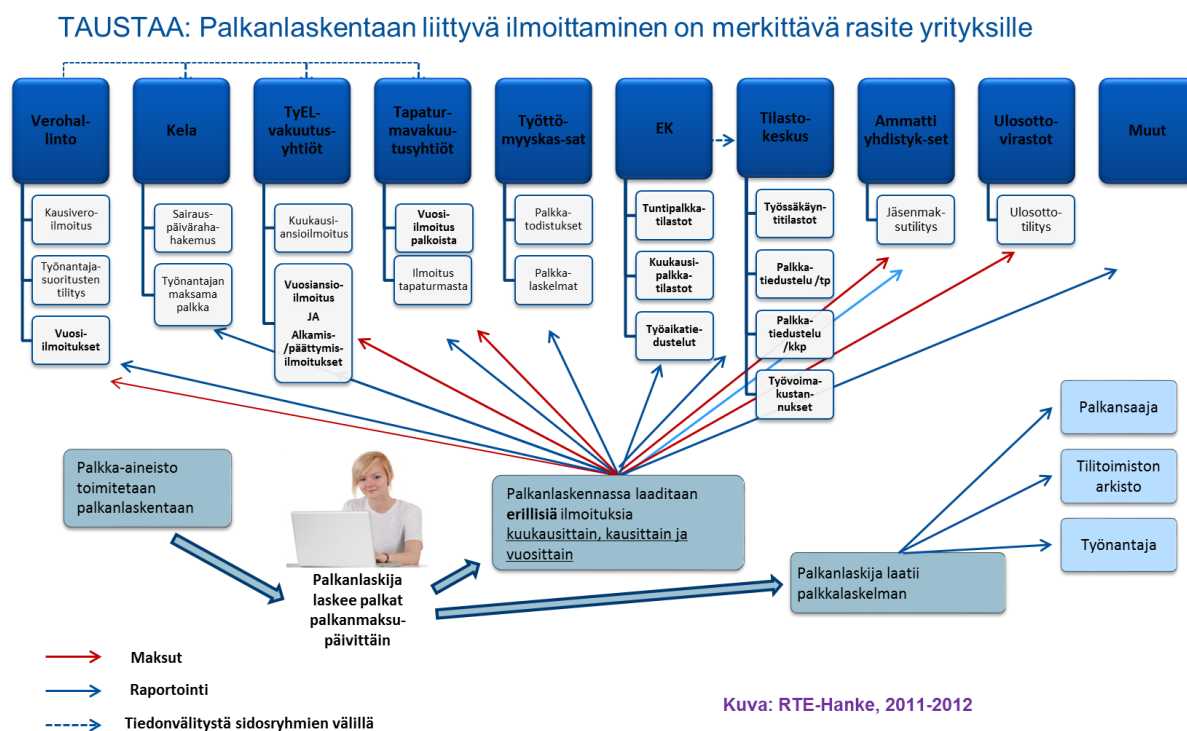
| Henkilöstöhallinto | Palkkahallinto | Palkanlaskenta |
|--|---|--|
| Henkilöstöstrategia ja -politiikka | Palkkojen määrittäminen ja sopimusten tulkinta | Palkanlaskenta ja palkkakirjanpito |
| Rekrytointi | Palkkakustannusten seuranta | Palkanmaksu |
| Työterveyshuolto ja hyvinvointi | Esimiesten avustaminen | Ennakonperinta |
| Osaamisen johtaminen sekä koulutusten suunnittelu ja toteuttaminen | Arkistointi | Viranomaisraportointi ja tilitykset |
| Resurssi- ja lomasuunnittelu | Työtodistusten ja hakemusten laatiminen | Työaika- ja muiden palkkatapahtumatietojen keruu |
| Työehtosopimusasiat | Tilastointi ja muu raportointi (esim. budjetointiin osallistuminen) | Työaikatietojen tulkinta |
| Työsuojeluasiat | Henkilöstötietojen ylläpito | Työntekijäkohtaisten tietojen ylläpito (esim verokorttitiedot) |
| Eläke- ja sairaskuutusasiat | | Palkkakirjanpitoaineiston arkistointi |
| Palkitseminen | | Työaikatietojen arkistointi |
| Henkilöstötietojen ylläpito | | |
| Sidosryhmäsuhteet ja ostopalvelusopimukset | | |

Taulukko 1. Henkilöstöhallinnon, palkkahallinnon ja palkanlaskennan käsitteiden sisältöä.

2.1 Digitaalisen palkanlaskennan nykytila

Palkanlaskennan nykytila on sekoitus sähköistä ja digitaalista, johon kuuluu paljon manuaalisesti hoidettavia prosesseja ja vaiheita. Palkka voidaan laskea sähköisesti esimerkiksi DOS-pohjaisella palkanlaskenta ohjelmalla, johon on itse asetettava laskentatiedot manuaalisesti. Palkka voidaan hoitaa digitaalisesti niin, että osa palkanlaskennan tiedoista pitää vähintään esiasettaa, minkä jälkeen palkanlaskenta voidaan hoitaa jopa täysin automaattisesti. Kaikkia palkanlaskennan raportointi- ja ilmoittamisvelvollisuuksia ei voi aina hoitaa automaattisesti. Esimerkiksi tehtäessä hakemus Kelalle tulee täyttää PDF-tiedosto, joka lähetetään sähköisesti tai paperina postitse. (Suomela 2016)

Palkanlaskentaan kuuluu lakisääteisten ja vapaaehtoisten pidätysten lisäksi ilmoitusvelvollisuus oikeille viranomaisille. Ilmoittautumisvelvoitteet voi jakaa kuukausi-, vuosi- ja muihin kausi-ilmoittamisiin. Tätä nykytilannetta kuvaa hyvin alla olevan kuva: karkea määrittelymalli sidosryhmäkeskusteluita varten.



Kuvio 1. (Gartner, 2013)

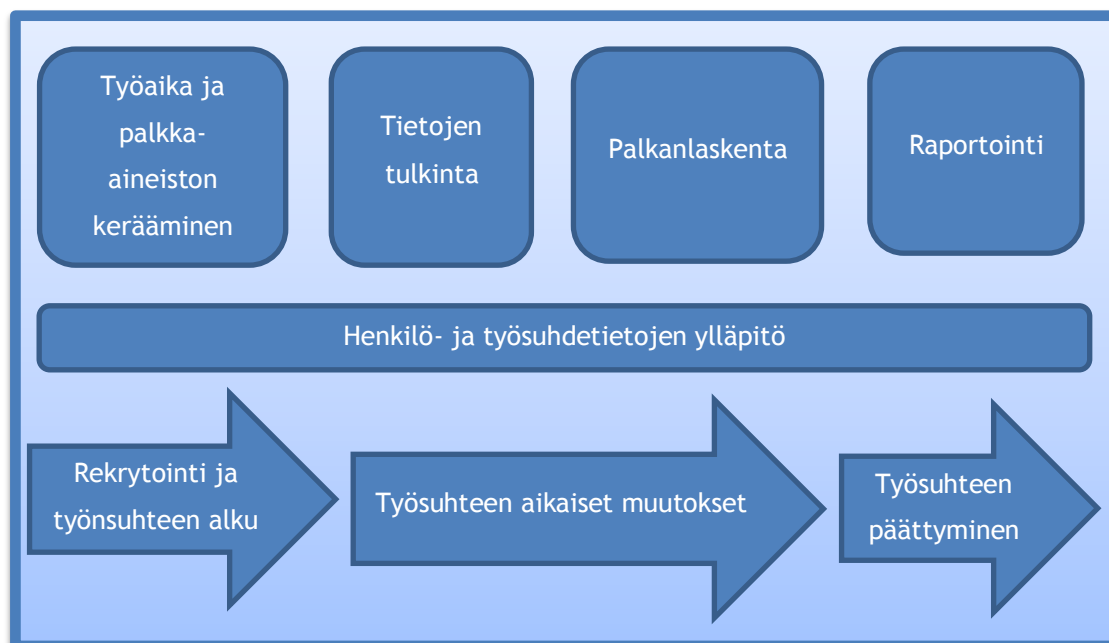
2.1.1 Digitaalisen palkanlaskennan prosessi

Palkanlaskentaprosessiin liittyy useita eri prosessivaiheita ja tehtäviä, jotka manuaalisesti hoidettuna vaativat moninkertaisen työpanoksen verrattuna digitaalisesti hoidettuun

prosessiin. Siksi palkanlaskennan prosessi on paljon laajempi asia kuin vain itse palkanlaskenta ja maksaminen. Palkkahallinnon kokonaisprosessissa tulee huomioida työntekijöiden, esimiesten ja palkkahallinnon toimenpiteet sekä taloushallinnon raportoinnin tarpeet ja myös viranomaisilmoitukset. Palkkatahtuman ulkopuolella tapahtuva työmäärä voi olla paljon suurempi verrattuna itse palkanlaskentaan. Palkanlaskentaprosessi voidaan jakaa neljään eri pääalueeseen, joita ovat palkka- ja työaika-aineiston kerääminen, tietojen tulkinta, palkanlaskenta ja palkkikirjanpito sekä raportointi. (Lahti & Salminen 2014, 135-136, 138.)

Palkanlaskija ylläpitää yrityksen työntekijöiden palkanlaskentaan tarvittavia tietoja ja suorittaa palkanlaskennan asiakkaan toimittamiin tietoihin palkkajaksojen mukaan, yleensä 1-2 kertaa kuukaudessa. Palkkalaskelmat lähetetään sähköisesti ja palkat maksetaan myös suoraan järjestelmän kautta SEPA-palkkoina. (Helanto ym. 2013, 47; Serus Media 2015, 62) Palkka-aineiston kerääminen työntekijöiden työsuoritteista ja muista tapahtumista voi olla vaativa vaihe. Tehdyt työtunnit pitää saada kerättyä mahdollisimman tehokkaasti ja oikeassa muodossa palkanlaskentaa varten. Varsinainen palkanlaskenta on tehokas ja nopea toimenpide. Tehokkaimmillaan automatisoidussa palkanlaskennassa varsinainen palkanlaskenta on vain ohjelmistossa tehtävä ajo, jonka perusteella ohjelmisto laskee automaattisesti ennakonpidätykset ja muut vähennykset sekä palkansaajalle maksettavan nettopalkan. Palkanlaskennan jälkeen työntekijöille lähetetään palkkalaskelmat, jotka voidaan lähettää suoraan järjestelmästä palkanlaskennan yhteydessä. (Lahti & Salminen 2014, 138-141.) Palkanlaskennan jälkeen palkkakaudesta riippuen palkasta pidätetyt pakolliset ja vapaaehtoiset velvoitteet maksetaan omille tileille. Tämän yhteydessä suoritetaan ilmoitus palkasta pidätetyistä ja maksetuista suoritteista verottajalle ja muille viranomaisille. (Syvänperä & Turunen 2015, 188-189.) Tästä lisää osiossa 2.1.5.

Työnseuranta- ja hallintajärjestelmien avulla työaika voidaan kirjata järjestelmään, joka muokataan palkanlaskentaohjelmalle soveltuvaan muotoon. Tämä tulkintatoiminto on useilla toimialoilla erittäin vaativa vaihe, joka voi edellyttää erillisen tulkintaohjelmiston käyttöä. Palkanlaskija hoitaa työsuhteen elinkaaren, ja siihen liittyvien tietojen hallintaan liittyy monia palkanlaskentaan ja palkkahallintoon vaikuttavia asioita. Alla kuva palkanlaskentaprosessista



Kuvio 2. (Lahti & Salminen 2014, 142)

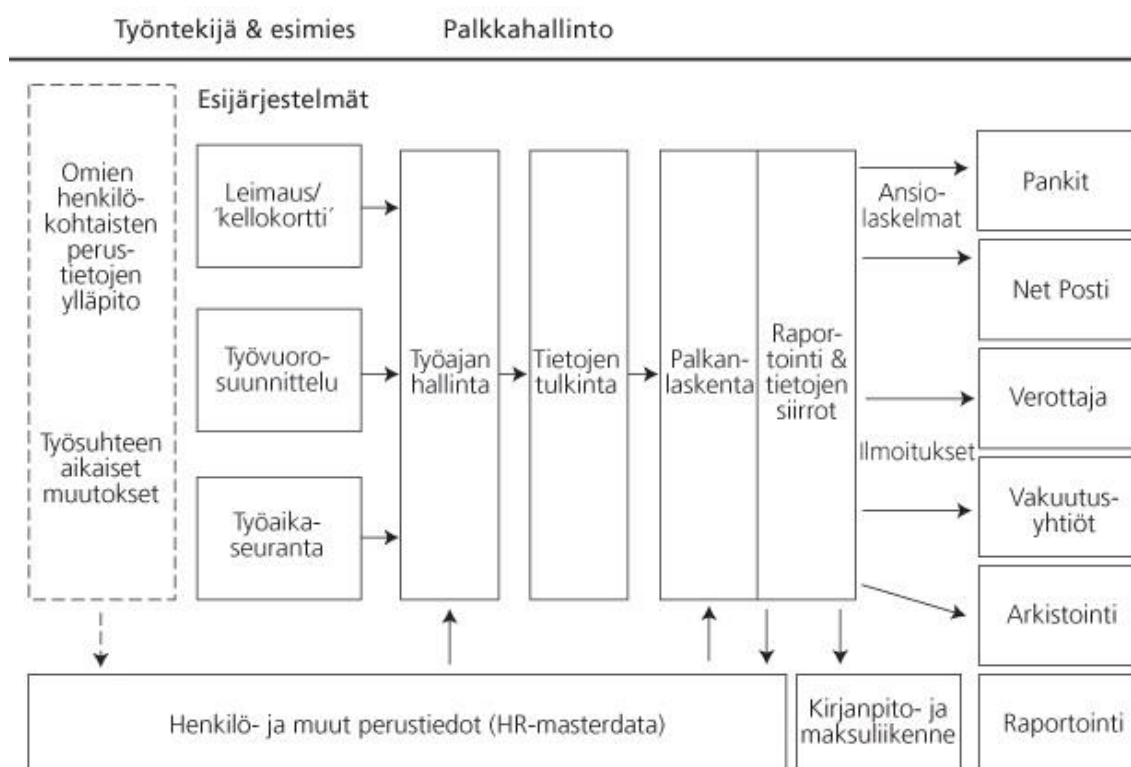
Palkanlaskentaprosessin sähköistyminen on edistynyt kohti nykyistä digitaalista muotoaan. Yritykset ovat ottaneet käyttöön jo sähköiset palkkalaskelmat sekä sähköiset ilmoittamispalvelut. Prosessin alkupää eli palkkatietojen keräys sekä tulkinta ovat edelleen hyvin manuaalisia. Tavoitteena digitaalisessa palkkahallinnossa olisi, että muutostiedot voitaisiin tallentaa siellä, mistä tieto on saatavilla. Tällaisella tavalla voidaan välttää päällekkäiset työvaiheet saman tiedon useaan kertaan tallentamisessa, mikä lisäksi nopeuttaa tietojen ylläpitoa. (Lahti & Salminen 2014, 142-144, 145-147.) Alla kuva työsuhteen elinkaaren tehtävistä.

| Työsuhteen alkaessa | Työsuhteen aikana | Työsuhteen loppu |
|--|---|---|
| Uuden työntekijän: <ul style="list-style-type: none"> • Henkilötiedot • Verokortin tiedot • Pankkitilinumero • Työsopimuksen tiedot • Muut selvitystä vaativat seikat | Työsuhteen elinkaaren aikaisten tietojen ylläpitämisessä ja miten erilaiset muutokset hallitaan työsuhteen aikana. esim: <ul style="list-style-type: none"> • Palkkamutokset • Lomat ja muut poissaolot • Verokorttimutokset • Kustannuspaikka-mutokset • Muut poikkeustilanteet | Työsuhteen loppumisen toimenpiteet <ul style="list-style-type: none"> • Lopputili • Työtodistus |

Taulukko 2 (Lahti & Salminen 2014, 142-143.)

2.1.2 Palkanlaskennan digitaalisuus tilitoimistossa.

Palkanlaskennan digitaalisuus tilitoimistossa näkyy parhaiten siinä, kuinka paljon on otettu käyttöön automaattisia prosesseja työvälinohjelmien avulla. Selvä on se, että tiettyjä asioita pitää edelleen tehdä manuaalisesti kuten tulostaminen tai muu fyysinen työosuus. Palkanlaskennan digitaalisuus tilitoimistossa pyörii palkkahallinto-ohjelmien parissa. Toimiakseen digitaalinen palkanlaskentaprosessi vaatii tilitoimistolle ja asiakasyritykselle yhteisen verkon ja datasiirrot suoraan toiminnosta toiseen verkon kautta. Digitalisoituneella tilitoimistolla on käytössä palkanlaskentaohjelmisto, joka voi olla myös osakokonaisuutta käytössä olevasta digitaalisesta taloushallinto-ohjelmistosta. Sen käyttöliittymällä tilitoimistolla ja asiakasyrityksellä on internetin kautta yhteiskäyttöiset yhteydet. Sen avulla palkanlaskentaprosessi viedään loppuun, kun datasiirtoyhteydet on suoraan toiminnosta toiseen verkon kautta tilitoimiston ja asiakasyrityksen välillä. Tilitoimisto suorittaa palkanlaskennan loppuun toimeksiantosopimuksen mukaisesti, ellei tietyistä toimenpiteistä erikseen sovita toisin. (Inc. Staff 2010.) Digitaalisen palkanlaskentaprosessin järjestelmästä havainnollistetusta kuvasta nähdään hyvin palkanlaskijan toimintaympäristö.



Kuvio 3. (Lahti & Salminen 2014, 145.)

Tilitoimiston palkanlaskijan tulee hoitaa työnsä moitteettomasti. Näitä vaatimuksia parhaiten kuvaa Taloushallintoliitto, joka vaatii sen jäseniä hoitamaan työt asettamiensa vaatimusten mukaisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että palkanlaskijan tulee huolehtia asiakas- ja

palveluprosessista sopimuksien mukaisesti. Asiakkaan kanssa tehdään kirjallinen sopimus, joka luo palkanlaskijalle toimintaympäristön asiakassuhteessa. Se määrittää palkanlaskijalle sopimusehtojen mukaisesti: työnjaon, määräpäivät ja aineiston toimittamistavat ja vastuunrajaukset. Laaditut valtakirjat ja määritellyt valtuutukset esimerkiksi pankkiasioita ja sovellusten käyttöoikeuksia koskien. Asiakkaasta tulee olla toimeksiannon hoitamista varten tarpeelliset perustiedot ja dokumentit asiakashallintokansiossa. Palkanlaskentaa varten luodaan mappi ja tiedostoja varten kansio. Kansiossa ylläpidetään ajantasaisesti asiakkaan sopimuksen mukaisesti yksityiskohtaisempia asiakaskohtaisia toimenpideohjeita. Asiakaskirjeenvaihdosta otettuja kopioita tulee säilyttää asiakkaan hallintokansiossa kirjanpitäjän työpapereissa mahdollisten verotarkastusten ajan (5 vuotta). Puhelimitse pyydetty lisäselvitykset dokumentoidaan. Työvälineiden ja ohjelmistojen toimivuudesta ja ajanmukaisuudesta on huolehdittava. Asiakastiedostojen, dokumentaatioiden ylläpidosta ja varmuuskopiosta on huolehdittava. Virheistä ja palkkahallintoon vaikuttavista muutoksista on ilmoitettava asiakkaille. (Taloushallintoliitto 2016a)

2.1.3 Palkanlaskennan sähköiset palvelut

Palkanlaskennan sähköisillä palveluilla tarkoitetaan kaikkia niitä elementtejä, joita palkanlaskija käyttää hyväksi tehdessään palkkalaskelmat ja muut velvoitteet. Digitaaliset ja DOS-pohjaiset taloushallinto ja palkanlaskenta-ohjelmistot tai ohjelmistot joilla on yhdistettynä nämä ominaisuudet. Työajanseurantaohjelmat, jotka voivat olla reaaliaikaisia tai manuaaleja systeemejä. Näiden tehtävänä on kerätä tunnit palkanlaskentaan ja mahdolliseen raportointiin. Verohallinnolle ilmoittamisen sähköisiä palveluja, jotka eri palveluntarjoajat. Sähköisen palvelun tuottaja voi olla myös tilitoimisto, jos yrityksen tai yhdistyksen toiminnot vaativat palkanlaskennassa toista osapuolta tekemään jonkun toiminnon laillisen tai sisäisen syyn takia.

2.1.3.1 Digitaaliset taloushallinto-ohjelmistot

Kiinteisiin tietojärjestelmiin asennettaviin ohjelmien lisäksi on olemassa digitalisia web-pohjaisia taloushallinto-ohjelmia, jotka sisältävät palkanlaskentaominaisuuden. Tällaisen mahdollisen palvelun tarjoaa esimerkiksi Visma Netvisor, jonka web-pohjaiselle alustalle kirjaudutaan selaimen kautta. Ohjelman laajojen taloushallinto-ominaisuuksien lisäksi siinä on HRM-ominaisuus, jossa voi hoitaa palkanlaskennan ja kaikki siihen liittyvät toimenpiteet. Ohjelma tarjoaa käyttäjälle digitaalisia automatisoituja ominaisuuksia. (Visma Netvisor 2016)

2.1.3.2 Työajanseurantaohjelmat

Työajanseurantaohjelmilla pidetään kirjaa työaikalaisissa määritellyistä velvotteista. Näitä ovat säännöllisen työajan päivittäinen ja viikottainen enimmäistyöaika sekä ylityö, työvuorojen väliset lepoajat ja työaikakirjanpitovelvoite. Työaikaa järjestettäessä voidaan sopia liukuvasta työajasta tai työajan tasoittumisesta tietyllä aikajaksolla, kunhan järjestelyissä noudatetaan työaikalakia ja alalla sovellettavaa työehtosopimusta. (Tyosuojelu 2016) Alla on Palkkailmon kuvaus työajankirjauksen ja -seurannan ohjelmasta.



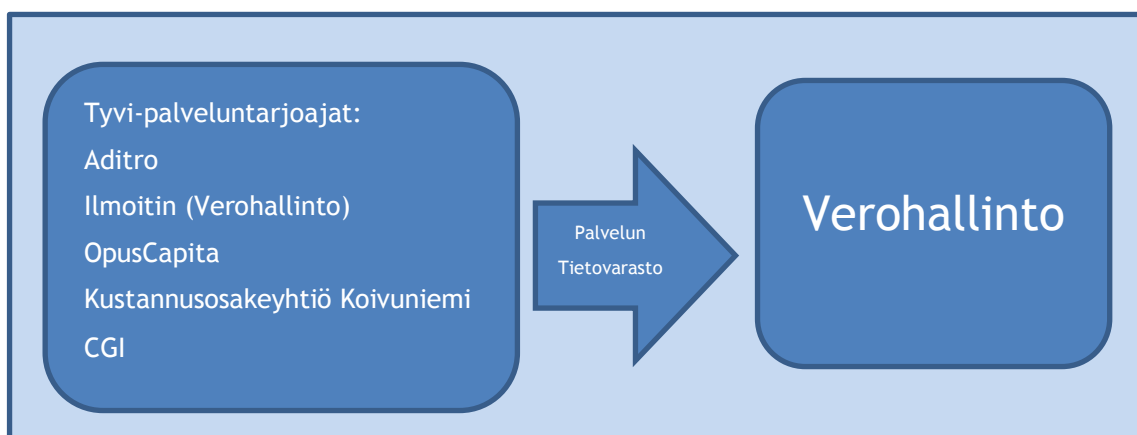
Kuvio 4. Palkkailmon toimintakaavio

Työajanhallinnan ja työajankeruujärjestelmien avulla on mahdollista kerätä kaikki mahdollinen tieto mitä palkanlaskennassa tarvitaan. Tieto tallennetaan ohjelmistoilla tai web-pohjaisilla sovelluksilla. (Lahti & Salminen 2014, 145.) Esimerkiksi Visma Severassa työtunnit tehdään kirjaamalla tehdyt tunnit työpäivän aikana tai sen päätteeksi. Työtunnit saadaan kohdistettua joko asiakastyöhön tai yrityksen sisäiseen työhön. Kaikki kirjatut työtunnit ovat reaaliaikaisesti suoraan laskutettavissa asiakkaalle ja näin myös kirjataan tehdyksi työtunneiksi palkkahallintoon. Visma Severassa voidaan määrittää palkkahallintoon tarpeellisia tietoja, kuten käytössä olevat ylityökertoimet, joita tarvitaan työajan raportoinnissa ja laskutuksessa, sekä poissaolot, kuten lomat ja sairaspäivät. (Visma Severa 2016.)

2.1.3.3 Verohallinnolle ilmoittamisen sähköiset palvelut

Verohallintoon toimitetaan paljon erillaisia tietoja, mutta tärkein niistä on kausiveroilmoitus. Verohallinnon oman ilmaisen ilmoittamispalvelun lisäksi on tarjolla yksityisiä Tyvi-operaattoreiden palveluita. Nämä eri kohderyhmille tarkoitettujen ilmoittamisen palvelut voivat olla maksuttomia tai maksullisia. Ilmoittamisen voi myös suorittaa käytössä olevalla taloushallinto-ohjelmistolla tiedostosiirtona tai maksuttomasti verkkolomakkeilla. (Vero 2016; Tieke 2016)

Sähköisesti ilmoittamalla määräpäivä on joissain tapauksissa myöhäisempi kuin paperilla ilmoitettaessa. Sähköinen ilmoittaminen edellyttää käyttäjän tunnistamista. Tunnistaminen tapahtuu käyttämällä pankkitunnisteita, HST-korttia tai Katso-tunnistetta. Verkkolomakkeella ilmoittaminen sopii yksittäisten ja pienten ilmoitusmäärien ilmoittamiseen. Suurempien määrien ilmoittaminen edellyttää taloushallinto-ohjelmistoa. Taloushallinto-ohjelma muodostaa tiedoston, joka lähetetään KATSO-tunnuksia käyttäen ja maksetaan suoraan ohjelmiston kautta. Tyvi-palvelun tarjoajia ovat esimerkiksi alla luetellut tahot. (Vero 2016; Tieke 2016)



Kuvio 5 (Vero 2016; Tieke 2016)

2.1.5 Palkanlaskennassa tapahtuvat maksut ja ilmoitusveloitteet

Työnantajan tai muun suorituksen maksajan tulee ilmoittaa maksamansa palkka- tai muu suoritus usealle eri viranomaiselle. Hänen tulee myös tehdä työn tekemiseen liittyviä todistuksia eri viranomaisille tai julkista tehtävää hoitaville tahoille eri hakemusten käsittelyyn liittyen. Tiedonantovelvollisuudet on säädetty useissa erityislaeissa. (Valtiovarainministeriö 2016, 5)

Palkanlaskennassa tapahtuvat ilmoittamisvelvollisen alaisiet tiedot ovat palkan lisäksi työnantajan palkkaan perustuvia sosiaalikulustuksia, joita ovat työnantajan

sosiaaliturvamaksu, eläkevakuutusmaksu, tapaturma- ja työttömyysvakuutusmaksu sekä ryhmähenkivakuutusmaksu (Syvänperä & Turunen 2012, 139) Työnantaja on velvollinen tilittämään ennakonpidätyksen alaisista palkoista työnantajan sosiaaliturvamaksun. Sosiaaliturvamaksu maksetaan viimeistään palkanmaksukuukautta seuraavan kuukauden 12. päivään mennessä. Sosiaaliturvamaksun määrä ilmoitetaan Verohallinnolle kuukausittain kausiveroilmoituksella. (Verohallinto 2013; Lahti & Salminen 2015, 206)

Työnantajan on otettava työntekijöilleen lakisääteinen eläkevakuutus. Eläkevakuutusmaksu jakautuu työnantajan ja työntekijän kesken. Työnantaja maksaa työeläkemaksun valitsemaansa eläkevakuutusyhtiöön kuukausittain tai vuosittain. (Verohallinto 2016; Lahti & Salminen 2015, 209) Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus ottaa työntekijöilleen työttömyysvakuutus, jonka maksamiseen myös työntekijä osallistuu, sekä tapaturmavakuutus, jonka maksamiseen työntekijä ei osallistu. Työnantajan työttömyys- ja tapaturmavakuutusmaksu lasketaan samasta palkkasummasta ja maksut tilitetään samanaikaisesti työnantajan valitsemalle vakuutusyhtiölle. Vakuutusyhtiö tilittää maksut edelleen Työttömyysvakuutusrahastolle. Palkansaaajalta ja työnantajalta veloittavat summat saattavat muuttua vuosittain. (Finlex 24.7.1998/555; TVR 2016)

2.1.6 Palkanlaskentaan liittyvät muut tahot

Palkanlaskentaan liittyy useita eri tahoja, joita palkanlaskija voi joutua työssään huomioimaan. Moni asia kuuluu palkanlaskennan isompaan kokonaisuuteen eli palkkahallintoon. Niistä ammattiyhdistys ja oikeuslaitos ovat tahoja, joita palkanlaskija voi ottaa huomioon itse palkanlaskennassa. Sopimuksen mukaan työnantaja voi pidättää palkasta ammattiyhdistysmaksun ja oikeuslaitos voi velvoittaa palkanlaskijaa laskemaan ulosmittauksen osuuden ulosmitattavan palkasta. Palkanlaskija voi sopimuksen mukaan joutua hoitamaan erilaisia hakemuksia tai antamaan selvityksiä eri tahoille. Osa selvityksistä on lakisääteisesti pakollisia.

Kansaneläkelaitoksen tehtävät on säädetty 731/2001 annetussa laissa. Kansaneläkelaitoksen sosiaaliturvaa koskevista tehtävistä säädetään etuusia koskevissa eri laeissa. Sopimuksen perusteella kansaneläkelaitos hoitaa muutakin sosiaaliturvan toimeenpanoa ja muita palveluja. Kansaneläkelaitoksen tehtävänä on tiedottaa ja toimittaa etuuksien myöntämistä ja maksamista sekä harjoittaa palvelutoimintaa. Sen tehtävänä on myös tehdä kehittämistä palvelevaa tutkimusta, laatia tilastoja, arvioita ja ennusteita sekä tehdä ehdotuksia toimialaansa koskevan lainsäädännön kehittämisestä. (Finlex 17.8.2001/731; Valtiovarainministeriö 2016, 15)

Liikennevakuutus (liikennevakuutuslaki 460/2016) ja potilasvakuutus (potilasvahinkolaki 585/86) ovat pakollisia vakuutuksia. Niissä korvataan vahinkoa kärsineelle ansionmenetyksistä vahingonkorvauslain perusteella. (Finlex 25.7.1986/585;460/2016)

Koulutusrahastosta annetun lain (1306/2002) 1 §:n mukaan Koulutusrahasto on työmarkkinaosapuolten hallinnoima rahasto, jonka tarkoituksena on edistää työssä tarvittavia valmiuksia myöntämällä tukea ammatilliseen koulutukseen ja kehittymiseen. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) 12 luvun 8 §:n mukaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten sekä työ- ja elinkeinotoimistojen kehittämis- ja hallintokeskus (KEHA-keskus) maksaa työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimiston) myöntämät tuet ja korvaukset. Työ- ja elinkeinotoimiston myöntämiä tukia ja korvauksia ovat muun muassa edellä mainitun lain 7 luvun mukainen työnantajalle maksettava palkkatuki ja 8 luvun mukainen henkilöasiakkaalle maksettava starttiraha. (Finlex 1306/2002;916/2012. TE-Palvelut 2016).

Ulosottokaari annetun lain (705/2007) mukaan velalliselta voidaan tehdä palkan ulosmittaus, joka pääsääntöisesti on yksi kolmasosa palkkatulosta. Ulosmittauksesta lähetetään velalliselle ennakoilmoitus, joka sisältää tiedot perittävästä velasta, suojaosuudesta sekä ulosmittauksen ajankohdasta. Palkalla tai muulla tulolla tarkoitetaan ulosmittauksessa nettopalkkaa tai -tuloa eli sitä määrää, joka jää jäljelle, kun veron ennakonpidätys ja sitä vastaavat muut pidätykset on tehty. Sosiaaliavustukset ja -tuet, kuten asumistuki ja lapsilisät eivät ole ulosmittauskelpoisia. (Finlex 705/2007;Oikeus 2016)

Työnantaja voi sopia työntekijän kanssa palkasta perittävästä ammattiyhdistysmaksusta (TVL 31 ja 95 §) Suoraan palkasta pidätettävä ammattiyhdistysmaksu määräytyy työntekijän kuuluvan liiton mukaan. Työnantaja toimittaa perimänsä maksun ammattiyhdistykselle ja ilmoittaa maksusta oikeille osapuolille. (Määttä, T. Knuutinen, R. 2017)

2.2 Kansallisesta tulorekisteri

Kansallisen tulorekisterin (Katre) keskeisenä tavoitteena on vähentää viranomaisten työnantajien hallinnollista taakkaa sekä yksinkertaistaa palkkatietoihin liittyviä ilmoittamismenettelyjä ja -velvoitteita. Tarve tähän on lähtenyt liikkeelle yritysten palkkahallinnosta vastaavilta henkilöiltä sekä tilitoimistoilta, jotka kokevat nykyiset palkkatietoihin liittyvät tiedonanto- ja raportointivelvoitteet työläiksi, menettelyiltään vanhentuneiksi sekä ajallisesti liian voimakkaasti tammikuuhun keskittyviksi. Tällä hetkellä yritykset joutuvat antamaan palkanmaksuja koskevia tietoja usealle eri taholle, epäyhtenäisellä tietosisällöllä, erilaisissa teknisissä formaateissa ja epäyhtenäisessä aikataulussa. Monissa etuuskäsittelyyn ja kunnallisten tulosidonnaisten asiakasmaksujen

määrittämiseen liittyvissä tilanteissa tiedot joudutaan edelleen antamaan paperilla. Jatkossa työnantaja ilmoittaisi tiedot vain yhteen kertaan ja yhdellä ilmoituksella kansalliseen tulorekisteriin kaikkien rekisterin tietoja käyttävien tahojen tarpeisiin (Valtiovarainministeriö 2016 s. 3) Suorituksen maksaja voisi ilmoittaa tulorekisteriin talletettavan tiedon yhteen kertaan kaikkien tiedon käyttäjien käyttöön. Määriteltyjen standardien mukaisesti tallennettu tieto olisi reaaliaikaisesti hyödynnettävissä kaikkien laissa mainittujen viranomaisten, julkista tehtävää hoitavien tahojen tai muiden hyväksyttävien tahojen toimintojen käyttöä varten. (Valtiovarainministeriö 2016, 23-24.)

Tulorekisteriin sähköisesti talletettavat tiedot ovat pakollisia, vapaaehtoisia tai näihin tietoihin liittyviä rinnakkaisia tietoja. Pakolliset tiedot vastaavat sisällöltään pääosin niitä tietoja, jotka suorituksen maksaja on velvollinen antamaan Verohallinnolle, eläkelaitokselle, tapaturmavakuutusyhtiölle ja työttömyysvakuutusrahastolle vuosittaisina niin sanottuina vuosi-ilmoitustietoina. Näin tulorekisteriin tapahtuva ilmoittaminen korvaa voimassa olevat vuosi-ilmoitukset. Tulorekisterin tietoja välitetään ainoastaan laissa mainituille viranomaiselle tai julkista tehtävää hoitaville tahoille. Tiedot ovat tulorekisteriyksikössä salassa pidettäviä. Tulotietojärjestelmän avulla voidaan luovuttaa myös muita kuin tulorekisteriin talletettavia tietoja eri toimijoiden välillä. Tulorekisterin rekisterinpitäjänä toimii Verohallintoon perustettava uusi Tulorekisteriyksikkö. (Valtiovarainministeriö 2016, 1)

2.2.1 Lakimuutokset

Kansallinen tulorekisteri toimiakseen vaatii lakimuutoksia, siksi säädetään uusi laki tulotietojärjestelmästä. Uusi laki tulee sisältämään lähinnä useita tekniluonteisia muutoksia muihin lakeihin. Tulorekisteri tulee sisältämään myös lakisääteisten etuuksien maksamiseen vaikuttavat jo maksetut eläkkeet ja muut sosiaalietuudet. Uudessa laissa ei säädetäisi työnantajan tai muun suorituksen maksajan tietojenantovelvollisuuden sisältöä, vaan se määräytyisi muun lainsäädännön perusteella. Uusi laki sisältää säännökset tietojen antamisen ajankohdasta ja tavasta niin sanottujen pakollisten tietojen osalta. Pakollisten tietojen sisältö on puolestaan määritelty Verohallinnon, eläkelaitosten, tapaturmavakuutusyhtiöiden ja työttömyysvakuutusrahaston niin sanottujen pakollisten vuosi-ilmoitustietojen perusteella. Uudessa laissa näin ollen viitattaisiin näiltä osin voimassa oleviin säännöksiin tiedonantovelvollisuudesta ja niissä säädettyihin tietoihin. Tulotietojärjestelmästä annettua lakia sovellettaisiin palkkatulojen osalta vuoden 2019 alusta ja etuustulojen osalta 2020 alusta. Vuoden 2019 alusta tulorekisterin tietoja käyttäisivät Verohallinto, eläkelaitokset, Kansaneläkelaitos sekä Työttömyysvakuutusrahasto. Muut tahot ryhtyisivät käyttämään tulorekisterin tietoja vuoden 2020 alusta. (Valtiovarainministeriö 2016, 1. 3)

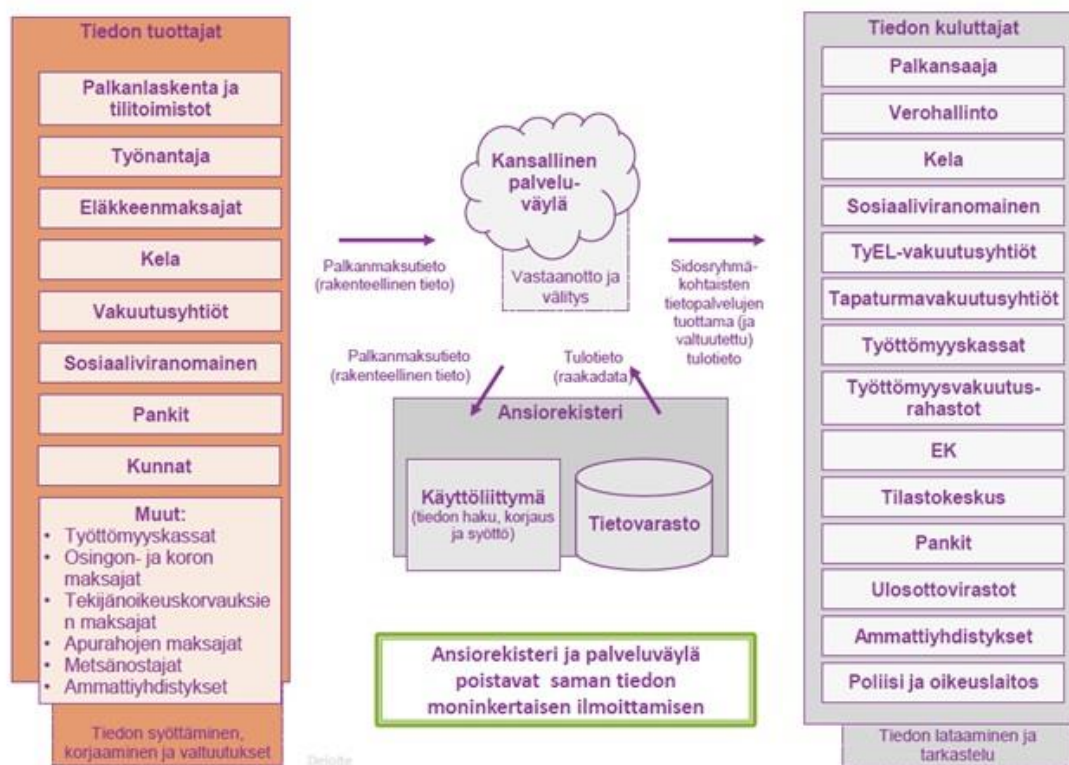
2.2.2 Päätös kansallisesta tulorekisteristä

Kansallisen tulorekisterin perustaminen liittyy laajempaan kansallisen kokonaisinfrastruktuurin kehittämishankkeeseen. Kansallisen tulorekisterin perustamista on ehdotettu muun muassa ICT 2015 -ryhmän loppuraportissa *21 polkua kitkattomaan Suomeen*, joka julkaistiin maaliskuussa 2013. Tulorekisteri oli yksi työryhmän keskeisistä ehdotuksista yritysten vaatiman reaaliaikaisen talouden rakentamisesta Suomeen. (Valtiovarainministeriö 2016, 3)

Verohallinto valitsi Kansallisen tulorekisterin ohjelmistotoimittajaksi Digia Finland Oy:n Ratkaisukokonaisuuden valinnassa painotettiin toimittajan halua sitoutua hankkeeseen ja pitkäaikaista toimituskykyä. Toimittajalta saadaan laajaa osaamista teknisen toteutuksen, prosessikehityksen, sidosryhmäyhteistyön ja muutoshallinnon osa-alueilta. Tulorekisteri on Valtiovarainministeriön asettama hanke. Hankkeen toteutuksesta vastaa Verohallinto. Kehittämistyössä on mukana laaja joukko tulevia käyttäjiä ja sidosryhmiä. (Verohallinto 14.10.2016b)

3 Kansallisen tulorekisterin vaikutukset palkanlaskentaan ja eri tahoihin

Kansallisen tulorekisteriin tallennetaan tieto tuloista sekä kaikki muu tieto, joka liittyy tai vaikuttaa tuloihin. Tämän ansiosta kaikki tiedonkäyttäjät saavat tiedot tulonsaajista suoraan tulorekisteriryksiköstä. Tämä tulisi vähentämään yritysten ja muiden suorituksen maksajien sekä tietojen käyttäjien hallinnollisen taakkaa. Käytännössä tämä toimisi niin, että yrittäjä tai palkanlaskija suorittaa palkanmaksun yhteydessä ilmoituksen tulorekisteriin maksetuista tuloista sekä mahdollisesta muusta tarpeellisesta tiedosta. Tämä tallennettu tieto on tallennettu yhteen kertaan kaikkien tiedon käyttäjien käyttöön. Suorituksen maksajan ei tarvitse ilmoittaa samaa tietoa useampaan kertaan eri viranomaisille. Tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin tapahtuisi reaaliaikaisesti viiden päivän kuluessa suorituksen maksamisesta. Tulorekisteriryksikkö vastaanottaisi nämä pakolliset ja vapaaehtoiset tiedot keskitetysti luodun standardin mukaisesti ja välittäisi ne kaikkien tiedon käyttäjien käyttöön tiedonsaantioikeuksien ja tarpeiden perusteella. (Valtiovarainministeriö 2016, 23-24.) Alla kuva siitä, miten tulorekisterin avulla tieto ilmoitetaan ja vastaanotetaan kertaalleen.



Kuvio 6 (Laitinen, M. 2014)

Tulorekisteriin tallennettavat tiedot ovat reaaliaikaisesti hyödynnettävissä laissa mainittujen viranomaisten tai muiden tietoa käyttävien toiminnoissa. Se mahdollistaa sen, että viranomaispäättös voi perustua tulorekisteristä saatavaan reaaliaikaiseen tulotietoon, mikä vähentää virheellisiä viranomaispäätöksiä tai etuuksien takaisinperintää. Viranomaisen ja julkista tehtävää hoitavien tahojen erilliset tietopyynnöt suorituksen maksajilta, suorituksen saajilta, toisilta viranomaisilta ja julkista tehtävää hoitavilta tahoilta vähenisivät. Tulotietojärjestelmä muodostuisi tulorekisteristä ja siihen liittyvistä sähköisistä palveluista. Tämä järjestelmä poistaisi työnantajien ja muiden suorituksen maksajien eri viranomaisille tai julkista tehtävää hoitaville tahoille tapahtuva päällekkäinen, eri aikaan ja eri tavalla tapahtuva tietojen ilmoittaminen. (Valtiovarainministeriö 2016, 24-25)

3.1 Palkanlaskennan rooli tulorekisterin aikaan

Tulorekisterin aikaan palkanlaskija laskee normaalisti palkan, muodostaa palkkaan liittyvät raportit ja antaa työntekijälle palkkalaskelman. Palkanlaskijalla tulee olla kaikki pakollisiksi tiedoiksi ehdotetut tiedot, jotta palkan ja siihen liittyvien työnantajavelvoitteet voidaan suorittaa. Yrittäjä tai tilitoimiston palkanlaskija laskee palkan ohjelmistolla, joka muuttaa tarpeelliset tiedot tulorekisterin luettavaksi tulokoodistoksi. Palkkoja laskee myös ne yrittäjät ja yksityiset henkilöt, joilla ei ole käytössä ohjelmistoa, joka muuttaa tulotiedot

tulorekisterin luettavaksi tulokoodistoksi. Tällöin he voivat käyttää ilmoittamisen käyttöliittymää hyväksi, joka osaa muuttaa tiedot tulorekisterin luettavaksi koodistoksi. Jos ei ole mahdollisuutta käyttää ilmoittamiseen soveltuvaa ohjelmistoa, niin silloin on mahdollisuus täyttää verkkolomake. Näin ollen kun tieto on ilmoitettu tulorekisteriin niin sitä tietoa tarvitsevat muut tahot saavat sen tiedon suoraan rekisteristä eikä siitä asiasta vaivata palkanlaskijaa ylimääräisellä työllä ellei se ole erityisesti tarpeellista. Tapauksissa jossa tulorekisterin tiedon käyttäjä ottaa yhteyttä palkanlaskijaan voi johtua siitä että ilmoitettavassa rinnakkaistiedoissa on jotain puutetta. Lisää ilmoittamisen käyttöliittymistä luvussa 3.1.4. (Valtiovarainministeriö 2016, 24-25,35.)

Palkanlaskennasta tulorekisteriin tallennettavien tulojen tietoilmoitus tulee olla stadartoidussa muodossa. Palkkatietoilmoituksen tietosisällöksi tulisi näin ollen uusi koodisto, jonka tulisi käsitellä tulotietojärjestelmästä annetun lain 7 ja 8 §:ssä säädettyjä pakollisia ja vapaaehtoisia tietoja. (Valtiovarainministeriö 2016) Tulorekisteritiedon standardisoitua ilmoitussisältöä varten luodaan palkkakoodisto ja tulokoodisto. Palkkakoodisto on kooste ja erittely palkkahallinnon viranomaisrekisterin tarpeista. Se on perusta tulokoodistoa varten, koska se sisältää tiedot, joita tulokoodisto tarvitsee toimiakseen. Yksi palkanmaksukohtainen ilmoitus tulorekisteriin sisältää tietoja:

- maksajasta
- maksunsaajasta
- tulotapahtumista
- pidätystapahtumista

Uusi koodisto merkittäisi sitä, että palkanlaskentaohjelmistoihin tulisi muutoksia. Palkanlaskentajärjestelmän palkkalajit, henkilötiedot sekä maksutiedot tulee kohdistaa vastaaville tulokoodeille. Näin palkkailmoituksen lähettämiseen muodostettava uusi siirtotiedosto palkkatapahtumista tulokoodeittain. Se merkittäisi sitä, että nykyiset erilaiset siirtotiedostot eri viranomaisille jäisivät pois käytöstä. Tulokoodisto selkiyttää eri tulotapahtumien käsittelyä. Raportointi yksinkertaistuu ja jakautuu koko kalenterivuoden ajalle, vuodenvaihteen työsuma poistuu. Ilmoitusten korjaaminen helpottuu, korjaukset tulevat kaikille tahoille samalla kerralla. Kelan päivärahahakemukset ja niihin liittyvä tiedonkeruu poistuvat palkkahallinnosta. (Mäkinen, V 2014) Alla kuva suunnitellusta FIP-palkkakoodistosta, joka muodostetaan palkkaraportointia varten.

| Real-Time Economy Program / Fully Integrated Payroll | | | | 31.12.2013 | v.1.2 | | | | | | | | | | |
|--|----------------------------------|------------------------------------|-----|--------------------------------------|---------------------|---------------------|-------------------|------------------|----------------|------------------------|-------------------------|----------------|----------------------|---------------|--------|
| FIP-Palkkakoodisto | | | | | | | | | | | | | | | |
| Euroa | Tuntia | Päivää | Kpl | | | | | | | | | | | | |
| E | H | D | U | m=maksuvu, a=ansainta, k=paikkakausi | | | | | | | | | | | |
| | | | | Verohallinto | Keve-eläke-vakuutus | TyEL-eläke-vakuutus | Tapaturmavakuutus | Tilastokeskus | | | | Elinkeinoelämä | | | |
| Palkkojen luokittelutiedot | | | | Vuosi-ilmoitus | Kausivero-ilmoitus | | Paikka-ilmoitus | Vahinko-ilmoitus | Työssä-käyntiä | Paikka-tiedustelu / tp | Paikka-tiedustelu / kkp | Paikka-rakenne | Työvoimakustannukset | Tuotopalkkiot | Koostu |
| VEROTETTAVA ANSIO | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 TEHDYN TYÖAJAN RAHAPALKAT | | | | E/m | E/m | E/m | E/m | E/m | E/a | EH/k | | E/k | | E/k | |
| 10 | Varsinainen palkka, kiinteä osa | | | | | | | | E/a | EH/k | | H/k | | EH/k | |
| | 1001 | Kiinteä aikapalkka | | | | | | | | EH/k | | | | EH/k | |
| | 1002 | Urakkapalkka, kiinteä osuus | | | | | | | | EH/k | | | | EH/k | |
| | 1003 | Palkkiopalkka, kiinteä osuus | | | | | | | | EH/k | | | | EH/k | |
| | 1004 | Muut kiinteän palkan osat yhteensä | | | | | | | | EH/k | | | | EH/k | |
| 11 | Varsinainen palkka, muuttuva osa | | | | | | | E/a | | EH/k | | | | EH/k | |
| | 1101 | Urakkapalkka, muuttuva osuus | | | | | | | | EH/k | | | | EH/k | |
| | 1102 | Palkkiopalkka, muuttuva osuus | | | | | | | | EH/k | | | | EH/k | |
| 12 | Lisä- ja ylityö | | | | | | | E/a | | EH/k | | EH/k | | EH/k | |
| | 1201 | Lisätyö | | | | | | | | EH/k | | EH/k | | EH/k | |
| | 1202 | Ylityön perusosa | | | | | | | | EH/k | | EH/k | | EH/k | |

Kuvio 7 (Mäkinen, V. 28.2.2014)

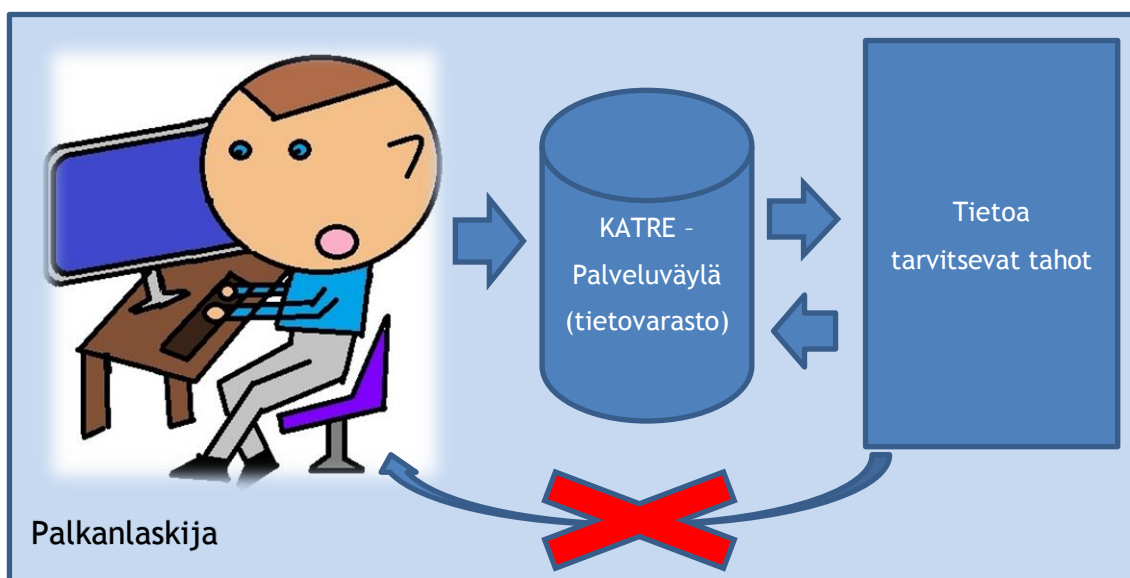
Kansallisen palveluäylyn kautta eri organisaatiot, jotka tarvitsevat palkka- ja muita tulotietoja, saavat ne yhdestä rekisteristä joko automaattisesti tai erikseen kysymällä. Myös kansalaiset näkisivät ajantasaiset tietonsa yhdestä rekisteristä ja voivat hyödyntää niitä muun muassa palveluita käyttäessään tai etuuksia (kuten opintuki, työttömyysturva) hakiessaan ja valvoessaan tietojensa oikeellisuutta. (Laitinen 15.4.2014.)

3.1.1 Asiantuntija

Kansallinen tulorekisteri muuttaa palkanlaskijan työtä enemmän asiantuntijatyöksi, sillä aikaa jää enemmän palkanlaskennasta muuhun työhön. Itse tulorekisteri sisältää tiedot henkilön ansioista ja etuuksista. Tulorekisterin mukaan palkanlaskija ilmoittaa ansiot keskitettyyn rekisteriin, yhteisesti hyväksytyn palkkastandardin mukaisesti. Rekisteri olisi kaikkien niiden tahojen käytössä, joille tietoja lähetetään nykyisinkin. Palkanmaksajan ei siis jatkossa tarvitsisi ilmoittaa palkkatietoja kuin yhteen paikkaan. (Perho S. 2013)

Tulorekisterin tullessa käyttöön on mahdollista, että hallinnollinen taakka lisääntyy aluksi. Tämä tarkoittaisi sitä, että jokainen palkkahallinnon yksikkö joutuu tarkastamaan omat järjestelmänsä, huolehtimaan prosessinsa ja toimintatapansa kuntoon. Muutoksesta tulee tiedoittaa asiat palkkatietojen toimittajalle, sillä hetkellisesti voi tulla enemmän työtä ja kustannuksia. Tulorekisterin käyttöönoton jälkeisestä ajasta eteenpäin hyödyt tulevat selvästi näkymään asiantuntijan työssä. Palkkahallinnon työt jakaantuvat tasaisemmin vuoden ympäri sillä työntekijöiden alkuvuosi ei ole niin työntäyteinen ja virheet vähenevät. Tiedot ovat viranomaisten käytössä aikaisemmin, jolloinka mahdolliset virheet ja väärinkäsitykset saadaan

korjattua nopeasti. Lyhyen ajanjakson virheen etsiminen ja korjaaminen heti ilmoitusten jättäminen jälkeen on huomattavasti helpompaa ja tehokkaampaa kuin koko vuoden tietojen tarkistaminen joskus pitkänkin ajan kuluttua ilmoituksen jättämisestä. Poikkeaman löytäminen yhden maksukauden aineistosta heti sen päätyttyä on paljon helpompaa kuin koko vuoden aineistosta joskus reilun puolen vuoden jälkeen suoritettu etsintä. Tämä on ehdottomasti myös palkansaajan sekä työnantajan etu, sillä rutiinin jälkeen jää aikaa enemmän myös asiakkaan neuvomiseen ja ohjaamiseen. (Lehtinen, R 2016) Alla oleva kuva hahmottaa sen että palkanlaskija keskittyy vain tiedon tuottamiseen.



Kuvio 8 (Laitinen, M. 2014)

3.1.2 Yrittäjä

Tulorekisterin tullessa käyttöön työnantajien hallinnollinen taakkaa vähentyy. Koska työnantajien ei tarvitsisi yhdistää vuoden aikana keräämiään tietoja ja antaa vuosi-ilmoituksia eri viranomaisille. Tulorekisteri voi aiheuttaa haasteita työnantajayrityksille, jotka hoitavat palkkahallinnon kokonaan itse. Työnantajayrityksissä tulorekisteriin talletettavat suunnitelman mukaiset pakolliset tiedot ovat nykyisin yritysten palkkalaskentaohjelmistossa, työajanseurantajärjestelmässä, erikseen Excelissä tai paperilla. Hyvin usein pienissä yrityksissä palkallisen ja palkattoman poissaolon poissaolopäivämäärät ovat yleisemmin pelkästään paperilla. Työnantajayritykset joutuvat mukautumaan uudenlaisen toimintamalliin, joka yrityskohtaisesti on vaativaa eri tavoilla. Sisäistettyään uudenlaisen toimintamallin tulorekisteriin ilmoittaminen tapahtuu teknisesti automaattisesti tai sähköisellä verkkolomakkeella tiedoittain manuaalisesti tai erityisestä syystä paperilomakkeella. (Valtiovarainministeriö 2016, 34-35)

Taloustutkimuksen selvityksen mukaan yrittäjät jotka hoitavat itse palkkahallinnon ovat huolestuneet käytännön ongelmista. Sellaisia käytännön ongelmia ovat palkanlaskennan järjestelmämuutoksista kuukausi-ilmoituksiin siirtymisestä tuleva lisääntyvä työmäärä ja kustannukset. Käsittelykustannuksia aiheuttavat muun muassa eripituiset palkkakaudet, epätyypillisten työsuhteiden työpanoksen ja palkan kohdentaminen palkkajaksoille sekä poissaolojen ja päivärahojen käsittely. Esille tuli myös pelko siitä, että sosiaaliturvalainsäädännön tietotarpeet jäävät olennaisesti laajemmiksi kuin työnantajilla helposti siirrettävissä olevat niin sanotut pakolliset palkkatiedot. (Suomen yrittäjät, lausunto). Pienten toimijoiden lisääntyneet käsittelykustannukset voi pakottaa ostamaan erilliset taloushallintopalvelut. Ellei avuksi oteta palkka.fi -palvelua, josta suunnitelman mukaisesti voisi suoraan ilmoittaa tiedot tulorekisteriin. (Valtiovarainministeriö 2016, 35)

Nykyisin työntekijälle annettavaan palkkalaskelmaan sisällytettävien tietojen osalta työnantajan hallinnollisen taakan ei voida katsoa lisääntyvän erityisen paljon. Tiedot kerätään ja annetaan tulorekisteriin teknisen rajapinnan kautta automaattisesti tai sähköisellä verkkolomakkeella manuaalisesti tiedoittain tai erityisestä syystä paperilomakkeella. Tietojen antaminen tulorekisteriin poistaisi nykyiset vuosi-ilmoitukset, mikä vähentäisi työnantajan hallinnollista taakkaa.

Tulorekisterin aikana työnantajan ei tarvitsisi

1. koota yhteen vuoden aikana työntekijälle ilmoittamia tietoja
2. sovittaa yhteen viranomaisille jo kuukausittain annettuja tietoja vuosi-ilmoitukseen.

Tiedot annettaisiin kertaalleen ja tiedon käyttäjät hyödyntäisivät tulorekisterin tietoja nykyisten vuosi-ilmoitustietojen sijaan. Mahdolliset tietojen yhdistämiset tehtäisiin jatkossa tiedon käyttäjien toimesta. (Valtiovarainministeriö 2016, 35)

3.1.3 Viranomaiset

Tulorekisterin ensisijaisen tavoitteen mukaan hallinnollinen taakka vähenisi erityisesti viranomaisilta. Yksinkertaisella ilmoitusmenettelyllä tiedot toimitettaisiin kattavasti keskitettyyn tulorekisteriin vain yhden kerran välittömästi kunkin maksutapahtuman yhteydessä. Tulorekisteristä olisi koko ajan saatavissa ajantasaista tietoa eri viranomaisille. Palkansaajien tulotietoja tarvitsevat tahot hakevat nämä tiedot lainsäädäntöön perustuvan oikeuden nojalla suoraan tulorekisteristä. Reaaliaikainen rekisteri mahdollistaa tulevaisuudessa myös siirtymisen reaaliaikaiseen verotukseen ja sosiaaliturvaan, jos niin erikseen päätetään. (Valtiovarainministeriö 2015, 3)

Tulorekisteriä tulevat hyödyntämään ne tahot, jotka nykyisinkin tarvitsevat palkansaajien tulotietoja, kuten Verohallinto, Kela sekä muun muassa useat etuustuloja maksavat yksityisen sektorin toimijat. Jatkossa palkansaajan ei enää tarvitse itse toimittaa tulojaan koskevia tietoja esimerkiksi Kelalle tai työttömyyskassalle, vaan tiedot saadaan suoraan tulorekisteristä. (Valtiovarainministeriö 2015)

Tulorekisteri tuo Verohallinnolle taloudellisen hyötydyn lisäksi nykyistä reaaliaikaisemman verovalvonnan ja tehokkaamman harmaan talouden torjunnan vähemmällä resursseilla. Se mahdollistaa nykyistä nopeamman puuttumisen väärinkäytöstilanteisiin valvonnan tai ohjauksen keinoin. Myös ennakonpidätysten vastaavuutta pystyttäisiin parantamaan entisestään, mikä vähentää jäännösverojen ja veronpalautusten määriä. Tulorekisteri nopeuttaa hakemusten käsittelyä Kansaneläkelaitoksessa, eläkelaitoksissa, työttömyyskassoissa ja muissa tiedon käyttäjissä. (Valtiovarainministeriö 2016, 33-34.)

Tulorekisterin käyttöönotto edistää tiedon oikeellisuutta ja tosiasiallista tietojen hyödynnettävyyttä eri viranomaistoiminnoissa. Tulorekisteriin ilmoitettu tieto ja mahdollinen toisen viranomaisen rinnakkainen tieto olisi reaaliaikaisesti kaikkien tiedon käyttäjien käytettävissä nykyisten tiedonsaantioikeuksien mukaisesti. (Valtiovarainministeriö 2016, 34.)

Yleisen työttömyyskassan palvelujohtaja Saara Perho kirjoittaa blogissaan, että tulorekisterin myötä YTL:ssä avattaisiin vuodessa noin 227 000 kirjettä vähemmän ja skannaustyömme vähenisi. Erilaisten palkkatodistusten tulkitsemisen sijaan palkkatiedot saisi reaaliaikaisesti sähköisesti standardoidusta tulorekisteristä. Tulevaisuudessa tiedot saisi ehkä myös siirrettyä suoraan käytössä olevaan ansiopäivärahojen maksatusjärjestelmään eikä enää tarvitsisi vaivata asiakkaita palkkatodistuspyynnöillä ja yhteydenotot palkanlaskijoihin vähenisivät. Etuuksien käsittelytyö nopeutuisi ja helpottuisi. (Perho S. 2013)

Tulorekisteri mahdollistaa sen, että viranomaiset voivat seurata reaaliaikaisesti ihmisten tulotietoja verovuoden aikana. Reaaliaikainen verovalvonta antaa mahdollisuuden valmistella verotusta nykyistä joustavammin. Ennakoperintärekisteröinnin valvonta tehostuu, mikä asiasta Kela ja työeläkeyhtiöt pääsevät vahtimaan tulotietoja reaaliaikaisesti. Tämän seurauksena veronsaajien tilitykset hoituvat tasaisemmin ja edestakainen rahaliikenne vähenee. Reaaliaikaisuus tarjoaa viranomaisille heti tietoa siitä, miten yritykset ovat hoitaneet lakisääteiset velvoitteensa sekä antaa harmaalle taloudelle vaikeamman toimintaympäristön. (Kauppalehti 2016.)

3.1.4 Muut sidosryhmät

Palkka.fi -palvelu sovitetaan yhteen tulorekisteriin, ja näin suorituksen maksaja voi hoitaa palvelussa palkan laskemisen ja palkanmaksuun liittyvät ilmoitukset. Palkka.fi -palvelua käyttäessä suorituksen maksajan ei tarvitse erikseen antaa tietoa tulorekisteriin, vaan palvelu välittää tarvittavat palkanmaksuun liittyvät tiedot suoraan tulorekisteriin. Käytännössä pienten työnantajien ja kotitalouden tulisi näin ollen antaa palkka.fi palveluun seuraavat tiedot palvelussa olevalle työntekijälle: palkanmaksukausi, maksupäivä ja palkan euromäärä. Näiden kolmen pakollisen tiedon perusteella palvelu välittää tarvittavat pakolliset tiedot tulorekisteriin, kun suorituksen maksaja on ilmoittanut palveluun suorituksen saajan perustiedot. Perustiedot ilmoitetaan palveluun kerran ja ne tulee ilmoittaa ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä.

Perustietona palveluun ilmoitetaan:

- suorituksen saajan tunnus ja yhteystiedot
- työsuhteen laatu
- työaika
- palkkausmuoto
- työtehtävä
- ennakonpidätysprosentti.

Perustietojen lisäksi palvelussa valitaan tarvittavat eläke-, tapaturma-, ja työttömyysvakuuttamiseen liittyvät tiedot. Palvelu ohjaa annettujen tietojen perusteella suorituksen maksajaa eri työnantajavelvoitteiden osalta. Palvelu on jo käytössä ja se on maksuton. Tämän perusteella voidaan arvioida, ettei esitys lisää pientyönantajien tai kotitalouksien hallinnollista taakkaa nykyisestä. (Valtiovarainministeriö 2016, 35)

3.2 Selvitys kustannuksista ja säästöistä

Tulotietojärjestelmän hankintakustannukset ja käyttöönottokustannukset sekä järjestelmän vuotuiset ylläpitokustannukset ovat arvion mukaan 90 miljoonaa euroa ensimmäisen 15 vuoden ajalle. Verohallinto on kansallisen tulorekisterin ylläpitäjä ja sillä on vetovastuu sen toteuttamisessa. Verohallinnon tiedotteiden mukaan kyseessä on 13,7 miljoonan euron kiinteähintaisesta projektista, mutta hankinnan kokonaiskustannus 15 vuoden sopimusajalle olisi arviolta 90 miljoonaa euroa. Verohallinto teki 60 miljoonan jättisopimuksen Digian kanssa kansallisen tulorekisterin rakentamista. Projektityön lisäksi ostetaan 30 miljoonalla lisenssejä useilta eri ohjelmistotoimittajilta sekä laitteistokapasiteettia. Digian 60 miljoonan projektityö jakautuu 15 vuoden jaksolle, josta osatyöt teetetään tarvittaessa alihankintana. (Tivi, Ari Karkimo 18.10.2016.)

Viranomaistoimintaan kohdistuvat taloudelliset hyödyt jakautuisivat tiedon käyttäjän käyttämän tiedon tarpeiden perusteella. Tiedon tarpeiden määrät kohdistuisivat jo nykyisten tiedon tarpeiden mukaan. Näin ollen suurimpia tiedon tarpeita tulee olemaan Verohallinnolla, eläkelaitoksilla, työttömyys- ja tapaturmavakuuttajilla, Kansaneläkelaitoksella ja tilastokeskuksella. Pienimmät tietotarpeet ovat Valtionkonttorilla, työsuojeluviranomaisilla ja koulutusrahastolla. Tulorekisterin käyttöönotto vaihe aiheuttaisi järjestelmän muutostöistä kaikille tiedon käyttäjille kustannuksia (Valtiovarainministeriö 2016, 32-33).

Tulorekisteri järjestelmän tuoman taloudellisen hyötydyn lisäksi viranomaisten ja muiden tiedon käyttäjien manuaalinen työ vähenisi, mikä vapauttaisi resursseja muihin tehtäviin. Tulorekisterin reaaliaikaisen sekä tehokkaan ohjauksen ja valvonnan ansiosta ylimääräinen työ vähentyisi. Tulorekisteri toisi säästöjä henkilöstökustannuksiin. Tulorekisterin kautta tulevan virheellisten tietojen määrät vähenevät. Virheiden selvittelyjen johdosta aiheutuvat kulut vähenisivät. Tiedon käyttäjien välillä tapahtuvat tietoluovutukset ja manuaalisia tietopyynnöt vähenevät. Tietojen välittyminen tulorekisteristä jakaisi työmäärää nykyistä tasaisemmin. Se tarkoittaisi töiden ruuhkautumiselta vältymistä, vähentää virheriskiä ja ylityötarvetta. (Valtiovarainministeriö 2016, 33)

Kansallisen tulorekisterin käyttöönotto aiheuttaa kustannuksia suorituksen maksajille, ja siitä koituisi ylläpitokustannuksia. On arvioitu, että suorituksen maksajille tulisi säästöjä, jos tulorekisteri toteutuu tarkoituksenmukaisesti. Tulorekisterin tullessa ohjelmistojen ja palveluiden tuottajat joutuisivat päivittämään systeemit ja käyttöliittymät niin, että ilmoittaminen tulorekisteriin onnistuisi. Tämän seurauksena ohjelmistojen ja palveluiden käyttäjille ja näiden asiakkaille voi koitua kustannuksia päivityksestä ja uudelaudesta palvelunylläpidosta. Tulorekisterin tullessa luovutaan vuosi-ilmoittamisesta, mikä tarkoittaisi sitä, että palkanlaskenta töiden kustannukset jakautuisivat tasaisemmin ympäri vuoden ja. (Asiantuntija X 2016; Valtiovarainministeriö 2016 s. 33; Asettamispäätös VM055:00/2014)

Taloushallintoliitto on tehnyt tutkimuksen tulorekisterin tuomiin vaikutuksiin palkkahallinnossa. Tutkimus tehtiin kolmen jäsenoimiston kanssa, jossa laskettiin tulorekisterin vaikutuksista palkkahallinnon työmäärään. Laskelmat perustuvat toimistojen työajanseurantaan ja laskutustietoihin. Laskelmissa on otettu huomioon vain vuosi-ilmoitustyöt sekä muut todistuksista ja ilmoituksista aiheutuva lisätyö. Lisäksi tulorekisteri tulee vaikuttamaan myös kausiveroilmoitusten ja työsuhdeilmoitusten tekemiseen sekä Kela- ja tapaturmailmoitusten poistumiseen. Verotietojen reaaliaikaisuus poistaa myös helmikuun verokorttisiirrot. Tuloksena oli että tulorekisteri toteutuessaan tulisi yksityisellä sektorilla säästämään vuodessa (kun työntekijämäärä noin 1,9 miljoonaa):

- 1,6 miljoonaa työtuntia
- 800 - 850 henkilötyövuotta
- 35 - 40 miljoonaa euroa

(Taloushallintoliitto 2016).

4 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyöhön kuuluu laadullinen tutkimus, joka toteutettiin suullisesti haastatteluna. Tutkielmasta tuli esille kysymyksiä, joista halusin asiantuntijan mielipiteen. Tämän lähtökohdan pohjalta tein laadullisen tutkimuksen. Tämä oli teemahaastattelu, jonka aiheina olivat digitaalinen palkanlaskenta ja kansallinen tulorekisteri. Kysymyksiä on 12, ja niistä on tehty päätelmät ja analyysit. Haastattelun tavoitteena on saada asiantuntijan näkemys kysymyksistä. Haastateltavana on Yritys X:n HRM-asiantuntija yli 25 vuoden kokemuksella. Suullinen haastattelu nauhoitettiin joulukuussa 2016 asiantuntijan työpaikalla.

Teemahaastattelun aiheesta digitaalinen palkanlaskenta oli erittäin tuttu asia. Kansallinen tulorekisteri ei ollut yhtä tuttu aihe, mutta ymmärsi hyvin kysymykset. Koetin olla johdattelematta tilannetta, mutta jokseenkin ei niin tuttuihin asioihin kansallisesta tulorekisteristä jouduin alustamaan kysymyksiä. Saadakseni mahdollisemman asiantuntevat vastaukset haastattelu tehtiin asiantuntijan työpaikalla. Oletuksena oli että näin tulisivat rutiinomaisesti esiin haastateltavan omat ajatukset, tunteet ja kokemukset mahdollisimman aidosti.

Aineiston analyysi alkoi haastatteluiden litteroinnilla, jossa kerätyn aineiston kirjoitettiin puhtaaksi tekstimuotoon. Haastatteluista saatua aineistoa rajasi vain aiheen teema, joita tässä tapauksessa oli kaksi pääteemaa. Kysymyksissä pyysin haastateltavaa tuomaan esille omat mielipiteet, joka myös rajasi aineiston. Aineisto oli rajattu ja sieltä olisi löytynyt paljon teknisuontoisia aiheita, joihin olisin voinut tarttua. Pyrin kuitenkin kuuntelemaan aineistosta tulevaa ääntä ja seuraamaan niitä teemoja rajatusti, jotka tulevat suoraan haastateltavan kokemuksesta. Analyysiä rajasi aineisto ja kysymyksien asiasisällön teemat.

Laadullisessa tutkimustyön luotettavuuden osoittaminen on tutkijan arvioinnin ja näytönvarassa. Tämä tarkoittaa sitä että objektiivisen luotettavuuden saavuttaminen on lähes mahdotonta (Kananen 2014, 146-147). Luotettavuustarkastelun edellytys on opinnäytetyön riittävä dokumentaatio, joka mahdollistaa tutkijan ratkaisujen tarkistamisen. (Kananen 2014, 151-153.)

4.1 Haastattelu

Digitaalinen palkanlaskenta

Asiantuntijan mielestä tavallisimmat ongelmat digitaalisen palkanlaskentaprosessin aikana liittyvät tuntien ilmoittamiseen. Siinä hänen mielestään on vielä kehittämisen varaa. Tunnit tulisi saada kirjattua vain kerran niin, ettei tarvitsisi palata takaisin kirjauksiin: jos esimerkiksi tunteja on kirjattu liikaa tai liian vähän, silloin joudutaan palaamaan kirjauksiin korjamaan virhe. Kaikki tulisi tapahtua automaattisesti.

Ongelmiin voisi vaikuttaa niin, että tunnit tulisivat suoraan ajanhallintajärjestelmästä tai yrityksen CRM:n kautta järjestelmään, jossa suoritetaan palkanlaskenta. Se olisi digitaalista, mutta se on vielä tavallaan alkuvaiheessa ja sitä kehitetään.

Asiantuntijan mielestä yleisimmät virheet palkanlaskennassa liittyvät, kuten edellä on mainittu, virheellisesti ilmoitettuihin tunteihin, mutta myös esimerkiksi ennakonpidätyksissä voi olla verokortti tallettamatta. Tuntien ilmoittamisessa tapahtuvien virheiden ehkäisemiseksi tulisi tuntien tulla suoraan järjestelmästä, jossa tunnit hyväksyvät ensiksi työntekijät ja sen jälkeen esimies. Tämän jälkeen tuntikirjaukset tulisivat palkanlaskentaan. Tärkeää on, että tunnit tulevat suoraan järjestelmästä toiseen, eikä niitä tarvitse välillä tallentaa manuaalisesti, jolloinka virheitä tapahtuu. Yleisimmät ongelmat liittyvät siihen, että nykypäivänä on aika paljon prosessissa veivaamista edestakaisin.

Kansallinen tulorekisteri

Asiantuntija toivoisi tulorekisteriin lähetettävien tietojen tallentumisen hoituvan suoraan ATK-ohjelmasta. Tietojen lähettäminen manuaalisesti ei ainakaan toimisi, mutta hän luottaa siihen, että se tulee onnistumaan suoraan ATK-järjestelmien kautta. Hänen mielestä tulorekisteriin ilmoittaminen pitäisi saada ehdottomasti intergroitua tilitoimistossa käytössä olevaan palkanlaskentaohjelmaan. Hän uskoo myös sen hoituvan käytössä olevalla nykyisellä järjestelmällä, koska nykyäänkin ilmoittamiset hoidetaan sitä kautta.

Viiden päivän kuluessa tulon maksamisesta annettava ilmoitus tulorekisteriin on liian tiukka aikataulu. Häntä ihmetyttää se, miten asiat tulisivat toimaan kyseisellä aikataululla. Ongelmalliseksi voi tulla se, että prosessissa kertaalleen lasketut ja lähetetyt palkat joudutaan korjaamaan, minkä jälkeen ne täytyy lähettää uudelleen. Ilmoittamisen pitää mennä hänen mukaansa suoraan ajosta, muuten se ei toimi.

Tulorekisteriin tallennetut virheet tulisi saada korjattua niin, että jos on esimerkiksi maksettu liikaa, tulee miinuspalkkaa saada käyttää ilmoituskentässä. Esimerkiksi jos joku

palauttaa liikaa maksettua palkkaa, se menee miinuspalkan ajona. Lähetetyn ykkösajon jälkeen pitää olla mahdollista tehdä korjausajo. Ongelmia ei hänen mukaansa tule, kun tiedot lähetetään ATK-järjestelmässä henkilökohtaisesti.

Kun nykyisestä palkanlaskentatyöstä jää pois erillinen viranomais-, kuukausi-, ja vuosi-ilmoittaminen, Asiantuntija uskoo sen helpottavan viranomaistyötä, mutta palkanlaskijoiden työ ei hirveästi tule vähentymään. Palkat maksetaan ajon jälkeen (palkanlaskennan jälkeen), ja vuosi-ilmoittaminen tapahtuu joka kuukausi palkkojen maksujen jälkeen. Esimerkiksi 15 minuutin prosessissa, jossa tehdään kaikki jaksotukset, työ lisääntyy, jos ajon jälkeen tehdään ilmoitukset joka ajosta monta kertaa kuussa. Asiantuntija ei tiedä tarkalleen, kuinka paljon työ helpottuisi, kun joka tapauksessa täytyy tehdä täsmäys kirjanpitoon.

Asiantuntija arvioi, että jos asiakkaille tai viranomaisille ei enää tarvitse tulostaa palkkatodistuksia, raportteja yms., noin 70 henkilön yrityksestä säästyisi aikaa noin 30 minuuttia ja noin 6 tuntia vuodessa. Kaikki riippuu yrityksestä ja yrityksen tilanteesta: esimerkiksi yrityksessä, jossa tehdään lomautuksia, menee paljon aikaa. Ammattiliitoille palkkatodistuksiin kirjoittamisessa menee vähän enemmän aikaa.

Asiantuntija ei ole tulevista ilmoitettavista rinnakkaistietojen annosta perillä, mutta toteaa, että on tärkeää voida erotella, mistä palkka koostuu: mikä suorituslaji on kyseessä tai mikä on lähdeveron alaista tuloa. Eri tulonlähteitä pitää nykyäänkin ilmoittaa erikseen. Asiantuntija toivoo, että tulorekisterin hallinnoitsijaan saa yhteyden. Olisi yleinen palvelunumero, johon saisi yhteyden kuka tahansa ja mahdollinen chatti, jota käytettäisiin paljon tilitoimistolla. Pitäisi olla myös mahdollista saada jokin palautekanava. Erityisen tärkeänä hän pitää kirjallisia ohjeita, joista on helposti haettavissa jokin tarvittava kohta. Nyt verottajan sivuilla hakeminen on hänen mukaansa vaikeaa, kun pitää tietää oikea hakusana.

4.2 Päätelmät

Digitaalisesta palkalaskennasta tuli selvästi esille se, että tuntien kirjaaminen työntekijältä palkanlaskijalle tuottaa ongelmia. Syy ongelmiin on se, että tuntien kirjaamissysteemit ovat vielä alkuvaiheessa. Ongelmaan tarjottiin sellainen ratkaisu, että tunnit tulisivat työntekijältä palkanlaskijalle suoraan ajanhallintajärjestelmästä tai yrityksen CRM:n kautta ja että työntekijän ja esimiehen pitäisi hyväksyä palkanlaskijalle tulevat tunnit. Ilmoitettujen tuntien lisäksi ongelmana esiintyy tallentamaton verokortti.

Kansallisen tulorekisterin ilmoittamisessa toivotaan, että se tapahtuisi mahdollisimman automaattisesti palkanlaskentaohjelmistossa. Tulorekisteristä tuleviin ongelmiin tai tiedon puutteeseen olisi olemassa kaiken kattava opas ja paljon jo käytössä oleva chat-palvelu.

Tallennettujen tietojen korjaaminen sekä viiden päivän kuluessa tietojen ilmoittaminen täytyy saada hoidettua asianmukaisesti, sillä tietojen ilmoittamisessa viiden päivän aika tulon maksamisesta on liian lyhyt aika. Kuten haastattelussa mainittiin, silloin kun tuntien ilmoittamisessa on tapahtunut virhe, jonka palkanlaskija on jo maksanut ja ilmoittanut tulorekisteriin, se joudutaan korjaamaan. Se viisi päivää voi olla liian lyhyt aika jo tapahtuneen korjaamiseen. Tuli myös tarve saada ilmoittaa tulorekisteriin tulo miinusmerkkisenä, jos korjattu tulo halutaan ilmoittaa. Tämä kuulostaa loogiselta tarpeelta, jos tietää miten palkanlaskentaohjelmistot usein toimivat.

Selvää on, että kansallinen tulorekisteri tulee tuomaan helpotusta eri viranomais- ja järjestötaidoille, mutta Asiantuntija epäilee, ettei se tuo säästöjä yrityksille eikä palkanlaskijan työ helpottuisi. Vuoden alussa tapahtuvat vuosi-ilmoitukset siirtyisivät kerran kuussa tai palkan maksun yhteydessä tapahtuvaksi toimenpiteeksi. Se poistaisi työruuhkan vuoden alussa, mutta se siirtäisi sen työmäärän pitkin vuotta tapahtuvaaksi työksi. Säästöjä tulee yrityksille siitä, kun palkanlaskijan ei tarvitse enää tulostaa palkkatodistuksia, raportteja tai tehdä kaavakkeita eri tahoille, vaan eri tahot saavat tiedot suoraan tulorekisteristä.

Hyvin perillä oleva asiantuntija tuntee nykyiset ja tulevat asiat palkanlaskennasta. Asiantuntija ei tiennyt, mitä tulorekisteriin ilmoitettavat rinnakkaistiedot tarkoittavat. Avattuani asiaa hän totesi, että voi olla tärkeää erotella mistä palkka koostuu. Kuten Asiantuntija toteaa: tarvetta tulee olemaan uuden kansallisen tulorekisterin oppaalle, palvelunumerolle ja chat-palvelulle.

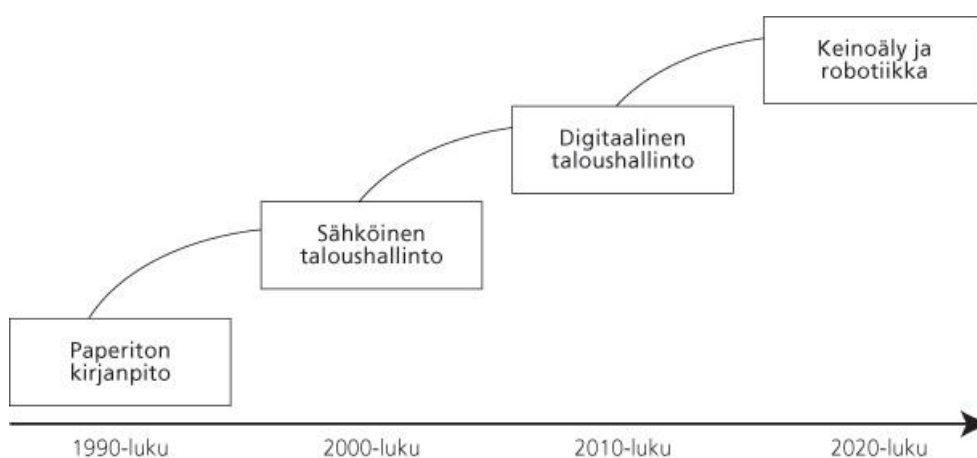
5 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ensimmäiseksi digitaalisen palkanlaskennan nykytilaa sekä selvittää palkkalaskentaan liittyvät ja huomioitavat asiat. Toiseksi perehdyin kansalliseen tulorekisteriin ja selvitin, kuinka sen tuomat muutokset vaikuttavat sitä käyttäviin eri osapuoliin. Taustateoria kansallisen tulorekisterin osalta perustuu tietoon, joka koostuu arvioista, mielipiteistä, tutkimuksista, suunnitelmista ja uudesta laista. Opinnäytetyöhön kuuluu laadullinen tutkimus, jossa haastattelen kokenutta palkanlaskennan asiantuntijaa. Tutkimuksessa perehdyin digitaaliseen palkanlaskentaan ja kansalliseen tulorekisteriin, minkä perusteella tein analyysin. Tutkimuksen analyysiosuudessa tein päätelmiä haastattelussa esille tulleista asioista. Haastattelussa nousivat esille digitaalisen palkanlaskennan ongelmat sekä toiveet, huolet ja toteamukset kansallisesta tulorekisteristä. Lopuksi tutkielmassa on tämän osuuden pohdinta, jossa perehdyn tähän opinnäytetyöhön,

millainen on palkanlaskennan kehitys sekä siihen miten kansallisen tulorekisterin käyttöönottoa ja käyttöä voisi helpottaa.

Tämä opinnäytetyö on minun toinen, mutta ensimmäinen laatuun ammattikorkeakoulussa. Tämän opinnäytetyön idean kehitys lähti liikkeelle työharjoittelun alussa ja puolivälin jälkeen muokkautui nykyiseen muotoonsa. Lähdin tarkastelemaan tutkielman tekemisen vaiheita aivan alkutekijöistä. Tutkimuksen pääaiheista itse palkanlaskenta oli ennestään teoriassa tuttu ja se myös tuli entistä tutummaksi harjoittelun myötä. Harjoittelussa työtehtäviini kuului palkanlaskenta, ja tutustuin sen vaikeampiin vaiheisiin seurattessani kokeneen ammattilaisen palkanlaskentarutiineja. Aivan alkutekijöistä lähdin tarkastelemaan tutkimuksen toista pääaihetta, josta ei ollut paljon tietoa saatavilla. Tästä syystä aiheen kokonaisvaltainen hahmottaminen alussa oli haastavaa. Saatavilla olevista suunnitelmista, arvioinneista ja mielipiteistä hahmottui kokonaisuus. Kansallisen tulorekisterin osuudet on tavallaa näkemyksiä tulevasta, kyseistä konaisuutta ei käytännössä ole toiminnassa. Kokonaisuudessa opinnäytetyö on ollut ennen kaikkea oppimisprosessi, johon on kuulunut pohdintaa, virheitä, onnistumisia ja oivalluksia. Nämä kaikki asiat ovat vaikuttaneet ymmärrettävästi työn kokonaisuuteen ja lopputulokseen.

Näkemyksenäni on, että digitaalinen palkanlaskenta on jo täällä ja kehittyä edelleen kohti tulevaisuutta. Avainsana on automaatio eli pyrkimys vähentää manuaalisia työvaiheita siihen pisteeseen, jolloin kaikki hoituu täysin automaattisesti. Siitä seuraava kehtysvaihe on keinoäly, jonka esiasteena voi pitää automaattisesti toimivia järjestelmiä. Sellaisia voi olla tiettyyn pisteeseen saakka ohjelmoitu ohjelmistorobotti tai tietovarastoja käyttävä keinoäly. Opinnäytetyössä ei perehdytä keinoälyyn, vaan ainoastaan voidaan todeta sen olevan digitaalisuudesta seuraava kehtysvaihe.



Kuvio 9 (Lahti & Salminen 2014, 27.)

Palkanlaskennan digitaalisen automaation vastaus Suomessa on kansallinen tulorekisteri, jonka tarkoituksena on edistää digitaalisuutta. Taloushallintoalalla ja etenkin palkanlaskennassa on tulossa paljon uudistuksia ja muutoksia. Muutoksia tulee uusien säännösten ja lakien ohella myös teknisiä. Iso muutos palkanlaskijoiden ja viranomaisten sekä myös tavallisten kansalaisten näkökulmasta on reaaliaikainen kansallinen tulorekisteri, joka on lyhenteeltään Katre. Tulorekisteriä käyttäville eri tahoille tulisi säästöjä, ja se helpottaisi toimintaa. Se, missä suhteessa säästöjä tulisi tai toiminta helpottuisi, perustuu arvioihin ja mielipiteisiin. Ei ole täysin selvää, kuinka paljon yrityksille tulisi säästöjä tai kuinka paljon palkanlaskijan työ helpottuisi. Valtiovarainministeriön antamissa esityksissä Kansallisesta tulorekisteristä on annettu ymmärtää, että kaikille osapuolille tulisi säästöjä ja työ helpottuisi. Haastattelussa tuli esille seikkoja, joiden perusteella heräsi kysymys siitä, kuinka paljon säästöjä tulisi ja kuinka paljon työ helpottuisi: menevätkö asiat niin vai meneekö jokin tietty työosuus päinvastaiseen suuntaan.

Kaikesta huolimatta kansallinen tulorekisteri on askel oikeaan suuntaan. Jos ja kun tulee ongelmia ja parantamisen tarpeessa olevia seikkoja vastaan, niin digitaalisessa muodossa ne on helppo parantaa ja päivittää toiminto edullisempaan ja ehyempään muotoon. Se mikä asiantuntijan haastattelussakin tuli esille on, että tulorekisteristä tulisi olla opas tai ohjeet sekä siitä tulisi saada neuvovaa palvelua. Ajatuksena on, että jo ennen tulorekisterin käyttöönottoa siihen olisi järkevää perehdyttää sitä käyttävät kaikki osapuolet tai ainakin luoda opas, palvelunumero ja chat-palvelu. Oppaan tarkoitus voisi olla, että yksien kansien alle on kerätty kaikki ne tiedot, joita jokainen palkanlaskija tarvitsee työssään. Sen ydintarkoitus olisi toimia palkanlaskijan Kansallisen tulorekisterin ohjekirjana. Järkevää olisi, että opas olisi tulorekisterin tavoin digitaalisessa muodossa ja näin ollen se olisi helposti päivitettävissä. Opas sijaitisi omana verkkosivustona tai osana sen hallinnoitsijaa eli verohallinnon sivustoja. Verkossa sijaitseva opas voisi myös tiedottaa ajankohtaisia tietoja sekä ohjeistaa palkanlaskijaa yksittäisissä erilliskysymyksissä. Erilliskysymykset liittyisivät suoraan tulorekisteriin tai sellaiseen asiaan, jonka perusteella käytetään tulorekisteriä. Verkkosivuston tarkoitus olisi antaa palkanlaskijalle mahdollisuus toimia itsenäisesti ja hoitaa työtehtävänsä tehokkaasti ja ammattitaitoisesti. Tavoitteena olisi tehokas perehdytys ja avun antaminen tuleviin erilliskysymyksiin sivustojen kautta. Jos sivustojen kautta ei löydä apua erilliskysymykseen, sivustoihin voitaisiin luoda chat-palvelu tai olisi mahdollista soittaa palvelunumeroon.

Ennen tulorekisterin käyttöönottoa olisi hyvä saada pikaopas kirjallisessa muodossa. Se voitaisiin postittaa valtakunnallisesti kaikille tulorekisterin tiedon tuottajille ja vastaanottajille sekä palkansaajille oma versionsa. Pikaoppaan tarkoitus olisi toimia perehdyttämisoppaana, joka antaa palkanlaskijalle ja palkansaajille puitteet tulorekisterin

käyttöön. Tulorekisterin hallinnoitsija voisi myös järjestää koulutustilaisuuksia yrittäjille, palkanlaskennan ammattilaisille ja muille tulorekisteristä kiinnostuneille tahoille. Myös tiedotuspohjaista koulutusta voitaisiin tarjota palkansaajille. Pidän tärkeänä sitä, että kaikille tulorekisteriä käyttäville osapuolille annetaan mahdollisuus käyttää sitä oikealla tavalla, kyseisessä asiassa.

Lähteet

Painetut lähteet

Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. Helsinki: Talentum Media.

Helanto, Leena, Kaisaniemi, Tanja, Koskinen, Krista, Kuntola, Katja & Siivola, Mikko 2013. Taloushallinto. Nyt. Espoo: ProCountor International Oy.

Syvänperä, O. & Turunen, L. 2015. Palkkavuosi. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Syvänperä, O. & Turunen, L. 2012. Palkkavuosi. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kuula, Arja. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Sähköiset lähteet

Inc. Staff 28.12.2010. How to Automate Payroll. Viitattu 1.12.2016
<http://www.inc.com/guides/2010/12/how-to-automate-payroll.html>

Taloushallintoliitto 2016a LAATU & TYÖKALUT. Viitattu 13.11.2016
<https://taloushallintoliitto.fi/laatu-tyokalut>

Visma Netvisor 2016. Viitattu 4.12.2016
<https://www.visma.fi/palkanlaskenta/>

Tyosuojelu 02.12.2016. Viitattu 4.11.2016
<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika>

Visma Severa 2016. Viitattu 26.11.2016
<https://severa.visma.fi/tyoajanseuranta-ja-kuluseuranta/>

Verohallinto 2016. Viitattu 5.11.2016
[https://www.vero.fi/fi-
FI/Syventavat_veroohjeet/Sahkoinen_asiointi/Ilmoittaminen_sahkoisesti](https://www.vero.fi/fi-/FI/Syventavat_veroohjeet/Sahkoinen_asiointi/Ilmoittaminen_sahkoisesti)

Tieke 2016. Viitattu 6.11.2016

<http://www.tieke.fi/display/TYVI/TYVIn+nykytila>

Valtiovarainministeriö 11.07.2016. Liite 1; luonnos hallituksen esitykseksi laiksi tulotietojärjestelmästä ja eräiden muiden lakien muuttamisesta. Viitattu 10.12.2016 sivu5 / Viitattu 6.11.2016 sivu 3, 1

<http://www.hare.vn.fi/upload/asiakirjat/20303/736414916.PDF>

Verohallinto 20.6.2013a. Verohallinnolle maksettavat ja ilmoitettavat työnantajasuoritukset. Viitattu 10.12.2016

<https://www.vero.fi/fi->

[Fl/Yritys_ ja_yhteisoasiakkaat/Yhdistys_ ja_saatio/Yhdistys_ ja_saatio_tyonantajana/Verohallinnolle_maksettavat_ ja_ ilmoitett\(9602\)](https://www.vero.fi/fi-Fl/Yritys_ ja_yhteisoasiakkaat/Yhdistys_ ja_saatio/Yhdistys_ ja_saatio_tyonantajana/Verohallinnolle_maksettavat_ ja_ ilmoitett(9602))

Finlex 24.7.1998/555 Viitattu 4.12.2016

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980555>

TVR, 2016. Työttömyysvakuutusmaksut. Viitattu 4.12.2016

<https://tvr.fi/fi/tyonantajat/yritys-tai-yhteiso2/tyottomyysvakuutusmaksut2/>

Finlex, 17.8.2001/731. Laki Kansaneläkelaitoksesta. Viitattu 29.10.2016

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010731>

Finlex, 460/2016. Liikennevakuutuslaki Viitattu 30.10.2016

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20160460>

Finlex, 25.7.1986/585, Potilasvahinkolaki. Viitattu 30.10.2016

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860585>

Finlex, 1306/2002. Laki Koulutusrahastosta. Viitattu 30.10.2016

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20021306>

Finlex, 916/2012. Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta Viitattu 30.10.2016

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120916>

TE-Palvelut, 16.06.2016. Palkkatuki Viitattu 30.10.2016

<http://www.te->

[palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html)

Finlex, 705/2007. Ulosottokaari Viitattu 30.10.2016

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070705>

Oikeus 27.6.2016. Palkan ulosmittaus Viitattu 30.10.2016

<https://oikeus.fi/ulosotto/fi/index/velallisenaulosotossa/palkanulosmittaus.html>

Verohallinto 14.10.2016b. Verohallinto valitsi Digia Finland Oy:n kansallisen tulorekisterin ohjelmistotoimittajaksi. Viitattu 10.12.2016

<https://www.vero.fi/fi->

[FI/Tietoa_Verohallinnosta/Medialle/Lehdistotiedotteet/Verohallinto_valitsi_Digia_Finland_Oyn_k\(40977\)](FI/Tietoa_Verohallinnosta/Medialle/Lehdistotiedotteet/Verohallinto_valitsi_Digia_Finland_Oyn_k(40977))

Taloushallintoliitto 2016b. Tulorekisteri säästäisi yksityisellä sektorilla 35-40 mil-joonaa euroa vuodessa. Viitattu 8.12.2016. <https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/tulorekisterisaastaisi-yksityisella-sektorilla-35-40-miljoonaa-euroa-vuodessa>

YTK, Saara Perho 13.12.2013, palvelujohtaja. Toiveena kansallinen tulorekisteri. Viitattu 27.11.2016

<https://ytk.fi/blogi/toiveena-kansallinen-tulorekisteri>

Riikka Lehtinen 5.9.2016. Kansallinen tulorekisteri - meillä ei ole varaa olla ilman Viitattu 26.11.2016

<http://taloushallintoa.blogspot.fi/2016/09/kansallinen-tulorekisteri-meilla-ei-ole.html>

Valtiovarainministeriö 6.11.2015. Kansallinen tulorekisteri otetaan käyttöön vuonna 2019

http://vm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/kansallinen-tulorekisteri-otetaan-kayttoon-vuonna-2019

Kauppalehti 7.6.2016. Viranomaiset saavat pian vahtia tuloja reaaliajassa

<http://m.kauppalehti.fi/uutiset/viranomaiset-saavat-pian-vahtia-tuloja-reaaliajassa/HAzGvDNd>

Tivi, Ari Karkimo 18.10.2016

http://www.tivi.fi/Kaikki_uutiset/digia-tienaa-valtion-it-hankkeella-60-miljoonaa-6591545?_ga=1.215039959.1797991284.1481377351

Taloushallintoliiton, Vuokko Mäkinen, 28.2.2014. Kansallinen tulorekisteri -seminaari. Viitattu 20.11.2016

<http://www.slideshare.net/taloushallintoliitto/vuokko-mkinen-tulorekisteri-28022014>

Kansallisen tulorekisterin perustamishankkeen asettamispäätös VM055:00/2014

<http://www.hare.vn.fi/upload/asiakirjat/20303/3244131205801665.PDF>

Suomela, S. 10.8.2016. Sähköinen vs. digitaalinen taloushallinto Viitattu 19.10.2016

<https://www.emce.fi/blog/sahkoinen-vs-digitaalinen-taloushallinto/>

Serus Media Oy. 2. painos, elokuu 2015 Viitattu 19.10.2016

https://issuu.com/serusmedia/docs/yst_v_llinen_taloushallinto_2015

Määttä, T. Knuutinen, R. Verohallinto. Tulonhankkimiskulut ansiotuloista. 17.1.2017. Viitattu 16.2.2017

[https://www.vero.fi/fi-](https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Tulonhankkimiskulut_ansiotuloista)

[FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Tulonhankkimiskulut_ansiotuloista](https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Tulonhankkimiskulut_ansiotuloista)

Haastattelu

Yritys X, Haastattelu; Asiantuntija X. 12.12.2016

Kuviot

Kuvio 1: Gartner Consulting, 2013. Kansallinen tulorekisteri, Karkea määrittelymalli sidosryhmäkeskusteluita varten. (tyyli: Kuvion otsikot) **Error! Bookmark not defined.**

No table of figures entries found.

Kuvio 3: Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. Helsinki: Talentum Media. Kuva 25 (tyyli: Kuvion otsikot)..... **Error! Bookmark not defined.**

No table of figures entries found.

Kuvio 5: Laitinen, M. 2014 Sitra, Tulorekisteri
https://www.suomenpankki.fi/globalassets/fi/raha-ja-maksaminen/maksujarjestelmat/suomen-pankki-katalystina-maksuneuvosto/mn02_maksuneuvosto_liite_tulorekisteri_mirjami_laitinen.pdf (tyyli: Kuvion otsikot)..... **Error! Bookmark not defined.**

No table of figures entries found.

Kuvio 7: Laitinen, M. 2014 Sitra, Tulorekisteri
https://www.suomenpankki.fi/globalassets/fi/raha-ja-maksaminen/maksujarjestelmat/suomen-pankki-katalystina-maksuneuvosto/mn02_maksuneuvosto_liite_tulorekisteri_mirjami_laitinen.pdf (tyyli: Kuvion otsikot) (tyyli: Kuvion otsikot)..... **Error! Bookmark not defined.**

No table of figures entries found.

Taulukot

Taulukko 1: Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. Helsinki: Talentum Media. Kuva 23. 137 (Henkilöstöhallinnon, palkkahallinnon ja palkanlaskennan käsitteiden sisältöä.

) **Error! Bookmark not defined.**

Taulukko 2: Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. Helsinki: Talentum Media. 142-143 **Error! Bookmark not defined.**

Liitteet

