

# Selvitys keskeisten työnantajavelvoitteiden pienille ja mikroyrityksille aiheuttamista hallinnollisista kustannuksista ja taakasta

Deloitte Oy

Kesäkuu 2010

## Tiivistelmä

Tässä Standard Cost Model -menetelmään (SCM) perustuvassa tutkimuksessa on selvitetty eräiden keskeisten työnantajavelvoitteiden pienille ja mikroyrityksille aiheuttamia *hallinnollisia kustannuksia* sekä *hallinnollista taakkaa*. Selvitys täydentää helmikuussa 2010 julkaistua yleistä selvitystä työnantajan tiedonantovelvoitteiden hallinnollisista kustannuksista. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla yrityksiä.

Selvitykseen tarkasteltavaksi valitut työnantajavelvoitteet on valittu siitä lähtökohdasta, että pienissä ja erityisesti mikroyrityksessä tilitoimiston hoidettavaksi ulkoistetut velvoitteet ovat työnantajan kannalta myös työläimpiä hoitaa. Näin ollen selvityksen kohteeksi on valittu 15 pienissä ja mikroyrityksissä tyypillisesti ulkoistettua työnantajavelvoitetta.

Tutkimuksen keskeisenä tuloksena voidaan todeta, että tutkimuksen kohteena olleista velvoitteista raskain eli yrityksille eniten *hallinnollisia kustannuksia* aiheuttava velvoite on:

- Palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle (Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 16 §)

Eniten yrityksille *hallinnollista taakkaa* aiheuttava selvityksessä mukana ollut velvoite puolestaan on:

- Ilmoitus Kansaneläkelaitokselle työntekijöille maksetusta palkasta koskien sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä (Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 15 luku 10 §)

Haastatteluissa yrityksiltä tiedusteltiin myös kehittämisehdotuksia tutkimuksessa mitattuihin velvoitteisiin liittyen. Yritykset arvioivat hallinnollisen taakan osuutta prosentuaalisesti viisiportaisella asteikolla<sup>1</sup>. Tässä tutkimuksessa on mahdollisuuksien mukaan mitattu velvoitteen noudattamisen aiheuttama hallinnollinen kokonaiskustannus sekä arvioitu hallinnollisen taakan osuus. Tämä tarkoittaa sitä, että jokaisen velvoitteen kohdalla on yksityiskohtaisesti pyritty selvittämään ne työvaiheet, jotka yrityksissä suoritetaan velvoitteen noudattamiseksi. Kaikki yrityksessä velvoitteen noudattamiseksi tehty työ on laskettu hallinnolliseksi kustannukseksi.

Seuraavassa taulukossa on yhteenveto mitattujen työnantajavelvoitteiden euromääräisistä kertakustannuksista pienille ja mikroyrityksille huomioiden kaikki tutkitut segmentit<sup>2</sup> sekä velvoitteiden noudattamisen ja suorittamisen laskennallinen kokonaiskustannus vuositasona. Kertakustannusta kuvaavaan sarakkeeseen on merkitty kustannusten vaihteluväli tutkimuksen kohteina olleiden kokoluokkien yrityksissä. Vuosikustannussarakkeessa on yhteenlaskettu vuosikustannus edellä mainituissa yrityksissä. Lisäksi taulukossa on velvoitteen hoitamisen taakkaprosentti, joka perustuu eri segmenttien tulosten mukaiseen kokonaisarvioon hallinnollisen taakan määrästä.

---

<sup>1</sup> Hallinnollinen taakka kuvataan asteikolla 0 % - 25 % - 50 % - 75 % - 100 %. Mikäli yritys ei missään tapauksessa tekisi velvoitteen mukaista työtä, ellei lainsäädäntö siihen velvoittaisi, on hallinnollinen taakka 100 %. Jos työ tehtäisiin täysin lainsäädäntöön perustuvasta velvoitteesta riippumatta, on hallinnollinen taakka 0 %.

<sup>2</sup> Selvityksessä työnantajat jaettiin työntekijämäärään perustuen kokoluokittain velvoitteen itse hoitaviin ja palvelun ulkopuolisilta ostaviin yrityksiin, katso luku 3.2. Kerta on määritelty kunkin velvoitteen käsittelyn yhteydessä luvussa 4.

Tiedonantovelvoite ja sen taustalla oleva lainsäädäntö	Kustannus / kerta (€)	Kustannus / vuosi (€)	Hallinnollinen taakka (%)
Palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle / Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 16 §	19-40	158 835 972	0
Lomapalkan ja lomakorvauksen suuruutta kuvaavan laskelman antaminen / Vuosilomalaki (162/2005) 28 §	17-36	11 910 187	0
Ilmoitus työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien Kansaneläkelaitokselle / Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 15 luku 10 §	21-45	158 198 272	25
Vuosilomien, säästövapaiden sekä palkkojen ja korvausten kirjanpito / Vuosilomalaki (162/2005) 29 §	17-36	9 366 455	25
Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön / Työntekijän eläkelaki (395/2006) 144 § ja Valtioneuvoston asetus työntekijän eläkelain toimeenpanosta (874/2006) 3 §	6-16	6 490 722	25
Tietojen toimittaminen vakuutusmaksun määräämistä ja vakuutuksen hoitoa varten / Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) 37 §	24-54	3 163 703	50
Tapaturmavakuutuksista tehtävä ilmoitus vakuutuslaitokselle / Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/1998) 22d §	6-16	1 329 642	50
Kirjallisen työtodistuksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle / Työsopimuslaki (55/2001) 6 luku 7 §	54	140 616	0
Selvitysten pyytäminen ja toimittaminen, dokumenttien säilyttäminen ja ilmoitus luottamusmiehelle / Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) 5 ja 6 §:t	25-81	N/A <sup>34</sup>	100
Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen pyynnöstä / Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 19 luku 1 §	13-403 (arvio) <sup>5</sup>	N/A	50 (arvio)
Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen tai vastaavan toimesta pyynnöstä / Kansaneläkelaki (568/2007) 86 §	13-403 (arvio)	N/A	50 (arvio)
Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen, työ- ja elinkeinotoimiston tai vastaavan pyynnöstä / Työttömyysturvalaki (1290/2002) 13 luku 1 §	13-403 (arvio)	N/A	25 (arvio)
Vuosilomakirjanpidon tai sopimuksen toimittaminen vaadittaessa / Vuosilomalaki (162/2005) 29 §	6-16 (arvio)	N/A	0 (arvio)
Kirjallinen ilmoitus työvoimatoimistolle / Työsopimuslaki (55/2001) 9 luku 3 a §	N/A	0 (arvio)	0 (arvio)
Tietojen antaminen eläke- tai kuntoutusasian ratkaisemiseksi / Työntekijän eläkelaki (395/2006) 195 §	13-403 (arvio)	N/A	0 (arvio)

Taulukko: Työnantajavelvoitteista pienyrityksille, erityisesti mikroyrityksille aiheutuvat hallinnolliset kustannukset ja taakka

<sup>3</sup> Merkintä N/A tarkoittaa tässä yhteydessä, että tiedon saatavuuden tai luotettavuuden kannalta hallinnollista kustannusta ei ole joko ollut mahdollista tai tutkimuksellisista syistä järkevää raportoida.

<sup>4</sup> Ns. tilaajavastuulain työnantajavelvoitteiden osalta on esitetty suuntaa-antavia esimerkkilaskelmia (ks. 4.14).

<sup>5</sup> Merkintä ”arvio” tarkoittaa sitä, että standardoinnissa on hyödynnetty myös niiden yritysten arviota kustannuksista tai taakasta, jotka eivät käytännössä olleet kohdanneet ko. velvoitetta. Tulosten taustat on esitetty tarkemmin raportin luvussa 4.

# Sisällys

<b>TIIVISTELMÄ.....</b>	<b>1</b>
<b>SISÄLLYS.....</b>	<b>3</b>
<b>1 JOHDANTO.....</b>	<b>5</b>
<b>2 TUTKIMUKSEN MENETELMÄ JA LÄHESTYMISTAPA .....</b>	<b>6</b>
2.1 TUTKIMUSMENETELMÄ JA KESKEISET KÄSITTEET .....	6
2.2 TUTKIMUSTULOSTEN LASKENTATAPA .....	8
2.3. LAADULLISEN PALAUTTEEN KERÄÄMINEN .....	9
<b>3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA TUTKITTAVA LAINSÄÄDÄNTÖ.....</b>	<b>10</b>
3.1. TARKASTELTAVA LAINSÄÄDÄNTÖ JA TYÖNANTAJAVELVOITTEET .....	10
3.2. POPULAATIOIDEN MÄÄRITTELY JA SEGMENTOINTI.....	11
3.3. TARIFFI JA TYÖAIKA.....	13
3.4. HAASTATELLUT YRITYKSET.....	13
<b>4. TYÖNANTAJAVELVOITEKOHTAISET TUTKIMUSTULOKSET.....</b>	<b>14</b>
4.1. PALKKALASKELMAN LAATIMINEN JA TOIMITTAMINEN TYÖNTEKIJÄLLE .....	15
4.1.1. HALLINNOLLISET KUSTANNUKSET JA HALLINNOLLINEN TAAKKA .....	15
4.1.2. YHTEENVETO LAADULLISESTA PALAUTTEESTA .....	16
4.2. LOMAPALKAN JA LOMAKORVAUKSEN SUURUUTTA KUVAAVAN LASKELMAN ANTAMINEN .....	16
4.2.1. HALLINNOLLISET KUSTANNUKSET JA HALLINNOLLINEN TAAKKA .....	17
4.2.2. YHTEENVETO LAADULLISESTA PALAUTTEESTA .....	17
4.3. VUOSILOMIEN, SÄÄSTÖVAPAIEN SEKÄ PALKKOJEN JA KORVAUSTEN KIRJANPITO .....	17
4.3.1. HALLINNOLLISET KUSTANNUKSET JA HALLINNOLLINEN TAAKKA .....	17
4.3.2. YHTEENVETO LAADULLISESTA PALAUTTEESTA .....	18
4.4. ILMOITUS TYÖNTEKIJÄLLE MAKSETUSTA PALKASTA SAIRAUSVAKUUTUSKORVAUKSEEN OIKEUTETTUJA TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKIEN .....	19
4.4.1. HALLINNOLLISET KUSTANNUKSET JA HALLINNOLLINEN TAAKKA .....	19
4.4.2. YHTEENVETO LAADULLISESTA PALAUTTEESTA .....	20
4.5. TUNNISTETIETOJEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN TIETOJEN ILMOITTAMINEN TYÖELÄKEVAKUUTUSYHTIÖÖN	21
4.5.1. HALLINNOLLISET KUSTANNUKSET JA HALLINNOLLINEN TAAKKA .....	21
4.5.2. YHTEENVETO LAADULLISESTA PALAUTTEESTA .....	22
4.6. TIETOJEN TOIMITTAMINEN VAKUUTUSMAKSUN MÄÄRÄÄMISTÄ JA VAKUUTUKSEN HOITOA VARTEN	22
4.6.1. HALLINNOLLISET KUSTANNUKSET JA HALLINNOLLINEN TAAKKA .....	23
4.6.2. YHTEENVETO LAADULLISESTA PALAUTTEESTA .....	23
4.7. TAPATURMAVAKUUTUKSISTA TEHTÄVÄ ILMOITUS VAKUUTUSLAITOKSELLE .....	24
4.7.1. HALLINNOLLISET KUSTANNUKSET JA HALLINNOLLINEN TAAKKA .....	24
4.7.2. YHTEENVETO LAADULLISESTA PALAUTTEESTA .....	25
4.8. TIETOJEN LUOVUTTAMINEN PYYNNÖSTÄ SAIRAUSVAKUUTUSLAIN PERUSTEELLA.....	25
4.8.1. HALLINNOLLISET KUSTANNUKSET JA HALLINNOLLINEN TAAKKA .....	25
4.8.2. YHTEENVETO LAADULLISESTA PALAUTTEESTA .....	26
4.9. TIETOJEN LUOVUTTAMINEN PYYNNÖSTÄ KANSANELÄKELAIN PERUSTEELLA.....	27
4.9.1. HALLINNOLLISET KUSTANNUKSET JA HALLINNOLLINEN TAAKKA .....	27
4.9.2. YHTEENVETO LAADULLISESTA PALAUTTEESTA .....	28

4.10.	KIRJALLISEN TYÖTODISTUKSEN LAATIMINEN JA TOIMITTAMINEN TYÖNTEKIJÄLLE .....	29
4.10.1.	HALLINNOLLISET KUSTANNUKSET JA HALLINNOLLINEN TAAKKA .....	29
4.10.2.	YHTEENVETO LAADULLISESTA PALAUTTEESTA .....	30
4.11.	VUOSILOMAKIRJANPIDON TAI SOPIMUKSEN TOIMITTAMINEN VAADITTAESSA.....	31
4.11.1.	HALLINNOLLISET KUSTANNUKSET JA HALLINNOLLINEN TAAKKA .....	31
4.11.2.	YHTEENVETO LAADULLISESTA PALAUTTEESTA .....	32
4.12.	TIETOJEN ANTAMINEN ELÄKE- TAI KUNTOOUTUSASIAN RATKAISEMISEKSI .....	32
4.12.1.	HALLINNOLLISET KUSTANNUKSET JA HALLINNOLLINEN TAAKKA .....	32
4.12.2.	YHTEENVETO LAADULLISESTA PALAUTTEESTA .....	33
4.13.	TIETOJEN LUOVUTTAMINEN PYYNNÖSTÄ TYÖTTÖMYYSTURVALAIN PERUSTEELLA.....	33
4.13.1.	HALLINNOLLISET KUSTANNUKSET JA HALLINNOLLINEN TAAKKA .....	34
4.13.2.	YHTEENVETO LAADULLISESTA PALAUTTEESTA .....	34
4.14.	SELVITYSTEN PYYTÄMINEN JA TOIMITTAMINEN, DOKUMENTTIEN SÄILYTTÄMINEN JA ILMOITUS LUOTTAMUSMIEHELLE .....	35
4.14.1.	HALLINNOLLISET KUSTANNUKSET JA HALLINNOLLINEN TAAKKA .....	35
4.14.2.	YHTEENVETO LAADULLISESTA PALAUTTEESTA .....	37
4.15.	KIRJALLINEN ILMOITUS TYÖVOIMATOIMISTOLLE .....	38
4.15.1.	HALLINNOLLISET KUSTANNUKSET JA HALLINNOLLINEN TAAKKA .....	38
4.15.2.	YHTEENVETO LAADULLISESTA PALAUTTEESTA .....	38
<b>5.</b>	<b>YHTEENVETO SELVITYKSEN KESKEISISTÄ TULOKSISTA.....</b>	<b>39</b>
5.1.	RASKAIMMAT TYÖNANTAJAVELVOITTEET .....	39
5.2.	PÄÄTELMÄ LAADULLISESTA PALAUTTEESTA .....	42
5.3.	VERTAILU ITSE TEKEVIEN JA ULKOISTANEIDEN YRITYSTEN VÄLILLÄ .....	42
<b>6.</b>	<b>EDELLINEN SELVITYS 7/2010, TULOSTEN VERTAILU JA YHTEENVETO.....</b>	<b>43</b>
	<b>LIITE 1 - HAASTATTELUVASTAUKSET VASTAUSOSUUKSIEN MUKAAN.....</b>	<b>45</b>
	<b>LIITE 2 - POPULAATIOT JA LÄHTEET .....</b>	<b>47</b>

# 1 Johdanto

Edellisessä, syksyllä 2009 tehdyssä työnantajavelvoitteista yrityksille aiheutuvia hallinnollisia kustannuksia selvittäneessä tutkimuksessa (TEM:n julkaisut 7/2010) mitattiin vajaan 30 lain ja asetuksen sisältämät 155 työnantajavelvoitetta. Selvityksen mukaan näiden velvoitteiden laskennalliset hallinnolliset kokonaiskustannukset ovat Suomessa noin 5,8 mrd. euroa, josta hallinnollista taakkaa on noin 906 milj. euroa. Kyseisen selvityksen tutkimustulokset kuvasivat kuitenkin lähinnä vain keskisuuren ja suuren yrityksen kustannuksia, sillä haastateltavien yritysten joukkoon ei onnistuttu saamaan pieniä yrityksiä.

Nyt tehty selvitys työnantajavelvoitteista pienyrityksille ja erityisesti mikroyrityksille aiheutuvista hallinnollisista kustannuksista täydentää edellistä selvitystä keskittyen tarkastelemaan työnantajavelvoitteista mainitun kokoluokan yrityksille aiheutuvia kustannuksia. Yritykset on segmentoitu selvityksessä kuuteen kategoriaan:

- 1) 1-4 työntekijää työllistävät yritykset, jotka hoitavat työnantajavelvoitteet itse,
- 2) 1-4 työntekijää työllistävät yritykset, jotka ovat ulkoistaneet työnantajavelvoitteiden hoitamisen,
- 3) 5-9 työntekijää työllistävät yritykset, jotka hoitavat työnantajavelvoitteet itse,
- 4) 5-9 työntekijää työllistävät yritykset, jotka ovat ulkoistaneet työnantajavelvoitteiden hoitamisen,
- 5) 10-49 työntekijää työllistävät yritykset, jotka hoitavat työnantajavelvoitteet itse,
- 6) 10-49 työntekijää työllistävät yritykset, jotka ovat ulkoistaneet työnantajavelvoitteiden hoitamisen.

Tämä täydentävä selvitys toteutettiin edellisen selvityksen tapaan kansainvälisellä SCM-menetelmällä (Standard Cost Model), joka pohjautuu yrityshaastattelujen tekemiseen. Menetelmän tarkoituksena ei ole tuottaa tarkkoja ja tilastollisesti päteviä mittaustuloksia, vaan sen avulla pyritään esittämään suuntaa-antavia arvioita siitä, kuinka paljon tietyn lainsäädännön tiedonantovelvoitteiden noudattaminen maksaa yrityksille vuodessa. Tutkimusmenetelmä kuvataan tarkemmin luvussa kaksi. Selvityksessä kerättiin yrityksiltä laadullista tietoa työnantajana toimimiseen liittyvien tehtävien kuormittavuudesta ja myös siitä, missä määrin yksittäisiin tietovaatimuksiin mahdollisesti liittyy ns. ärsytystäakkaa (katso luku 2.1).

Raportti on jaettu kuuteen lukuun. Johdantoluvun jälkeen luvuissa 2 ja 3 on kuvattu selvityksessä käytetty menetelmä, selvityksen lähestymistapa ja selvityksessä käytettävät keskeiset käsitteet. Luvussa 4 on esitetty yksityiskohtaiset tulokset. Luvussa 5 kootaan yhteen selvityksen keskeiset tulokset ja päätelmät. Luvussa 6 on vertailtu tämän selvityksen tuloksia pienten ja mikroyritysten osalta edellisen selvityksen (TEM:n julkaisut 7/2010) tuloksiin koskien keskisuuria ja suuria yhtiöitä.

Tutkimuksen toteutti konsulttiyritys Deloitte. Aiemmasta työnantajavelvoitteiden hallinnollisia kustannuksia selvittäneestä tutkimuksesta poiketen työ- ja elinkeinoministeriö ei asettanut tälle täydentävälle tutkimukselle erillistä ohjausryhmää, vaan tutkimuksen ohjauksesta vastasi tilaajana ollut työ- ja elinkeinoministeriö. Ennen tutkimuksen aloittamista sidosryhmien edustajilla oli

kuitenkin mahdollisuus esittää näkemyksensä tutkimussuunnitelmasta ja tutkimuksen rajauksista. Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö pyysi tutkimuksen raporttiluonnoksesta kommentteja yritysten hallinnollisen taakan vähentämisen projektiryhmän jäseniltä sekä muilta keskeisten sidosryhmien edustajilta. Saadut kommentit on huomioitu lopullisessa tutkimusraportissa.

On huomattava, että tutkimuksen tarkoituksena on ollut ainoastaan lainsäädännöstä yrityksille aiheutuvien kustannusten selvittäminen. Tutkimuksessa ei siten oteta kantaa esimerkiksi säännösten sisältöön tai tarkoituksenmukaisuuteen. Raportissa esitetyt tutkimustulokset edustavat tutkijoiden näkemyksiä, ja mahdollisten jatkotoimien sekä keventämistarpeiden ja -mahdollisuuksien arviointi jää vastuuministeriöiden ja keskeisten sidosryhmien tehtäväksi.

## 2 Tutkimuksen menetelmä ja lähestymistapa

### 2.1 Tutkimusmenetelmä ja keskeiset käsitteet

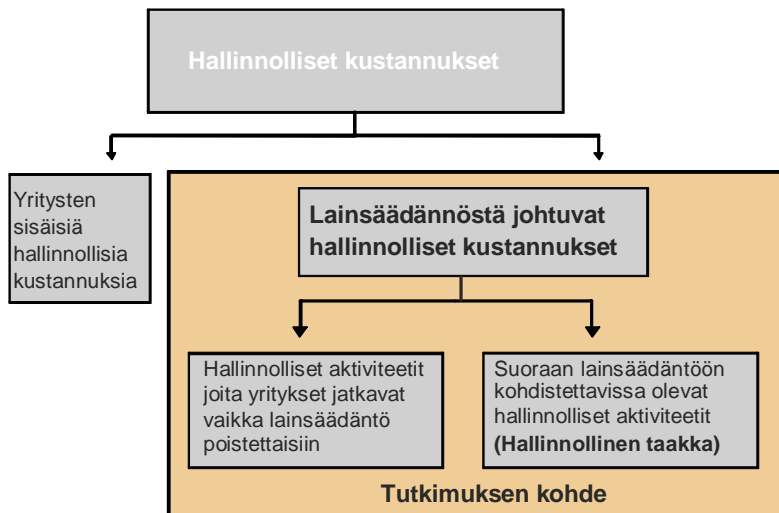
Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää SCM-menetelmällä (Standard Cost Model) työnantajana toimimiseen liittyvän lainsäädännön *hallinnollisia kustannuksia* sekä arvioida lainsäädännön aiheuttamaa *hallinnollista taakkaa*. Lisäksi yrityksiltä kerättiin tutkimuksessa *hallinnollisen taakan* keventämisehdotuksia eli näkemyksiä siitä, kuinka asiat voitaisiin tehdä helpommin tai yksinkertaisemmin.

Yrityksille aiheutuu lainsäädännön noudattamisesta erilaisia kustannuksia. Näitä ovat suorat kustannukset (esim. verot, maksut), lainsäädännön velvoitteiden toteuttamisesta aiheutuvat aineelliset kustannukset (esim. henkilöstön riittävä koulutus, IT-järjestelmiin investointi) sekä lainsäädännöstä aiheutuvat *hallinnolliset kustannukset*.

*Hallinnolliset kustannukset* ovat kustannuksia, joita yrityksille aiheutuu, kun ne lainsäädännön määrääminä toimittavat viranomaisille tai kolmansille osapuolille tietoa toiminnastaan tai tuotantotavoistaan. Tällaisia tietojen toimittamiseen liittyviä veloitteita kutsutaan tässä tutkimuksessa tiedonantovelvoitteiksi.

*Hallinnollinen taakka* on se osa *hallinnollisia kustannuksia*, joka syntyy toimenpiteistä, joita yritykset tekevät ainoastaan lainsäädännön niin edellyttäessä, eivätkä omaehtoisesti oman liiketoiminnan tarpeista (ks. kuva 1). *Hallinnollinen taakka* syntyy siis yksinomaan lainsäädännön velvoitteiden olemassaolon seurauksena; jos kyseinen tiedonantovelvoite poistettaisiin laista, yritykset eivät tuottaisi, analysoisi tai säilyttäisi kyseistä tietoa.

Tutkimuksen kohteena ovat sekä lainsäädännön tiedonantovelvoitteiden aiheuttamat *hallinnolliset kustannukset* että *hallinnollinen taakka*. Alla olevassa kuviossa on hahmotettu tutkimuksen kohteena olevat käsitteet.



Kuva 1 Tutkimuksen kohde

*Tiedonantovelvoitteet* ovat vaatimuksia tuottaa, arkistoida, lähettää ja säilyttää tietoa. Tiedonantovelvoitteisiin liittyy *tietovaatimuksia*, joilla tarkoitetaan tietoja, joita yritysten on tiedonantovelvoitteen nojalla toimitettava. Tietovaatimus siis yksilöi tiedonantovelvoitteen sisällön. Tiedonantovelvoitteisiin liittyvän tiedon tuottamiseksi yritykset joutuvat toteuttamaan erilaisia *hallinnollisia aktiviteetteja*. Näitä ovat esimerkiksi tiedonantovelvoitteisiin perehdyttäminen, tarpeellisen tiedon hakeminen, uuden tiedon tuottaminen, tiedon luominen, kaavakkeiden ja lomakkeiden täyttäminen jne. Hallinnollisten aktiviteettien määrittelyt vaihtelevat eri SCM-tutkimuksissa jonkin verran.

Tiedonantovelvoitteet vaihtelevat luonteeltaan suuresti. Jotkin tiedonantovelvoitteet edellyttävät, että tietoja toimitetaan viranomaisille useita kertoja vuodessa, kun joidenkin tietojen tulee olla saatavilla vain tarkastusten yhteydessä erikseen pyydettyinä.

Kaikki *hallinnolliset kustannukset* eivät ole *hallinnollista taakkaa*, sillä yritys kerää ja säilyttää tietoja myös oman liiketoimintansa tarpeisiin. Sitä osaa hallinnollista kustannuksista, jotka yrityksillä olisi ilman lainsäädäntöäkin, kutsutaan tavanomaisiksi liiketoiminnan kustannuksiksi (myös business-as-usual -kustannukset, BAU).

Tässä tutkimuksessa edellä mainittua *hallinnollista taakkaa* on kartoitettu kysymällä haastatteluissa, kuinka suuren osan tiedonantovelvoitteeseen liittyvistä asioista yritykset tekevät oman liiketoimintansa tarpeista, eivätkä ainoastaan lain velvoittamina. Haastatteluissa yritykset ovat muodostaneet tästä arvion prosentteina viisiportaisella asteikolla (0 %, 25 %, 50 %, 75 % ja 100 %).

SCM-tutkimuksissa puhutaan usein myös ns. *ärsytystaakasta*<sup>6</sup> (irritation burden, irritation factor), jolla tarkoitetaan sitä, että vaikka laskennallinen *hallinnollinen taakka* olisi jonkin tiedonantovelvoitteen kohdalla euromääräisesti varsin pieni, voi taakka yritysten oman näkemyksen mukaan olla merkittävä.

<sup>6</sup> Termillä "ärsyttävyyys" viitataan SCM -menetelmässä käytettävään käsitteeseen "Irritation Factor", joka kuvaa sitä, kuinka paljon tietyn tiedonantovelvoitteen vaatimusten täyttäminen aiheuttaa yrityksille henkistä vaivaa tai kuormitusta.



## 2.2 Tutkimustulosten laskentatapa

Tutkimus on tehty käyttäen Standard Cost Model -menetelmää (SCM). Menetelmä perustuu yrityshaastatteluihin. *Hallinnollisten kustannusten* ja *taakan* laskenta tapahtuu arvioimalla yritysten lainsäädännön velvoitteiden täyttämiseen käyttämää aikaa ja sen aiheuttamia kustannuksia (tai ulkoisten palveluiden käytön kustannuksia). Lisäksi haastatteluissa kerätään keventämisehdotuksia *hallinnollisen taakan* vähentämiseksi. SCM-menetelmää käytetään laajasti *hallinnollisten kustannusten* mittauksissa eri EU:n jäsenmaissa sekä EU:n toimintaohjelmassa hallinnollisen rasituksen keventämiseksi.

On korostettava, että SCM-menetelmän tarkoituksena ei ole tuottaa tilastollisesti päteviä mittaustuloksia, vaan pieniin näytteisiin perustuvia *arvioita* yrityksille syntyvistä kustannuksista. Menetelmässä asiantuntijat arvioivat haastatteluaineistojen perusteella, millainen aika ns. normaalitehokkaalla yrityksellä kuluu tiedonantovelvoitteen vaatimien hallinnollisten aktiviteettien toteuttamiseen. Tämä perustuu usein haastattelujen pohjalta tehtävään asiantuntija-arvioon. Mikäli haastattelujen tuloksissa on suurta hajontaa (esimerkiksi yhdellä yrityksellä tehtävään kuluu tunti, muilla kaksi päivää), suoritetaan tällöin lisähaastatteluja, jotta saadaan vähintään kolme samantyyppistä tapausta. Menetelmän mukaan kolme ns. normaalitehokasta yritystä kutakin tiedonantovelvoitetta ja segmenttiä<sup>7</sup> kohti on riittävä määrä velvoitteeseen normaalitehokkaassa yrityksessä käytettävän ajan arvioimiseksi. Lisähaastattelujen sijaan ja niiden tueksi voidaan myös käyttää harkintaan perustuen asiantuntija-arvioita ja sitä kautta haastattelutulosten standardointia.

Laajaan yritysotokseen perustuvien kyselytutkimusten tekeminen ei olisi kustannustehokasta, sillä parametrien määrä on suuri ja tutkittavat tiedonantovelvoitteet hyvinkin yksityiskohtaisia. SCM-menetelmä kuvaa riittävällä tasolla eri *hallinnollisten kustannusten* ja *taakan* osuutta tutkittavalla lainsäädäntöalueella. Yksinkertaisten keskeiset SCM-menetelmän tutkimusvaiheet ovat:

- Valmisteleva analyysi: lainsäädännön valinta ja tiedonantovelvoitteiden tunnistaminen
- Tiedon kerääminen ja standardointi: tiedonantovelvoitteisiin kuluvan ajan ja kustannustietojen kerääminen haastatteleamalla yrityksiä
- Tulosten laskeminen ja raportointi

*Hallinnollinen kustannus* määritetään jokaiselle haastattelulle yritykselle seuraavan kaavan avulla:

- Kustannukset (K) x Esiintymistajuus (F) x Populaatio (P)

Kustannukset muodostuvat tässä tapauksessa seuraavasta laskukaavasta:

- Aika (Q) x Palkkatariffi + Ulkoiset kustannukset (x muut valitut tariffit)

Haastatteluissa kerätään tieto kuhunkin tiedonantovelvoitteeseen kuluva ajasta (Q) ja ulkoisista kustannuksista. Tämä aika standardoidaan haastatteluhavaintoihin ja asiantuntija-arvioihin perustuen. Standardointi tarkoittaa työvaihetta, jossa haastatteluaineistosta tunnistetaan asiantuntija-arviona kolme ns. normaalin tehokasta yritystä ja muodostetaan näiden perusteella arvio siitä, mikä on kyseiseen tiedonantovelvoitteeseen kuluva aika. Standardointi ei siis tarkoita keskiarvojen tai hajonnan laskemista. Voimakas hajonta SCM-menetelmän mukaisissa tutkimuksissa edellyttää normaalisti lisähaastatteluja.

---

<sup>7</sup> Segmentillä tarkoitetaan erilaista tapaa ryhmitellä sitä yrityspopulaatiota, joka vastaa haastattelukysymykseen. Tietyn tiedonantovelvoitteen vaatimukset voivat olla erilaisia pienille ja isoille yrityksille.

Palkkatariffi sekä mahdolliset muut mittauksessa käytettävä tariffit ovat usein tutkimuskohtaisia. Näitä tariffeja on kuvattu tämän raportin luvussa 3.

Esiintymistaajuus (F) viittaa siihen, kuinka usein tiedonantovelvoite toistuu (esim. kuinka usein jokin tieto tulee toimittaa). Esiintymistaajuus kerätään joko lainsäädäntöä analysoimalla, haastatteluilla tai asiantuntija-arvioilla.

Populaatioilla (P) tarkoitetaan sitä yritysjoukkoa, jota lainsäädäntö koskee. Populaatiot muodostetaan joko haastattelujen, tilastojen ja tutkimusten tai asiantuntija-arvioiden perusteella. Populaatioiden muodostamisessa käytetään usein estimointia tai erillisselvityksiä, koska populaatioihin liittyvä tilastotieto on vain harvoin saatavissa.

### 2.3. Laadullisen palautteen kerääminen

Tässä tutkimuksessa yrityksiltä on kerätty myös laadullista palautetta siitä, miten *hallinnollista taakkaa* voitaisiin keventää. Palautetta kerättiin kysymällä miten tiedonantovelvoite koetaan ja miten tiedonantovelvoitetta voitaisiin keventää.

SCM-tutkimusten yhteydessä viitataan usein viiteen tapaan keventää *hallinnollista taakkaa*. Nämä tavat kuvaavat sitä, millaisin konkreettisin toimenpitein yritysten hallinnollista taakkaa voidaan keventää. Tässä tutkimuksessa käytiin haastattelujen yhteydessä yritysten kanssa läpi tiedonantovelvoitteisiin liittyviä kehittämisideoita sekä vapaasti että seuraavien kategorioiden mukaisesti:

1. Lainsäädännön kehittäminen (esim. terminologian selkeyttäminen, säädösten keskinäinen harmonisointi, tietyn kohderyhmän vapauttaminen tiedonantovelvoitteesta)
2. Menettelyjen ja prosessien yksinkertaistaminen/muuttaminen (esim. tietovaatimusten yksinkertaistaminen, frekvenssin vähentäminen)
3. Päälekkäisten raportointivelvollisuuksien vähentäminen
4. Sähköisen asioinnin kehittäminen
5. Selkeämpi ja parempi ohjeistus (ohjeistuksen tarjoaminen, selkeyttäminen ja saatavuuden parantaminen)

Laadullista palautetta SCM-tutkimuksissa saadaan usein varsin niukasti. Tämän selvityksen yhteydessä on kuitenkin korostettu laadullisen palautteen merkitystä ja palautteen keräämiseen, raportointiin sekä analysointiin on panostettu huomattavasti.

Yritysten kokemukset tiedonantovelvoitteiden täyttämisestä selvitettiin mm. tiedustelemalla haastatelluilta yrityksiltä, liittykö johonkin velvoitteeseen ärsytystäakkaa ja onko jokin asia epäselvää tai tarvitseeko samaa tietoa toimittaa usealle viranomaiselle.

Lisäksi tiedusteltiin, onko kysytyjen tiedonantovelvoitteiden lisäksi joitain muita merkittäviä työnantajan tiedonantovelvoitteita, joiden hoitaminen koetaan pienyrityksessä erityisen työlääksi. Yritykset eivät kuitenkaan haastatteluissa nimenneet tällaisia velvoitteita. Näin ollen kysymystä ja siihen saatuja vastauksia ei ole erikseen tässä selvityksessä raportoitu.

Haastatelluilta tiedustellut keventämisehdotukset tavoista tiedonantovelvoitteisiin liittyvän taakan keventämiseksi on esitelty tässä raportissa kunkin velvoitteen yhteydessä.

### 3. Tutkimuksen toteutus ja tutkittava lainsäädäntö

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ja analysoida pienille ja mikroyrityksille aiheutuvia *hallinnollisia kustannuksia* ja *hallinnollista taakkaa* työnantajana toimimisen valikoitujen lainsäädäntövelvoitteiden alueella. Tutkimuksissa kerättiin laadullista tietoa työantajana toimimisen velvoitteista ja niiden kuormittavuudesta, niihin mahdollisesti sisältyvästä ns. ärsytystäakasta sekä kehittämisehdotuksia menettelyjen yksinkertaistamiseksi ja hallinnollisen taakan keventämiseksi.

#### 3.1. Tarkasteltava lainsäädäntö ja työnantajavelvoitteet

Työnantajavelvoitteisiin liittyvä lainsäädäntöalue on hyvin laaja, ja tämän tutkimuksen täydentävän luonteen huomioon ottaen tähän selvitykseen sisältyvät velvoitteet on valittu tarkasteluun siitä lähtökohdasta, että pienyrityksissä, erityisesti mikroyrityksessä tyypillisesti ulkoistettavat velvoitteet ovat työnantajan kannalta myös kaikkein työläimpiä hoitaa.

Työ- ja elinkeinoministeriön Taloushallintoliitolta ja muilta sidosryhmiltä saamien arvioiden ja kommenttien pohjalta selvityksen kohteeksi on valittu 15 työnantajavelvoitetta, jotka pienet ja mikroyritykset tyypillisesti ulkoistavat esim. tilitoimiston hoidettaviksi. Lisäksi mukana on muutamia velvoitteita, joiden rasittavuudesta pienyrityksille haluttiin saada tarkempaa tietoa. Tutkimusalueeseen kuuluivat seuraavat säädökset ja velvoitteet:

1. Palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle - Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 16 §
2. Lomapalkan ja lomakorvauksen suuruutta kuvaavan laskelman antaminen - Vuosilomalaki (162/2005) 28 §
3. Vuosilomien, säästövapaiden sekä palkkojen ja korvausten kirjanpito - Vuosilomalaki (162/2005) 29 §
4. Ilmoitus työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien Kansaneläkelaitokselle - Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 15 luku 10 §
5. Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön - Työntekijän eläkelaki (395/2006) 144 § ja siinä viitattu Valtioneuvoston asetus työntekijän eläkelain toimeenpanosta (874/2006) 3 §<sup>8</sup>
6. Tietojen toimittaminen vakuutusmaksun määräämistä ja vakuutuksen hoitoa varten - Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) 37 §
7. Tapaturmavakuutuksista tehtävä ilmoitus vakuutuslaitokselle - Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/1998) 22d §
8. Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen pyynnöstä - Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 19 luku 1 §

---

<sup>8</sup> Edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) työntekijän eläkelain ja sen toimeenpanoa koskevan valtioneuvoston asetuksen mukaisia velvoitteita tutkittiin erikseen.

9. Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen tai vastaavan toimesta pyynnöstä - Kansaneläkelaki (568/2007) 86 §
10. Kirjallisen työtodistuksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle - Työsopimuslaki (55/2001) 6 luku 7 §
11. Vuosilomakirjanpidon tai sopimuksen toimittaminen vaadittaessa - Vuosilomalaki (162/2005) 29 §
12. Tietojen antaminen eläke- tai kuntoutusasian ratkaisemiseksi - Työntekijän eläkelaki (395/2006) 195 §
13. Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen, työ- ja elinkeinotoimiston tai vastaavan pyynnöstä - Työttömyysturvalaki (1290/2002) 13 luku 1 §
14. Selvitysten pyytäminen ja toimittaminen, dokumenttien säilyttäminen ja ilmoitus luottamusmiehelle - Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) 5 ja 6 §:t<sup>9</sup>
15. Kirjallinen ilmoitus työvoimatoimistolle - Työsopimuslaki (55/2001) 9 luku 3 a §

Tiedonkeruun systematisoimiseksi haastateltavat työnantajayhtiöt jaettiin työntekijöiden määrän perusteella segmentteihin siten, että jokainen yritys vastasi kaikkiin tiedonantovelvoitteita koskeneisiin kysymyksiin. Haastatteluvastaukset vastausosuuksien mukaan on esitetty liitteessä 1.

### 3.2 Populaatioiden määrittely ja segmentointi

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta yksi oleellinen työvaihe oli populaatiotietojen määrittely. Populaatiolla tarkoitetaan tietoa siitä, kuinka moneen yritykseen tai muuhun kohdejoukkoon kyseinen lainsäädäntö kohdistuu. Kuten menetelmän kuvauksen yhteydessä on todettu, on tässäkin tutkimuksessa käytetty useaan otteeseen populaatioiden estimointia. Keskeisimmät populaatio- ja segmenttitiedot sekä velvoitekohtaiset laskennassa käytetyt luvut on esitelty tarkemmin liitteessä 2.

Merkittävimmät populaatio-oletukset perustuvat tutkimuksen kohteena olevan lainsäädännön peruspopulaatioon, mikä tarkoittaa työnantajana toimivien yritysten määrää tai työntekijöiden määrää. Lähtökohtana on, että populaatioarviot olisivat linjassa aikaisemman selvityksen kanssa (TEM:n julkaisut 7/2010), jossa populaatioluvut sisälsivät myös pienet ja mikroyritykset.

Haastattelujen ja asiantuntija-arvioiden<sup>10</sup> perusteella selvityksessä päädyttiin siihen, että kokoluokassa 1-4 työntekijää kaksi kolmasosaa työnantajista ovat ulkoistaneet taloushallintonsa ulkopuolisille palveluntarjoajille eli lähinnä tilitoimistoille, kokoluokassa 5-9 työntekijää vastaava luku on puolet työnantajista ja kokoluokassa 10-49 kaksi kolmasosaa.

Tutkimuksessa käytetyt populaatiotiedot on saatu siis Tilastokeskuksen tilastoista ja eri lähdeaineistoista estimoiden. Lisäksi osa populaatiotiedoista perustuu asiantuntija-arvioihin. Epäselvien populaatiotietojen osalta tässä tutkimuksessa on sovellettu SCM-menetelmän mukaista, EU-tutkimuksessa sovellettua estimointitapaa, joka perustuu asiantuntija-arvioon.

<sup>9</sup> Edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) nämä kolme velvoitetta oli tarkasteltu erikseen.

<sup>10</sup> Arviota varten haastateltiin tilitoimistoja ja muita asiantuntijoita sekä verrattiin lukua aikaisempiin vastaavantyyppisiin selvityksiin ja niissä käytettyihin tietoihin.

*Työnantajat* - Taulukossa on esitetty populaatiot työnantajakohtaisesti segmenteittäin.

Populaatiot	Lkm	Lähde
Työnantajayritysten määrä, 1-4 työntekijää, itse tekevät	20 271	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työnantajayritysten määrä, 1-4 työntekijää, ulkoistettu	40 543	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työnantajayritysten määrä, 5-9 työntekijää, itse tekevät	8 787	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työnantajayritysten määrä, 5-9 työntekijää, ulkoistettu	8 787	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työnantajayritysten määrä, 10-49 työntekijää, itse tekevät	4 783	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työnantajayritysten määrä, 10-49 työntekijää, ulkoistettu	9 565	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot

*Taulukko: Populaatiot työnantajatietojen mukaan*

*Työntekijät* - Taulukossa on esitetty populaatiot työntekijäkohtaisesti segmenteittäin.

Populaatiot	Lkm	Lähde
Työntekijöiden määrä, 1-4 työntekijää, itse tekevät	42 142	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työntekijöiden määrä, 1-4 työntekijää, ulkoistettu	84 285	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työntekijöiden määrä, 5-9 työntekijää, itse tekevät	56 293	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työntekijöiden määrä, 5-9 työntekijää, ulkoistettu	56 293	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työntekijöiden määrä, 10-49 työntekijää, itse tekevät	92 523	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työntekijöiden määrä, 10-49 työntekijää, ulkoistettu	185 046	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot

*Taulukko: Populaatiot työntekijätietojen mukaan*

Lainsäädännön aiheuttamat velvoitteet saattavat vaihdella merkittävästi yritysten välillä. Yritysten koko (henkilöstön lukumäärä ja liikevaihto) tai toimiala voivat vaikuttaa siihen työmäärään, jonka yritys joutuu tekemään vastatakseen lainsäädännön velvoitteisiin. Tämän johdosta pien- ja mikroyritykset on segmentoitu selvityksessä kuuteen kategoriaan:

- 1) 1-4 työntekijää työllistävät yritykset, jotka hoitavat työnantajavelvoitteet itse,
- 2) 1-4 työntekijää työllistävät yritykset, jotka ovat ulkoistaneet työnantajavelvoitteiden hoitamisen,
- 3) 5-9 työntekijää työllistävät yritykset, jotka hoitavat työnantajavelvoitteet itse,
- 4) 5-9 työntekijää työllistävät yritykset, jotka ovat ulkoistaneet työnantajavelvoitteiden hoitamisen,
- 5) 10-49 työntekijää työllistävät yritykset, jotka hoitavat työnantajavelvoitteet itse,
- 6) 10-49 työntekijää työllistävät yritykset, jotka ovat ulkoistaneet työnantajavelvoitteiden hoitamisen.

### 3.3. Tariffi ja työaika

SCM-menetelmän mukaisesti haastatteluissa selvitetään yrityksissä tiedonantovelvoitteen noudattamiseen käytetty aika. Ajan kustannus määritellään käyttämällä tariffia. Tariffiin lasketaan työntekijän palkka, tietty yleiskuluprosentti (overhead) sekä ns. palkan sivukulut.

Työntekijän palkan määrittämisessä tässä tutkimuksessa on käytetty Tilastokeskuksen palkkatilastoa vuodelta 2008, joka esittää säännöllisen työajan ansion keskiarvoa kuukaudessa. Tilastokeskuksen tehtäväluokitus perustuu ISCO-88 – mukaiseen luokitukseen ja on tällöin sama kuin esim. EU-tasolla tehtävissä mittauksissa.

Ammattiluokitus	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo, euroa/kk
1 Johtajat ja ylimmät virkamiehet	5 301
2 Erityisasiantuntijat	3 942
3 Asiantuntijat	3 077
4 Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	2 508
5 Palvelu-, myynti- ja hoitotyöntekijät	2 100

*Taulukko: Yksityisen sektorin kuukausipalkkaisten palkansaajien säännöllisen työajan ansiot vuonna 2008 ammattiluokituksen mukaan (Lähde: Tilastokeskus)*

Tämän lisäksi tutkimuksessa on käytetty 25 %:n yleiskulukerrointa (ns. overhead – kerroin). Kerroin perustuu SCM-verkoston suositukseen sekä yleisesti SCM-mittauksissa (erityisesti EU-mittauksissa) käytettyyn kertoimeen. Yleiskulukerroin on karkea arvio kustannuksista, jotka liittyvät yleisesti työn tekemiseen ja yrityksen yleishallinnon kuluihin. Tällaisia ovat esimerkiksi yrityksen toimitiloista, työvälineistä, siivouksesta, tietoliikenteestä ja työn johtamisesta aiheutuvat kustannukset.

Yleiskulukertoimen ohella tutkimuksessa on käytetty kansallisella tasolla määriteltävää 34,6 %:n palkan sivukuluja kuvaavaa kerrointa kuvaamaan loma-ajan palkan, työ- ja sosiaaliturvamaksujen sekä muiden palkasta aiheutuvien ylimääräisten maksujen osuutta. Sivukulukertoimessa ei ole huomioitu lomarahoja eikä erikseen maksettavia tulospalkkioita, koska kyseiset erityiset peruspalkan lisät on rajattu niiden vaikean yleistettävyyden vuoksi sivukulun ulkopuolelle. EU-tasolla suoritetuissa tutkimuksissa ei ole myöskään huomioitu näitä erityislisiä peruspalkan lisänä.

Kokonaiskerroin on tässä selvityksessä 1,596. Tämän kulukertoimen käyttö muuttaa sisäisesti kaikkia kustannuksia lineaarisesti suuremmiksi, mutta eri tiedonantovelvoitteiden väliset suhteelliset erot pysyvät ennallaan prosentista riippumatta. Tariffin määrittely on kansallinen, eikä tariffi ole täysin vertailtavissa EU-tason tutkimuksiin.

### 3.4. Haastatellut yritykset

Tutkimuksen keskeinen vaihe on haastateltavien yritysten tunnistaminen sekä haastattelujen toteutus. Haastateltavien yritysten löytämisen vaikeus vaihteli segmentin mukaan. Tutkimuksen teon yhteydessä listattiin ja otettiin yhteyttä 30 yritykseen. Yhteydenottojen yhteydessä selvitettiin sitä, kuinka laajasti yritys toteuttaa selvityksen kohteina olevia tiedonantovelvoitteita ja voidaanko yritystä

haastatella tutkimukseen. Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä 21 yritystä, joista kolme oli tilitoimistoja. Näiden lisäksi oltiin yhteydessä muihin asiantuntijoihin.

Haastatellut yritykset olivat pääsääntöisesti osakeyhtiömuotoisia, mutta mukana oli myös henkilöyhtiöitä eli kommandiittiyhtiöitä ja avoimia yhtiöitä. Yritykset toimivat mm. pääkaupunkiseudun, Porvoon, Tampereen, Turun ja Porin alueilla edustaen eri toimialoja, kuten rakennusala, tukku- ja vähittäiskaupan alaa, kauneudenhoitoalaa, informaatio- ja viestintäalaa, pienteollisuutta, koulutusta ja konsultointia tarjoavia yrityksiä sekä urheilu-, huvi- ja virkistyspalvelujen tarjoajia.

Haastateltavia valittaessa pidettiin huolta siitä, että haastateltavat ovat sellaisia henkilöitä, jotka käytännössä tekevät tutkimuksessa selvittävät työnantajavelvoitteisiin liittyvät tehtävät yrityksessä. Haastateltavana oli tavallisesti yrityksen toimitusjohtaja tai hänen nimeämänsä henkilö, joka vastasi työnantajavelvoitteisiin liittyvistä asioista. Haastattelujen tuloksia täydennettiin asiantuntijahaastatteluilla. Asiantuntijoina haastateltiin tilitoimistojen edustajia sekä Deloitte & Touche Oy:n asiantuntijoita. Tilitoimistojen osalta selvitettiin erityisesti mikroyrityksille ja pienille yrityksille aiheutuvia kustannuksia tilitoimiston palveluista. Muita asiantuntijoita käytettiin apuna haastatteluiden tulosten standardoimisessa. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina.

#### **4. Työnantajavelvoitekohtaiset tutkimustulokset**

Tämä osuus käsittelee haastattelujen ja asiantuntija-arvioiden perusteella saatuja tuloksia viidestätoista selvityksen kohteena olleesta työnantajavelvoitteesta. Näihin työnantajavelvoitteisiin liittyy selvitys ja analyysi siitä, kuinka paljon kustakin yksittäisestä työnantajavelvoitteesta aiheutuu *hallinnollisia kustannuksia* ja *hallinnollista taakkaa* mikro- ja pienyrityksille vuosittain (jäljempänä aina otsikon ”hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka” alla). Jokaisen velvoitteen osalta on myös vertailun ollessa mahdollista johtopäätökset ulkoistettujen velvoitteiden ja yrityksen itse hoitamien velvoitteiden kustannusten ja taakan välillä.

Selvitys haastatelluilta yrityksiltä saaduista ideoista ja ehdotuksista työnantajana toimimiseen liittyvien tiedonantovelvoitteiden ja niihin liittyvien menettelyjen yksinkertaistamiseksi sekä muu haastatteluissa kerätty laadullinen informaatio on esitetty työnantajavelvoitekohtaisesti (jäljempänä aina otsikon ”yhteenveto laadullisesta palautteesta” alla).

Vertailu ja johtopäätökset siitä, miten pieniä ja mikroyrityksiä koskevat tulokset eroavat keskisuuria ja suuria yrityksiä koskeneista tuloksista (TEM:n julkaisut 7/2010), on selvityksen viimeisessä luvussa. Kvantitatiivisten tutkimustulosten lisäksi selvityksessä on sanallinen analyysi siitä, mitkä velvoitteet ovat raskaimpia ja minkä vuoksi. Mahdollinen velvoitteisiin liittyvä ns. ärsytystaakkaa ja sen syyt on myös selvitetty.

Tässä yhteydessä on myös syytä huomauttaa, että selvityksen tulokset sekä kvantitatiivisilta että kvalitatiivisilta osiltaan perustuvat ainoastaan haastatteluvastausten analysointiin ja raportointiin. Esimerkiksi haastateltavien yritysten valikoituminen ja otoksen muodostuminen populaatiosta on pyritty tekemään neutraalisti, mutta SCM-menetelmän luonne huomioon

ottaen on selvää, että tutkimustuloksia ei voi täysin aukottomasti yleistää koskemaan koko populaatiota. Kysymys on siis vain suuntaa antavista tuloksista.

Monissa tapaturma- tai sairausvakuutuksiin liittyvässä ilmoitusasioissa selvityksen esittäminen voi olla edellytyksenä sille, että työnantaja saa rahamääräisesti täysimääräisen lakien turvaaman oikeuden itselleen ja siten lakien turvaaman rahallisen korvauksen kirjallisen/sähköisen ilmoituksen perusteella. Tämä periaate on otettava huomioon mainittujen velvoitteiden yhteydessä arvioitaessa erityisesti laadullista palautetta ja hallinnollista taakkaa.

#### 4.1. Palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle

Työsopimuslain (55/2001) 2 luku 16 §:n mukaan maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

##### 4.1.1. Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Palkanlaskenta on kokonaisuus, joka vie paljon aikaa, mutta on välttämätön yrityksen toiminnan kannalta. Palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle muodostaa selvityksen kohteena olleista työnantajavelvoitteista kaikkein suurimman *hallinnollisen kustannuksen*. Palkkalaskelma laaditaan ja toimitetaan keskimäärin kuukausittain, jonka perusteella frekvenssi on 12 kertaa vuodessa, ja siihen kuluva aika on itse laskelman tekemisessä yrityksissä 45 minuuttia per työntekijä.<sup>11</sup> Populaatio muodostuu kaikista työntekijöistä.

Tiedonantovelvoite ja laki	Segmentti	Populaatio	Tapauksen frekvenssi /vuosi	Aika (min) /tapaus	Kustannukset (€) /tapaus	Hallinnolliset kustannukset (€)/segmentti	Hallinnollinen taakka (€) /segmentti	Taakka (%) /segmentti
Palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle. / Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 16 §	1-4, itse	42 142	12	45	40	20 228 160	0	0
	1-4, ulk.	84 285	12	10	26	26 296 920	0	0
	5-9, itse	56 293	12	45	40	27 020 640	0	0
	5-9, ulk.	56 293	12	10	26	17 563 416	0	0
	10-49, itse	92 523	12	45	19	21 095 244	0	0
	10-49, ulk.	185 046	12	10	21	46 631 592	0	0
<b>Yhteensä</b>		516 582				158 835 972	0	0
<b>TEM 7/2010</b>		1 481 868		45	19	338 440 000 <sup>12</sup>	0	0

<sup>11</sup> Haastatteluissa saatiin ensin hyvin vaihtelevia vastauksia koskien käytettävää aikaa. Hajonta oli suuri, ollen yhden työntekijän osalta kymmenestä minuutista kaikki yhteen laskien useampaan tuntiin kuukaudessa, mutta pieneni tarkentavilla kysymyksillä. Erot toimialoissa ja etenkin tehtävän työn luonteessa sekä palkanmaksuperusteissa (kuukausi-, tunti- ja provisiopalkka) vaikuttivat kuitenkin aikaan. Käytettävissä olevilla tiedollisilla, taidollisilla ja teknisillä resursseilla oli myös vaikutusta mm. silloin, kun palveluksessa oli useampia erityyppistä työtä tekeviä työntekijöitä. Näin ollen ajat standardoitiin käyttämällä lisähaastatteluja ja asiantuntija-arvioita sekä tiedustelemalla mm. kokeneilta kirjanpitäjiltä ja tilitoimistoilta nk. normaalitehokasta aikaa.

<sup>12</sup> Populaatio edellisessä selvityksessä oli 1 481 868, sisältäen kaikki työntekijät Suomessa (Tilastokeskus 2007).



*Hallinnolliset kustannukset* ovat n. 159 miljoonaa euroa (mikrot ja pienet), kun edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) päädyttiin vastaavilta osin n. 338 miljoonaan euroon (kaikki yritykset). *Hallinnollisen taakan* nähtiin edellisen selvityksen tapaan olevan kautta linjan vähäisen, eli yritykset tekisivät velvoitteen joka tapauksessa.

Tapauskohtaisten kustannusten eroa yllä olevassa laskelmassa itse tekevien ja palvelun ulkopuoliselta palveluntarjoajalta ostaneiden välillä selittää se, että pääsääntöisesti palkanmaksu tapahtuu kokoluokassa 1-9 työntekijää johtavassa asemassa olevan henkilön toimesta, tyypillisesti omistajayrittäjän (toimitusjohtajan) itsensä suorittamana. Näin ollen laskennallinen kustannus on suurempi, koska tariffi on kalliimpi. Suuremmissa yrityksissä tämän työnantajavelvoitteen hoitaa lähtökohtaisesti toimistotyöntekijä, jolloin tapauskohtainen kustannus on alhaisempi.

#### 4.1.2. Yhteenvedo laadullisesta palautteesta

Velvoite koettiin poikkeuksetta selkeäksi. Yritysten mukaan on mm. myös työnantajan edun mukaista antaa työntekijän tarkistaa palkkalaskelma, jolloin laskelman oikeellisuus tulee varmistettua. Tietoa tarvitaan liiketoimintaan ja sen toimittamistapa on sopiva. Jokainen vastanneista koki palkkalaskelman laatimisen perusasiaksi, josta kertyy työnantajalle hyödyllistä tietoa. Useimmalla itse velvoitteen hoitaneella mikroyrityksellä oli apunaan Palkka.fi -palvelu. Itse velvoitteen hoitavien ja ulkoistaneiden keskinäisessä vertailussa voitiin avointen haastatteluvastausten perusteella todeta, että ulkoistamalla palkanlaskennan työnantaja pystyy keskittymään tehokkaammin omaan ydinliiketoimintaansa ja sen kehittämiseen. Palvelun tuottaminen ulkopuolisella saattaa säästää työnantajan kalliilta järjestelmäinvestoinneilta.<sup>13</sup>

Palkanlaskenta vaatii ammattitaitoa ja erikoisosaamista, ja työnantajan on tunnettava alasta riippuen mahdollisesti mm. useampia työ- ja virkaehtosopimuksia. Käytännössä tämä näkyy myös esim. tilitoimistojen erikoistumisena. Erityisesti provisio-palkkausta käyttävät toimialat ja TES-monialat työllistävät enemmän palkanlaskennassa, jolloin tiedon tuottaminen on hitaampaa. Tämä näkyy haastatteluissa aavistuksenomaisena hajontajana käytettävää aikaa koskevilla vastauksilla.

Asiantuntijat huomauttivat mm. tässä yhteydessä, että jokaiseen selvityksen kohteena olevaan työnantajavelvoitteeseen liittyy tietty ”tyhjäkäynti” eli perusaika, joka kuluu tehtävästä toiseen siirryttäessä. Tämä on pyritty jättämään aika-arvioiden ulkopuolelle. Työnantajien tiedollisissa ja taidollisissa lähtötasoissa on myös huomattavia eroja. Käytetyn ajan hajonta saattoi joissain tapauksissa selittyä osittain myös sillä, että työnantajalla ei ollut vielä kokemusta tai rutiinia velvoitteen hoitamisesta.

#### 4.2. Lomapalkan ja lomakorvauksen suuruutta kuvaavan laskelman antaminen

Vuosilomalain (162/2005) 28 §:n mukaan maksaessaan lomapalkan tai lomakorvauksen työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle laskelman, josta ilmenevät lomapalkan tai lomakorvauksen suuruus ja määrätymisen perusteet.

<sup>13</sup> Ulkoistamisesta seuranneet nk. konsultointikustannukset olivat palkkalaskelmien osalta asiantuntija-arvioiden mukaan palkansaajaa kohden laskettuna keskimäärin n. 17 euroa per maksutapahtuma. Käytännössä hinnoittelussa on toisaalta pyritty markkinoilla siihen, että segmenteissä 5-49 työntekijää hinta on keskimäärin sama riippumatta työntekijöiden lukumäärästä.

#### 4.2.1. Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

*Hallinnollinen kustannus* oli tämän velvoitteen osalta yhteensä n. 12 miljoonaa euroa (mikrot ja pienet), kun edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) päädyttiin vastaavilta osin n. 22 miljoonaan euroon (kaikki yritykset). *Hallinnollisen taakan* nähtiin olevan edellisen selvityksen tapaan kautta linjan vähäisen, eli yritykset tekisivät velvoitteen mukaiset toimenpiteet joka tapauksessa.

Tiedonanto-velvoite ja laki	Segmentti	Populaatio	Tapauksen frekvenssi /vuosi	Aika (min) /tapaus	Kustannukset (€) /tapaus <sup>14</sup>	Hallinnolliset kustannukset (€)/segmentti	Hallinnollinen taakka (€) /segmentti	Taakka (%) /segmentti
Lomapalkan ja lomakorvauksen suuruutta kuvaavan laskelman antaminen / Vuosilomalaki (162/2005) 28 §	1-4, itse	42 142	1	40	36	1 517 112	0	0
	1-4, ulk.	84 285	1	5	22	1 854 270	0	0
	5-9, itse	56 293	1	40	36	2 026 548	0	0
	5-9, ulk.	56 293	1	5	22	1 238 446	0	0
	10-49, itse	92 523	1	40	17	1 572 891	0	0
	10-49, ulk.	185 046	1	5	20	3 700 920	0	0
<b>Yhteensä</b>		516 582				11 910 187	0	0
<b>TEM 7/2010</b>		1 481 868		35	15	21 936 000 <sup>15</sup>	0	0

#### 4.2.2. Yhteenvedo laadullisesta palautteesta

Kyseinen velvoite koettiin pääsääntöisesti selkeäksi ja helposti noudatettavaksi. Käytännössä moni työnantaja hoiti velvoitteen normaalin palkkalaskennan laatimisen yhteydessä, joskin poikkeuksiakin oli. Asiantuntijoina haastatellut tilitoimistojen edustajat huomauttivat mm. eri alojen työehtosopimusten monimuotoisuudesta seuraavista käytännön vaatimuksista liittyen tietotaitotasoon. Esimerkiksi rakennusalaalla on useita säästövapaiden, palkkojen ja korvausten laskentaperiaatteita. Lainsäädäntö ja sopimukset koettiin suosiollisemmiksi suuremmille yrityksille.

#### 4.3. Vuosilomien, säästövapaiden sekä palkkojen ja korvausten kirjanpito

Vuosilomalain (162/2005) 29 §:n mukaan työnantajan on pidettävä kirjaa työntekijän vuosilomista ja säästövapaista sekä tämän lain perusteella määräytyvistä palkoista ja korvauksista (vuosilomakirjanpito). Vuosilomakirjanpito on säilytettävä määräajan.

#### 4.3.1. Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

*Hallinnollinen kustannus* oli tämän velvoitteen osalta yhteensä n. 9 miljoonaa euroa (mikrot ja pienet), kun edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) päädyttiin vastaavilta osin n. 19

<sup>14</sup> Tilitoimistojen keskituntihinta on n. 65-70 euroa tunti.

<sup>15</sup> Populaatio edellisessä selvityksessä oli 1 481 868, sisältäen kaikki työntekijät Suomessa (Tilastokeskus 2007).

miljoonaan euroon (kaikki yritykset). *Hallinnollisen taakan* katsottiin edellisestä selvityksestä poiketen vaihtelevan, ollen keskimäärin 25 prosenttia. Erityisesti pienemmissä yrityksissä katsottiin, että vuosilomakirjanpidon ylläpitäminen oli yrityskokoluokassa tyypillisesti toimitusjohtajan suorittamana sellainen velvoite, joka nähtiin hallinnollisena taakkana, etenkin jos apuna ei ollut soveltuvia ohjelmistoja tai muita vastaavia työvälineitä.

Tiedonantovelvoite ja laki	Segmentti	Populaatio	Tapauksen frekvenssi /vuosi <sup>16</sup>	Aika (min) /tapaus	Kustannukset (€) /tapaus	Hallinnolliset kustannukset (€)/segmentti	Hallinnollinen taakka (€) /segmentti	Taakka (%) /segmentti
Vuosilomien, säästövapaiden sekä palkkojen ja korvausten kirjanpito / Vuosilomalaki (162/2005) 29 §	1-4, itse	42 142	1	25	22	927 124	695 343	75
	1-4, ulk.	84 285	1	5	16	1 348 560	337 140	25
	5-9, itse	56 293	1	40	36	2 026 548	0	0
	5-9, ulk.	56 293	1	5	16	900 688	450 344	50
	10-49, itse	92 523	1	40	17	1 572 891	0	0
	10-49, ulk.	185 046	1	5	14	2 590 644	0	0
<b>Yhteensä</b>		516 582				9 366 455	2 341 614	25
<b>TEM 7/2010</b>		1 481 868		30	13	18 802 000 <sup>17</sup>	0	0

#### 4.3.2. Yhteenvedo laadullisesta palautteesta

Kyseinen velvoite koettiin pääsääntöisesti selkeäksi ja helposti noudatettavaksi sellaisilla toimialoilla, joilla työsuhteet olivat samantyyppisiä, kuten esimerkiksi sellaisissa tukku- ja vähittäiskaupan yrityksissä, joissa ei käytetä provisiopalkkausta. Joissain tapauksissa, kuten esimerkiksi rakennusalalla, maksuperusteiden määräytyminen koettiin vaikeaselkoiseksi, jolloin luotettiin pääsääntöisesti ulkopuoliseen palveluntarjoajaan. Kaikilla toimialoilla henkilökunnan palkka ja lomat eivät määräydy tehtyjen työpäivien perusteella, vaan ovat riippuvaisia esimerkiksi myyntituloksesta ja siihen suhteutetusta joustosta, kuten joissain tapauksissa mm. konsultointialalla.

Esimerkiksi nk. pekkaspäivien eli säästövapaiden kirjaaminen monimutkaisti veloitteen noudattamista tietyillä toimialoilla ja vapaapäivien sijoittelu koettiin raskaaksi. Tuntityöläisten seuranta ja heidän lomiansa laskeminen arvioitiin työlääksi.

Tässäkin yhteydessä työnantajan tekniset valmiudet ja mm. erilaiset taloushallinnon ohjelmistot helpottivat merkittävästi hallinnollista taakkaa ajallisen säästön kautta sekä alensivat nk. ärsytystäakkaa.

Erityisenä huomiona oli, että perhey yrityksissä veloitteen noudattaminen koettiin miltei merkityksettömäksi eikä siihen kulunut näissä juurikaan aikaa, koska lomat pidettiin käytännössä enemmän tai vähemmän työtilanteen salliessa jouston toimiessa molempiin suuntiin.

<sup>16</sup> Vuosilomakirjanpidon pitämisen frekvenssi vaihteli yrityskohtaisesti. Frekvenssia ja aikaa on tässä kuvattu laskennallisesti yhteismitallisina edellinen selvitys (TEM:in julkaisut 7/2010) huomioon ottaen.

<sup>17</sup> Populaatio edellisessä selvityksessä oli 1 481 868, sisältäen kaikki työntekijät Suomessa (Tilastokeskus 2007).

4.4. Ilmoitus työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien

Sairausvakuutuslain (1224/2004) 15 luku 10 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava Kansaneläkelaitokselle työntekijälleen maksamastaan palkasta tai sitä vastaavasta korvauksesta, jos vakuutetulla on samalta ajalta oikeus tämän lain mukaiseen päivärahaetuuteen.

4.4.1. Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Ilmoitus Kansaneläkelaitokselle työntekijöille maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien on sekä suuri *hallinnollinen kustannus* että *hallinnollinen taakka*. Kvantitatiivisissa tuloksissa on otettava huomioon, että *hallinnollista kustannusta* ja *taakkaa* laskiessa on käytetty 8 sairauspoissaolopäivää jokaista työntekijää kohti, jolloin populaation määrä on suuri. Yhden ilmoituksen tekeminen kestää itse työnantajavelvoitteen hoitavissa yrityksissä 50 minuuttia ja palvelun mahdollisimman pitkälle ulkoistaneissa 10 minuuttia.

*Hallinnollinen kustannus* oli tämän velvoitteen osalta yhteensä n. 158 miljoonaa euroa (mikrot ja pienet), kun edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) päädyttiin vastaavilta osin n. 316 miljoonaan euroon (kaikki yritykset).

Edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) haastatellut keskisuuret ja suuret yritykset painottivat, että sähköinen asiointi on helpottanut työvaiheita ja vähentänyt niihin kuluvaa aikaa huomattavasti. Joissain tapauksissa sähköiset järjestelmät eivät vielä toimi moitteettomasti, mutta pääsääntöisesti ne koettiin suureksi avuksi. Erilaisten ilmoitusten tekeminen on etenkin suuremmille ja hyvin resursoituille työnantajille nopea toimenpide joka onnistuu yrityksiltä helposti. Taakkaprosentti oli tuon selvityksen mukaan keskisuurille ja suurille yrityksille kuitenkin 100.

Tiedonantovelvoite ja laki	Segmentti	Populaatio <sup>18</sup>	Aika (min) /tapaus	Kustannukset (€) /tapaus	Hallinnolliset kustannukset (€)/segmentti	Hallinnollinen taakka (€) /segmentti	Taakka (%) /segmentti
Ilmoitus työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien Kansaneläkelaitokselle. / Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 15 luku 10 §	1-4, itse	337 136	50	45	15 171 120	3 792 780	25
	1-4, ulk.	674 280	10	44	29 668 320	14 834 160	50
	5-9, itse	450 344	50	45	20 265 480	5 066 370	25
	5-9, ulk.	450 344	10	44	19 815 136	9 907 568	50
	10-49, itse	740 184	50	21	15 543 864	3 885 966	25
	10-49, ulk.	1 480 368	10	39	57 734 352	14 433 588	25
<b>Yhteensä</b>		4 132 656			158 198 272	39 549 568	25
<b>TEM 7/2010</b>		11 854 944	40	27	315 594 000 <sup>19</sup>	315 594 000	100

<sup>18</sup> Työolobarometri 2008:n mukainen arviointi 8 päivällä/henkilö. Estimaatti on linjassa ed. selvityksen TEM 7/2010 kanssa, joskin laadullisen palautteen perusteella on mahdollista, että etenkin pienissä perheyriksissä luku saattaa jäädä käytännössä alhaisemmaksi.

<sup>19</sup> Populaatio edellisessä selvityksessä oli 11 854 944, sisältäen kaikki sairaustapausten määrät (Työolobarometri 2008).

Ero taakkaprosentissa suurten ja pienten yritysten välillä selittynee erityisesti sillä, että pienemmissä yrityksissä työntekijöitä on vähemmän ja suuri yritys joutuu siksi ilmoittamaan palkkatiedot useammin, jonka vuoksi suuret yritykset kokevat velvoitteen hallinnolliselta taakaltaan erityisen raskaana. Pienemmissä yrityksissä työyhteisö on myös lähtökohtaisesti tiiviimpi, jolloin sekä hallinnollinen taakka että ärsytystäakka on pienempi kuin suuremmissa yhteisöissä, joissa velvoitetta saatetaan lähestyä selkeämmin puhtaasti kustannuskysymyksenä.

#### 4.4.2. Yhteenvedo laadullisesta palautteesta

Työnantajat olivat haastattelujen perusteella yleisesti ottaen valmiita osallistumaan palkkatietojen toimittamiseen nykyisen järjestelmän tätä edellyttäessä, mutta tietoa ja tiedon toimittamistapaa tulisi ehdottomasti keskittää. Sähköinen ilmoittaminen koettiin teknisesti puutteelliseksi ja Kansaneläkelaitoksen lomakkeiden täyttöä ei onnistuttu suorittamaan kokonaan koneellisesti. Samoja tietoja oli yritysten mielestä ilmoitettu useampaan paikkaan, kuten esimerkiksi veroviranomaisille. Niissä tapauksissa, joissa Kansaneläkelaitoksen pyyntö oli työnantajan mielestä poikkeuksellisesti selkeäsanainen, oli pyyntö lähetettävä silti mahdolliselle kirjanpitäjälle, jotta oikea palkka saatiin laskettua oikealle ajalle.

Kansaneläkelaitos käytti joidenkin vastanneiden yritysten mukaan joka tapauksessa lähinnä vain omia maksutaulukoitaan ja vanhoja tietoja, jolloin koettiin turhauttavaksi tehdä erillisiä laskelmia, joita kuitenkin ei käytetty Kansaneläkelaitoksen päätösten perusteina.

Erityisenä havaintona voidaan myös todeta, että etenkin pienemmissä perhey yrityksissä joudutaan tekemään töitä silloin kun niitä on, joka vaikuttaa osaltaan siihen, että ilmoituksia esiintyy vähemmän. Sairauden vuoksi ei jäädy yhtä usein pois töistä ja poissaolojaksot jäävät lyhyemmiksi.

Palvelun ulkopuoliselta ostaneilla yrittäjillä ei myöskään välttämättä itsellään ole pyydettyjä tietoja, jolloin tietopyyntö kiertää turhaan yrittäjän kautta. Kehitysehdotuksena esitettiin mahdollisuutta valtakirjan antamiseen tilitoimistolle tai muulle, jolloin kaikki viranomaiskyselyt menisivät suoraan ulkoisen palveluntarjoajan osoitteeseen. Tällöin työnantajalle voisi tulla esim. vain sähköisesti tiedoksi, että tietopyyntö on toimitettu osoitetulle palveluntarjoajalle, jolloin työnantaja voisi olla tarvittaessa asiassa oma-aloitteisesti aktiivinen.

Kansaneläkelaitoksen lomakkeet koettiin myös hankaliksi ja aikaa vieviksi.<sup>20</sup> Pyydettyjen palkkakausi tietojen ilmoittaminen koettiin epäkäytännölliseksi, koska niiden määrittely ja saaminen omista järjestelmistä eivät välttämättä olleet yksinkertaisesti järjestettävissä. Vuospalkka olisi helpommin määriteltävissä kuin pyydetty 6 kk:n palkka sairastumisesta. Osa kysymyksistä koettiin myös irrelevanteiksi, kuten tiedot siitä, milloin työntekijä on aloittanut työpaikassa ja ammatissa. Lisäksi huomautettiin, että Kansaneläkelaitoksen, vakuutusyhtiöiden ja terveyskeskusten keskinäisen kommunikoinnin puuttuminen oli omiaan lisäämään joissain tapauksissa työmäärää huomattavasti. Lisäkyselyjen lähettäminen työntekijälle työnantajan sijaan saattoi myös pitkittää käsittelyä ja sitoa resursseja koordinoitiin.

Kehitysehdotuksina esitettiin lisäksi yhteisen rekisterin perustamista, josta tiedon saisi automaattisesti. Tällainen vähentäisi päällekkäisiä raportointivelvollisuuksia. Pitkäaikaiset sairastapaukset tuottavat

---

<sup>20</sup> Haastatteluissa ei suoraan mainittu lomaketunnuksia, vaan viitattiin yleisesti ja yleistäen Kansaneläkelaitoksen lomakkeisiin. Ilmoitus työnantajan maksamasta palkasta annetaan lomakkeella Y17 ja se voidaan liittää sairauspäiväraha hakemukseen SV8.

yrityksille *hallinnollisia kustannuksia*, varsinkin mikäli työntekijän sairausloma toteutuu jaksoissa. Jokaisen jakson alkaessa työntekijän on täytettävä aina uudestaan sekä vakuutusyhtiön että Kansaneläkelaitoksen lomakkeet. Kehitysehdotuksena esitettiin, että jos työntekijä on jaksoissa sairauslomalla saman sairauden takia, lomakkeet olisi täytettävä vain kerran. Uuden sairausjakson alkaessa lomakkeita voisi päivittää niin, että pelkästään uusi jakso ilmoitettaisiin sähköisesti, eikä tarvitsisi toistamiseen täyttää kaikkia tietoja. Vakuutusasioissa työntekijöiden ryhmittely saattaa aiheuttaa lisätöitä riippuen yrityksen koosta ja ryhmien määrästä.

#### 4.5. Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön

Työntekijän eläkelain (395/2006) 144 §:n mukaan vakuutussopimuksen tehneen työnantajan on ilmoitettava työeläkevakuutusyhtiölle vakuutussopimuksen mukaisessa määräajassa tunnistetietonsa, tämän lain mukaisessa työsuhteessa työskentelevien työntekijöidensä nimet, henkilötunnukset ja palkkatiedot siten kuin valtioneuvoston asetuksella työntekijän eläkelain toimeenpanosta (874/2006) näistä tarkemmin säädetään.

##### 4.5.1. Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

*Hallinnollinen kustannus* oli tämän veloitteen osalta yhteensä n. 6,5 miljoonaa euroa (mikrot ja pienet), kun edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) päädyttiin vastaavilta osin vuosi-ilmoitusten osalta yhteensä n. 4,9 milj. euroon ja kuukausi-ilmoitusten osalta 129 miljoonaan euroon (kaikki yritykset).<sup>21</sup>

Aiemmassa selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) työntekijän eläkelain ja valtioneuvoston asetuksen velvoitteita on tarkasteltu erikseen. Tässä selvityksessä haastatellut työnantajayritykset toimittivat vain vuosi-ilmoituksen, joten alla oleva vertailuluku viittaa vain tähän, mikä selittää huomattavia eroja hallinnollisissa kustannuksissa. Huolimatta siitä, että aikaisemman selvityksen mukaan kysymys on nopeahkosta toimenpiteestä, on kuukausittain raportoitavia tapauksia suuremmissa yrityksissä erittäin paljon. Näin ollen myös hallinnolliset kustannukset nousevat erittäin suuriksi, koska toimenpiteen kustannus on sidoksissa frekvenssin ohella työntekijöiden määrään ja vaihtuvuuteen.

Voidaan todeta, että tapauskohtainen kustannus oli kautta linjan kuitenkin korkeampi pienemmissä yrityksissä. *Hallinnollisen taakan* katsottiin edellisestä selvityksestä poiketen olevan n. 25 %:n luokkaa, koska pienet ja mikrotyönantajat eivät lähtökohtaisesti pidä työntekijän etuuden ratkaisemiseen liittyviä tiedonantovelvoitteita hallinnollisena taakkana samassa määrin kuin suuret ja keskisuuret yritykset.

Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön on nopeahko toimenpide itsekin tehtynä, edellyttäen kuitenkin, että kaikki tarpeellinen tieto on helposti saatavilla omista järjestelmistä.

---

<sup>21</sup> Edellisessä selvityksessä oli tutkittu erikseen vuosi- ja kuukausi-ilmoituksen tekemiseen mennyttä aikaa. Tämän selvityksen vertailuluku 6,5 miljoonaa euroa viittaa vain vuosi-ilmoitukseen. Tässä selvityksessä on myös määritelty haastattelujen ja asiantuntija-arvioiden perusteella mikroyritysten tariffi korkeammaksi kuin edellisen selvityksen kokonaispopulaation tariffi. Tämä perustuu siihen, että mikroyrityksissä työn tekee pääsääntöisesti johtavassa asemassa oleva henkilö eli omistajayrittäjä itse.

Haastatellut pienet ja mikroyritykset olivat valinneet palkkatietojen toimittamisen tavaksi pääsääntöisesti vuosittaisen ilmoituksen kuukausittain tapahtuvan sijaan. Tätä voidaan perustella yritysten pienellä koolla ja työntekijöiden suhteellisen vähäisellä vaihtuvuudella tietyillä toimialoilla.

Lisäksi etenkin mikroyrityksissä kuukausittaisten velvoitteiden hoitaminen sitoisi suhteellisesti huomattavan osan myynnin ja toimitusten kannalta keskeisten henkilöiden työaikaa, jolloin on liiketoiminnan kannalta perusteltua keskittää ajankäyttö harvempaan frekvenssiin. Kuukausittain raportoitavassa *hallinnollinen kustannus* olisi frekvenssin kasvaessa huomattavasti suurempi.

Tiedonanto-velvoite ja laki	Segmentti	Populaatio	Tapauksen frekvenssi /vuosi	Aika (min) /tapaus	Kustannukset (€) /tapaus	Hallinnolliset kustannukset (€)/segmentti	Hallinnollinen taakka (€) /segmentti	Taakka (%) /segmentti
Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön / Työntekijän eläkelaki (395/2006) 144 § ja Valtioneuvoston asetus työntekijän eläkelain toimeenpanosta (874/2006) 3 §	1-4, itse	42 142	1	15	13	547 846	273 923	50
	1-4, ulk.	84 285	1	5	16	1 348 560	337 140	25
	5-9, itse	56 293	1	15	13	547 846	136 962	25
	5-9, ulk.	56 293	1	5	16	900 688	225 172	25
	10-49, itse	92 523	1	15	6	555 138	277 569	50
	10-49, ulk.	185 046	1	5	14	2 590 644	647 661	25
<b>Yhteensä</b>		516 582				6 490 722	1 622 681	25
<b>TEM 7/2010<sup>22</sup></b>		1 481 868		5	3	4 931 000 <sup>23</sup>	0	0
<b>TEM 7/2010<sup>24</sup></b>		1 993 237		10	5	124 449 000 <sup>25</sup>	93 337 000	75

#### 4.5.2. Yhteenveto laadullisesta palautteesta

Velvoite koettiin pääsääntöisesti selkeäksi. Ilmoitukseen liittyy päällekkäistä työtä, koska samat tiedot menevät eri muodossa erikseen useampaan paikkaan, kuten veroviranomaisille. Vastanneiden mielestä tiedot voisivat mennä yhteiseen tietokantaan, josta viranomaiset ja ao. muut tahot saisivat tiedot oma-aloitteisesti. Asiantuntijapalautteessa huomautettiin, että aikaa saattaa mennä huomattavasti enemmän, jos nk. palkkakortit eivät ole järjestyksessä ja etenkin silloin, jos yritystoiminnan luonteeseen kuuluu merkittävä henkilöstön vaihtuvuus vuoden aikana. Haastatteluissa toistui palaute, jonka mukaan vakuutusyhtiössä ollaan pääsääntöisesti erityisen motivoituja palvelemaan työnantajia.

#### 4.6. Tietojen toimittaminen vakuutusmaksun määräämistä ja vakuutuksen hoitoa varten

Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) 37 §:n mukaan työnantaja on velvollinen antamaan vakuutusta tehtäessä sekä sen jälkeen vuosittain vakuutuslaitokselle vakuutusmaksun määräämistä ja vakuutuksen hoitoa varten välttämättömät tiedot toimialastaan, teettämänsä työn määrästä ja maksamistaan palkoista työn laadultaan sekä yrityksen omistussuhteista. Valtioneuvoston asetuksella

<sup>22</sup> Työntekijän eläkelaki (395/2006) 144 § mukaan.

<sup>23</sup> Populaatio edellisessä selvityksessä oli 1 481 868, sisältäen kaikki työntekijät Suomessa (Tilastokeskus 2007).

<sup>24</sup> Valtioneuvoston asetus työntekijän eläkelain toimeenpanosta (874/2006) 3 § mukaan.

<sup>25</sup> Populaatio edellisessä selvityksessä oli kuukausittain työeläkevakuutusyhtiöihin raportoitujen työntekijöiden määrä 1 993 237 (Eläketurvakeskuksen laskelma).

voidaan antaa tarkempia säännöksiä tietojen sisällöstä sekä siitä, milloin ja missä muodossa tiedot on toimitettava.

#### 4.6.1. Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

*Hallinnollinen kustannus* oli tämän velvoitteen osalta yhteensä n. 3 miljoonaa euroa (mikrot ja pienet), kun edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) päädyttiin vastaavilta osin n. 3,5 miljoonaan euroon (kaikki yritykset).<sup>26</sup> *Hallinnollisen taakan* katsottiin edellisestä selvityksestä poiketen olevan keskimäärin n. 50 %:n luokkaa.

Tiedonanto-velvoite ja laki	Segmentti	Populaatio	Tapauksen frekvenssi /vuosi	Aika (min) /tapaus	Kustannukset (€) /tapaus	Hallinnolliset kustannukset (€)/segmentti	Hallinnollinen taakka (€) /segmentti	Taakka (%) /segmentti
Tietojen toimittaminen vakuutusmaksun määräämistä ja vakuutuksen hoitoa varten / Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) 37 §	1-4, itse	20 271	1	45	40	810 840	608 130	75
	1-4, ulk.	40 543	1	15	31	1 256 833	942 623	75
	5-9, itse	8 787	1	60	54	474 498	355 874	75
	5-9, ulk.	8 787	1	15	31	272 397	68 100	25
	10-49, itse	4 783	1	60	25	119 575	89 681	75
	10-49, ulk.	9 565	1	15	24	229 560	57 390	25
<b>Yhteensä</b>		92 738				3 163 703	1 581 852	50
<b>TEM 7/2010</b>		100 500		55 per vuosi	37	3 679 000 <sup>27</sup>	3 679 000	100

#### 4.6.2. Yhteenvedo laadullisesta palautteesta

Tämäkin velvoite koettiin pääsääntöisesti rutiiniksi. Edellisten tapaan katsottiin, että ilmoitukseen liittyy päällekkäistä työtä, koska samat tiedot menevät eri muodossa erikseen useampaan paikkaan. Tiedot voisivat mennä yhteiseen tietokantaan, josta viranomaiset ja ao. muut tahot saisivat tiedot omaaloitteisesti. Pienemmissä yrityksissä vakuutuksiin liittyvien vuosi-ilmoitusten hoitaminen tapahtuu yleensä keskitetysti, joka osaltaan alensi tältä osin ärsytystaakkaa ja välillisesti hallinnollista taakkaa. Tietojen päällekkäisyys muihin järjestelmiin syötettävien tietojen kanssa nosti taakkaprosenttia. Tietoa ei myöskään koettu erityisen merkittäväksi oman liiketoiminnan kannalta.

<sup>26</sup> Tässä selvityksessä on laskettu haastattelujen ja asiantuntija-arvioiden perusteella etenkin mikroyritysten tariffi korkeammaksi kuin edellisen selvityksen kokonaispopulaation tariffi. Tämä perustuu siihen, että mikroyrityksissä työn tekee pääsääntöisesti johtavassa asemassa oleva henkilö eli omistajayrittäjä itse. Näin ollen etenkin kokoluokassa 5-9 työntekijää kustannus nousee itse tehtynä suuremmaksi, jos yrityksessä ei ole toimistotyöntekijää, jonka vastuulla ko. työnantajavelvoitteen hoitaminen on.

<sup>27</sup> Populaatio oli edellisessä selvityksessä 100 500, kaikkien työnantajayritysten määrä (Tilastokeskus ja tutkimuksen ohjausryhmä). Pienet ja keskisuuret yritykset, joita on tämän selvityksen mukaan yhteensä 92 738, ovat määrältään merkittävä osa suomen työnantajayrityksistä.



#### 4.7. Tapaturmavakuutuksista tehtävä ilmoitus vakuutuslaitokselle

Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/1998) 22d §:n mukaan työnantaja on velvollinen antamaan tapaturmavakuutuslain mukaista vakuutusta tehtäessä sekä sen jälkeen vuosittain vakuutuslaitokselle ja Valtiokonttorille työttömyysvakuutusmaksun määrittämiseksi ja perimiseksi tarvittavat tiedot maksamistaan palkoista sekä muut tarvittavat tiedot. Tietoja ei tarvitse antaa työntekijäkohtaisesti yksilöitynä. Työnantaja on lisäksi velvollinen antamaan vakuutuslaitokselle, Valtiokonttorille, Tapaturmavakuutuslaitosten liitolle ja tämän lain mukaiselle muutoksenhakuelimelle niiden vaatimat selvitykset, jotka ovat tarpeen työttömyysvakuutusmaksua koskevan asian käsittelemiseksi.

##### 4.7.1. Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

*Hallinnollinen kustannus* oli tämän velvoitteen osalta yhteensä n. 1,3 miljoonaa euroa (mikrot ja pienet), kun edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) päädyttiin vastaavilta osin n. 0,7 miljoonaan euroon (kaikki yritykset). Toisistaan poikkeavien tariffien johdosta tulokset eivät ole keskenään täysin vertailukelpoisia, mikä selittää käytetyn ajan lisäksi suurempaa kustannuslukua.

Tiedonanto-velvoite ja laki	Segmentti	Populaatio	Tapauksen frekvenssi /vuosi	Aika (min) /tapaus	Kustannukset (€) /tapaus <sup>28</sup>	Hallinnolliset kustannukset (€)/segmentti	Hallinnollinen taakka (€) /segmentti	Taakka (%) /segmentti
Tapaturmavakuutuksista tehtävä ilmoitus vakuutuslaitokselle / Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/1998) 22d §	1-4, itse	20 271	1	15	13	263 523	197 642	75
	1-4, ulk.	40 543	1	5	16	648 688	486 516	75
	5-9, itse	8 787	1	15	13	114 231	28 558	25
	5-9, ulk.	8 787	1	5	16	140 592	105 444	75
	10-49, itse	4 783	1	15	6	28 698	21 524	75
	10-49, ulk.	9 565	1	5	14	133 910	100 433	75
<b>Yhteensä</b>		92 738				1 329 642	997 232	75
<b>TEM 7/2010</b>		100 500		10 / vuosi	7	669 000 <sup>29</sup>	0	0

<sup>28</sup> Tässä selvityksessä on laskettu haastattelujen ja asiantuntija-arvioiden perusteella etenkin mikroyritysten tariffi korkeammaksi kuin edellisen selvityksen kokonaispopulaation tariffi. Tämä perustuu siihen, että mikroyrityksissä työn tekee pääsääntöisesti johtavassa asemassa oleva henkilö eli omistajayrittäjä itse. Näin ollen kustannus nousee itse tehtynä suuremmaksi, jos yrityksessä ei ole toimistotyöntekijää, jonka vastuulla ko. työnantajavelvoitteen hoitaminen on.

<sup>29</sup> Populaatio oli edellisessä selvityksessä 100 500, kaikkien työnantajayritysten määrä (Tilastokeskus ja tutkimuksen ohjausryhmä). Pieniä ja mikroyrityksiä on yhteensä kaikissa segmenteissä 92 738, joka osaltaan selittää laskelman tulosta.

Tuloksista voidaan joka tapauksessa päätellä, että tapauskohtainen kustannus on pienemmissä yrityksissä korkeampi kuin suuremmissa. *Hallinnollisen taakan* katsottiin edellisestä selvityksestä poiketen olevan keskimäärin n. 75 %:n luokkaa.

#### 4.7.2. Yhteenvedo laadullisesta palautteesta

Tämäkin velvoite koettiin pääsääntöisesti selkeäksi. Edellisten tapaan katsottiin, että ilmoitukseen liittyy päällekkäistä työtä, koska samat tiedot menevät eri muodossa erikseen useampaan paikkaan. Useimpien vastanneiden mielestä tiedot voisivat mennä yhteiseen tietokantaan, josta viranomaiset ja ao. muut tahot saisivat tiedot oma-aloitteisesti.

Haastatteluissa toistui palaute, jonka mukaan vakuutusyhtiössä ollaan pääsääntöisesti erityisen motivoituja palvelemaan työnantajia ja vakuutusasiamiehiltä saatu henkilökohtainen palvelu alentaa ärsytystäakkaa. Periaatteessa kysymyksessä on rutiininomainen toimenpide, mutta tietojen päällekkäisyys muihin järjestelmiin syötettävien tietojen kanssa nosti taakkaprosenttia. Tietoa ei myöskään koettu erityisen merkittäväksi oman liiketoiminnan kannalta.

Selittäväenä tekijänä korkeammalle taakkaprosentille voidaan pitää päällekkäisen tiedon toimittamisvelvollisuutta vakuutusasioissa ja sitä, että pienten sekä mikroyritysten näkökulmasta ajantasainen tietosisältö olisi hyvin helposti saatavissa muulla tavalla kuin edellyttämällä aktiivista toimintaa ja ilmoituksen tekemistä työnantajilta. Tulos kuvaa hyvin sitä, että ajallisesti vähämerkityksinenkin velvoite on pienemmissä yrityksissä mahdollisesti suurempi hallinnollinen taakka mm. siksi, että velvoitteen hoitamisesta vastaa usein omistajayrittäjä itse.<sup>30</sup>

#### 4.8. Tietojen luovuttaminen pyynnöstä sairausvakuutuslain perusteella

Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 19 luku 1 §:n mukaan Kansaneläkelaitoksella ja tämän lain mukaisella muutoksenhakuelimellä on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä oikeus saada myös työnantajalta välttämättömät tiedot käsiteltävänä olevan etuuden ratkaisemista varten.

##### 4.8.1. Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) ei oltu pystytty selvittämään ko. työnantajavelvoitteen *hallinnollista taakkaa* tai *hallinnollista kustannusta*, sillä velvoitetta ei ollut esiintynyt haastatteluissa yrityksissä.

Tässäkin selvityksessä vain muutama haastatteluista yrityksistä oli kohdannut tietopyynnön edes kerran. Tapauskohtaisen ajan suurta vaihtelua selittävät tässä yhteydessä mm. erot sairaustapausten luonteessa. Lähtökohtaisesti pitkäaikaissairaudet, joille ei ole yhtä selvää selittävää tekijää, edellyttävät kaikilta asianosaisilta, kuten myös viranomaiselta, enemmän työtä. Valmiudet asioiden käsittelyyn tiedollisesti ja taidollisesti vaihtelivat myös yrityksittäin.

---

<sup>30</sup> Osittain taakkaprosenttiin saattoi vaikuttaa haastattelukysymysten toteuttaminen siten, että vuosi-ilmoitusasioita vakuutuslaitoksille kysyttiin peräkkäin, jolloin tämän velvoitteen osalta taakkaprosentti saatettiin kokea kumulatiivisuuden kautta suurempana.

Tiedonantovelvoite ja laki	Segmentti	Populaatio	Aika (min) / tapaus <sup>31</sup>	Kustannukset (€) / tapaus (toimenpide) <sup>32</sup>	Taakka (%) /segmentti <sup>33</sup>
Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen pyynnöstä / Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 19 luku 1 §	1-4, itse	20 271	30-450 (arvio)	27-403 (arvio)	100 (arvio) <sup>34</sup>
	1-4, ulk.	40 543	10-150 (arvio)	27-396 (arvio)	50 (arvio)
	5-9, itse	8 787	30-450 (arvio)	27-403 (arvio)	25 (arvio)
	5-9, ulk.	8 787	10-150 (arvio)	27-396 (arvio)	0 (arvio)
	10-49, itse	4 783	30-450 (arvio)	13-190 (arvio)	50 (arvio)
	10-49, ulk.	9 565	10-150 (arvio)	22-326 (arvio)	0 (arvio)
<b>Yhteensä</b>		92 738			50 (arvio)

Koska ainoastaan muutama haastatelluista yrityksistä oli kohdannut velvoitteen edes kerran, taakkaprosentti on merkitty oheiseen taulukkoon huomautuksella ”arvio”. Taakkaprosentin standardoinnissa on yritysten kokemusten ja asiantuntija-arvioiden lisäksi hyödynnetty myös niiden yritysten arvioita, jotka eivät käytännössä olleet kohdanneet kyseistä tiedonantovelvoitetta, mutta joilla oli selkeä käsitys velvoitteen hoitamiseksi vaadittavasta työstä. Haastattelujen ja asiantuntija-arvioiden perusteella voidaan kuitenkin huomioida, että työnantajat arvioivat kysyttäessä mahdollisen *hallinnollisen taakan* alhaisemmaksi silloin, kun ko. tietopyyntöä ja työnantajavelvoitetta ei ollut kohdattu, kuin mitä se käytännössä oli niillä työnantajilla, jotka olivat olleet käytännössä asian kanssa tekemisissä.

Huonot ja henkilökohtaisella tasolla joissain tapauksissa jopa traagiset kokemukset käänsivät vastauksen *hallinnollisen taakan osalta* lähemmäs 100 %:a, josta voidaan päätellä, että esimerkiksi läheisen työntekijän kuolemaan johtaneen sairauden yhteydessä tietopyyntöjä ei rasittavuuden vuoksi haluttaisi käsitellä lainkaan. Näissä tapauksissa velvollisuus koetaan puhtaasti lain sanelemaksi pakoksi, vaikka muutoin oltaisiin valmiita toimimaan työntekijöiden asioiden selvittämiseksi ilman lakiin perustuvaa velvollisuutta. Kysymys ei tältä osin ole vain nk. ärsytystäakasta, vaan haastateltujen kokemuksen perusteella hallinnollisesta taakasta.

*Hallinnollinen kustannus* oli hyvin tapauskohtainen. Työnantajavelvoitteen hoitamiseen oli kulunut puolesta tunnista kokonaiseen päivään, riippuen mm. asian hoitamiseen tarvittavien kolmansien henkilöiden tavoitettavuudesta terveydenhuollon tai viranomaisen puolelta. Tämä johdosta esitettyihin kvantitatiivisiin tuloksiin on syytä suhtautua varauksella.

#### 4.8.2. Yhteenvedo laadullisesta palautteesta

Työnantajat olivat miltei poikkeuksetta lähtökohtaisesti valmiita hoitamaan työntekijän etuuden ratkaisemiseen liittyviä tiedonantovelvoitteita, ainakin ennen varsinaisia kokemuksia ko. työnantajavelvoitteen hoitamisesta, kuten edellä on kuvattu, mutta vastausten perusteella

<sup>31</sup> Ajat ovat standardoituja arvioita normaalitehokkaasta ajankäytöstä. Ääritapauksessa aikaa käytetään haastattelujen perusteella useamman työpäivän edestä, mutta taulukossa vaihteluväli on standardoitu esitetyn mukaisesti.

<sup>32</sup> Ulkoistettujen osalta on tässä yhteydessä käytetty haastattelujen ja asiantuntija-arvioiden perusteella oletusta, jonka mukaan ulkopuoliselta palveluntarjoajalta menee samassa suhteessa 15-225 minuuttia laskutettavaa aikaa per tapaus.

<sup>33</sup> Taakkaprosentin määrittämisessä on hyödynnetty myös niiden yritysten arviota taakasta, jotka eivät käytännössä olleet kohdanneet tutkittavaa velvoitetta, mutta joilla oli selkeä käsitys velvoitteen hoitamiseksi vaadittavasta työstä.

<sup>34</sup> Haastatelluilla oli ollut erityisen huonoja kokemuksia työnantajavelvoitteen hoitamisesta erityisesti ajankäytön suhteen.

tietopyyntöjen sisältöä ja tietojen toimittamista tulisi ehdottomasti kehittää. Sähköinen ilmoittaminen koettiin teknisesti puutteelliseksi. Samoja tietoja oli yritysten mielestä ilmoitettu useampaan paikkaan. Kysytyjen tietojen seikkaperäisyys ja tarpeellisuus kyseenalaistettiin useassa yhteydessä.

Työnantajien näkemyksen mukaan riittävän selkokiekiset ohjeet puuttuvat ja toisinaan yritys jäi siihen käsitykseen, että viranomaisellakaan ei aina ole selvyttä lainsäädännön sisällöstä. Kehitysehdotuksena mainittiin, että lainsäädäntöä on yksinkertaistettava ja selkeytettävä ja että velvoitteen hoitamiseen liittyvät kysymykset työnantajille olisi tyypistettävä viidesosaan nykyisestä. Nekin työnantajat, joilla ei ollut ko. velvoitteen hoitamisesta käytännön kokemusta, epäilivät ”samojen haasteiden” toistuvan Kansaneläkelaitoksen kanssa asioitaessa. Näkemyksen mukaan merkittävin osa tarpeellisesta tiedoista mitä ilmeisimmin on jo tiedusteluvaiheessa Kansaneläkelaitoksen käytettävissä.

Lisäksi työnantajat kokivat, että velvoitteen noudattaminen olisi sekä helpompaa että kevyempää, jos velvoitteen tavoite ja tarkoitus olisivat tarkemmin tiedossa. Tämän tyyppisistä selkeästi tapauskohtaisista ja henkilöiden asioiden käytännön tuntemiseen liittyvistä asioista todettiin myös, että niitä ei voi jättää täysin ulkopuolisen palveluntarjoajan hoidettavaksi.

Hyvin spesifinä kehitysehdotuksena mainittiin, että tietoja tulisi voida päivittää tarvittaessa useammassa jaksossa ilmoitettaessa sähköisesti yhdelle asiaa varten suunnitellun lomakkeen välilehdelle sen sijaan, että kaikki tiedot on aina täytettävä alusta alkaen uudelleen. Käytännössä tämä säästäisi aikaa vuositasolla huomattavasti.

#### 4.9. Tietojen luovuttaminen pyynnöstä kansaneläkelain perusteella

Kansaneläkelaki (568/2007) 86 §:n mukaan Kansaneläkelaitoksella ja tämän lain mukaisella muutoksenhakuelimellä on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä oikeus saada myös työnantajalta välttämättömät tiedot käsiteltävänä olevan eläkkeen tai etuuden ratkaisemista varten.

##### 4.9.1. Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Edellisessä selvityksestä (TEM:n julkaisut 7/2010) ei oltu pystytty selvittämään ko. työnantajavelvoitteen *hallinnollista taakkaa* tai *hallinnollista kustannusta*, sillä velvoitetta ei ollut esiintynyt haastatelluissa yrityksissä. Myös tässä mikro- ja pientyönantajia koskeneen selvityksen yhteydessä kävi ilmi, että kysymys on harvinaisesta tietopyynnöstä.

Koska ainoastaan muutama haastatelluista yrityksistä oli kohdannut velvoitteen edes kerran, taakkaprosentti on merkitty oheiseen taulukkoon huomautuksella ”arvio”. Taakkaprosentin standardoinnissa on yritysten kokemusten ja asiantuntija-arvioiden lisäksi hyödynnetty myös niiden yritysten arvioita, jotka eivät käytännössä olleet kohdanneet kyseistä tiedonantovelvoitetta, mutta joilla oli selkeä käsitys velvoitteen hoitamiseksi vaadittavasta työstä.

Tiedonantovelvoite ja laki	Segmentti	Populaatio	Aika (min) /tapaus <sup>35</sup>	Kustannukset (€) /tapaus <sup>36</sup>	Taakka (%) /segmentti <sup>37</sup>
Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen tai vastaavan toimesta pyynnöstä / Kansaneläkelaki (568/2007) 86 §	1-4, itse	20 271	30-450 (arvio)	27-403 (arvio)	100 (arvio)
	1-4, ulk.	40 543	10-150 (arvio)	27- 396 (arvio)	100 (arvio)
	5-9, itse	8 787	30-450 (arvio)	27-403 (arvio)	25 (arvio)
	5-9, ulk.	8 787	10-150 (arvio)	27-396 (arvio)	25 (arvio)
	10-49, itse	4 783	30-450 (arvio)	13-190 (arvio)	50 (arvio)
	10-49, ulk.	9 565	10-150 (arvio)	22-326 (arvio)	0 (arvio)
<b>Yhteensä</b>		92 738			50 (arvio)

*Hallinnollinen kustannus* vaihteli tapauskohtaisesti. Työnantajavelvoitteen hoitamiseen oli kulunut puolesta tunnista kokonaiseen päivään, laskentatavasta riippuen, osaltaan johtuen mm. asian hoitamiseen tarvittavien kolmansien henkilöiden tavoitettavuudesta. Tämä johdosta esitettyihin kvantitatiivisiin tuloksiin on syytä suhtautua varauksella.

Haastattelujen ja asiantuntija-arvioiden perusteella voidaan kuitenkin esittää, että *hallinnollisen taakan* katsottiin olevan mm. lojaalisuussyistä työntekijöitä kohtaan mikro- ja pienyrityksille hyvin alhaisen, jos ko. tietopyyntöä ja työnantajavelvoitetta ei ollut kohdattu. Huonot ja raskaat kokemukset puolestaan käänisivät vastauksen *hallinnollisen taakan* osalta lähemmäs 100 %:a erityisesti pienimmissä yrityksissä. Velvollisuus koettiin näissä yhteyksissä puhtaasti lain sanelemaksi pakoksi, vaikka muutoin oltaisiin valmiita toimimaan työntekijöiden asioiden selvittämiseksi ilman lakiin perustuvaa velvollisuutta. Kysymys on tältä osin haastateltujen kokemuksen perusteella sekä hallinnollisesta taakasta että ärsytystäakasta.

#### 4.9.2. Yhteenvedo laadullisesta palautteesta

Työnantajat olivat tässäkin yhteydessä miltei poikkeuksetta lähtökohtaisesti valmiita hoitamaan työntekijän etuuden ratkaisemiseen liittyviä tiedonantovelvoitteita. Näin oli ainakin ennen varsinaisia kokemuksia ko. työnantajavelvoitteen hoitamisesta, kuten edellä on kuvattu. Edellisen kohdan velvoitteen tapaan tietopyyntöjen sisältöä ja tietojen toimittamistapaa tulisi saatujen haastatteluvastausten perusteella kehittää. Sähköinen ilmoittaminen koettiin teknisesti puutteelliseksi ja samoja tietoja oli yritysten mielestä ilmoitettu useampaan paikkaan. Kysytyjen tietojen seikkaperäisyys ja tarpeellisuus kyseenalaistettiin useassa yhteydessä.

Tämänkin velvoitteen osalta työnantajien näkemyksen mukaan riittävän selkokielliset ohjeet puuttuvat ja toisinaan yritys jäi siihen käsitykseen, että viranomaisellakaan ei aina ole selvyttä lainsäädännön sisällöstä. Kehitysehdotuksena mainittiin, että lainsäädäntöä on yksinkertaistettava ja selkeytettävä ja että velvoitteen hoitamiseen liittyvät kysymykset työnantajille olisi tyypistettävä viidesosaan nykyisestä.

<sup>35</sup> Ajat ovat standardoituja arvioita normaalitehokkaasta ajankäytöstä. Ääritapauksessa aikaa käytetään haastattelujen perusteella useamman työpäivän edestä, mutta taulukossa vaihteluväli on standardoitu esitetyn mukaisesti.

<sup>36</sup> Ulkoistettujen osalta on tässä yhteydessä käytetty haastattelujen ja asiantuntija-arvioiden perusteella oletusta, jonka mukaan ulkopuoliselta palveluntarjoajalta menee samassa suhteessa 15-225 minuuttia laskutettavaa aikaa per tapaus.

<sup>37</sup> Taakkaprosentin määrittämisessä on hyödynnetty myös niiden yritysten näkemyksiä, jotka eivät käytännössä olleet kohdanneet tutkittavaa velvoitetta, mutta joilla kuitenkin oli selkeä käsitys velvoitteen hoitamiseksi vaadittavasta työstä.

Näkemyksen mukaan merkittävin osa tarpeellisesta tiedoista mitä ilmeisimmin on jo tiedusteluvaiheessa Kansaneläkelaitoksen käytettävissä. Lisäksi työnantajat kokivat, että velvoitteen noudattaminen olisi sekä helpompaa että kevyempää, jos velvoitteen tavoite ja tarkoitus olisivat tarkemmin tiedossa. Kommunikointi viranomaisen kanssa koettiin myös hankalaksi. Tämän tyyppisistä selkeästi tapauskohtaisista ja henkilöiden asioiden käytännön tuntemiseen liittyvistä asioista todettiin myös, että niitä ei voi jättää täysin ulkopuolisen palveluntarjoajan hoidettavaksi.

#### 4.10. Kirjallisen työtodistuksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle

Työsopimuslain (55/2001) 6 luku 7 §:n mukaan työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta. Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidosta ja käytöksestä. Työtodistuksesta ei saa ilmetä muuta kuin mitä sen sanamuodosta käy ilmi.

Työnantajalla on velvollisuus antaa työntekijälle työtodistus, jos sitä pyydetään 10 vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Todistusta työntekijän työtaidosta ja käytöksestä on kuitenkin pyydetävä viiden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut yli 10 vuotta, työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta on annettava vain, jos siitä ei aiheudu työnantajalle kohtuutonta hankaluutta. Samoin edellytyksin työnantajan on annettava kadonneen tai turmeltuneen työtodistuksen tilalle uusi todistus.

##### 4.10.1. Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

*Hallinnollinen kustannus* oli tämän velvoitteen osalta yhteensä n. 140 000 euroa (pienet ja mikrot), kun edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) päädyttiin vastaavilta osin n. 190 000 euroon (kaikki yritykset).

Tiedonantovelvoite ja laki	Segmentti	Populaatio <sup>38</sup>	Aika (min) /tapaus	Kustannukset (€) /tapaus <sup>39</sup>	Hallinnolliset kustannukset (€/segmentti)	Hallinnollinen taakka (€) /segmentti	Taakka (%) /segmentti
Kirjallisen työtodistuksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle / Työsopimuslaki (55/2001) 6 luku 7 §	1-4, yht.	637	60	54	34 398	0	0
	5-9, yht.	567	60	54	30 618	0	0
	10-49, yht.	1 400	60	54	75 600	0	0
<b>Yhteensä</b>		2 604			140 616	0	0
<b>TEM 7/2010</b>		7 471	60	25	190 000	0	0

<sup>38</sup> Populaatio perustuu tässä yhteydessä laskennalliseen asiantuntija-arvioon, jossa on käytetty lähtökohtana irtisanomisten ja taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanottujen määrän kokonaismääräksi edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) arvioitua lukumäärää 7471 (Lähde: SAK, 2006), kun kaikkiaan työntekijöitä oli 1481868. Tässä selvityksessä yritysten kokonaistyöntekijämäärä on käytetyn Tilastokeskuksen tilaston mukaan 516583, josta ko. populaatioluku on saatu laskennallisesti samaa suhdelukua käyttäen. Lähtöarvona laskelmissa kullekin segmentille on yhteislukumäärä 2604.

<sup>39</sup> Tässä selvityksessä on laskettu haastattelujen ja asiantuntija-arvioiden perusteella etenkin mikroyritysten tariffi korkeammaksi kuin edellisen selvityksen kokonaispopulaation tariffi. Tämä perustuu siihen, että mikroyrityksissä työn tekee pääsääntöisesti johtavassa asemassa oleva henkilö eli omistajayrittäjä itse. Näin ollen kustannus nousee itse tehtynä suuremmaksi, jos yrityksessä ei ole toimistotyöntekijää, jonka vastuulla ko. työnantajavelvoitteen hoitaminen on.

Vertailtaessa kokonaiskustannuksia suhteellisen osuuden suuruutta selittää mm. tariffi. Merkittävin kustannuksiin liittyvä vertailuhavainto on, että suuremmissa yhtiöissä pääosan ajasta työnantajavelvoitteen täyttämiseksi käytti joku muu kuin yhtiön johtoon kuuluva henkilö. Käytännössä pienimmissä yhtiöissä johdon osallistuminen velvoitteen hoitamiseen käsittää valtaosan työvaiheista, ellei kaikkia.

*Hallinnollinen taakka* oli edellisen selvityksen mukaan minimaalista ja yritykset kirjoittaisivat työtodistukset miltei poikkeuksetta joka tapauksessa. Erityisenä huomiona kuitenkin mainittakoon, että taakattomaksi koettiin lähinnä vain ensimmäisen työtodistuksen laatiminen heti tai hyvin pian työsuhteen päättymisen jälkeen. Kadonneiden työtodistusten laatiminen ja toimittaminen työntekijöille etenkin useamman vuoden jälkeen koettiin raskaaksi. Näissä yhteyksissä taakkaprosentti oli jopa joissain tapauksissa 100, vaikka aikaisemmin annetusta työtodistuksesta olisi ollut edelleen tallella sähköinen versio.

Haastattelujen perusteella mikro- ja pienyritykset hoitivat ko. velvoitteen liki poikkeuksetta itse. Ulkopuolisen palveluntarjoajan puoleen käännyttiin oikeastaan vain silloin, kun työntekijän palvelussuhteen ajankohta piti tarkistaa pidemmän ajan kuluttua toimitettavien työtodistusten yhteydessä. Edellytyksenä tuolloinkin oli luonnollisesti, että tieto ylipäätään oli ulkopuolisella palveluntarjoajalla.

#### 4.10.2. Yhteenvedo laadullisesta palautteesta

Velvoite koettiin pääsääntöisesti selkeäksi. Perusteluina oli mm. se, että kirjallista työtodistusta pyydetään useimmiten vain silloin kun asiat ovat menneet hyvin. Henkilökohtaisen luonteensa vuoksi työtodistukset laaditaan pääasiassa itse pienissä ja mikroyrityksissä. Mahdollisia malleja ja ohjelmia hyödynnettiin mahdollisuuksien mukaan, mutta esim. keskustelut työtodistuksen antamisen yhteydessä veivät enemmän aikaa. Työtodistuksen laatimiseen ja toimittamiseen osallistui myös 10–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä yrityksen johtoon kuuluva henkilö, vaikka muutoin työnantajavelvoitteisiin liittyvät tehtävät olisi osoitettu toimistotyöntekijöille. Tämä nostaa ko. yrityksissä hallinnollista kustannusta, mutta ei näy hallinnollisena taakkana.

Selvityksen mukaan lainsäädäntöön kaivattiin muutoksia liittyen lähinnä liittyen kymmenen vuoden oikeuteen saada työtodistus myös kadonneen tilalle todistuksen tilalle. Viiden vuoden oikeutta saada todistus työntekijän työaidosta ja käytöksestä pidettiin myös pitkänä aikana. Säilytysvastuun katsottiin kuuluvan työntekijälle itselleen tiettyyn rajaan asti. Yhtä lailla huomautettiin, että pitkä aika voi olla hankala yhtälö jo kirjanpitomateriaalin säilyttämistä koskeviin aikoihin verrattuna, kun työnantajan pitäisi muistaa päivämäärät, joilta esim. on maksettu palkkaa.

Työntekijöiden vaihtuvuus on osittain työnantaja- ja toimialakohtaista, ja näin ollen taakka oli suurempi sellaisilla aloilla, joilla tyypillisesti työskennellään lyhyemmissä työsuhteissa. Kehittämisehdotuksina oli mainittu ajallisten rajoitusten lisäksi lainsäädäntöön otettava strukturoidumpi ohjeistus työtodistuksen sisällöstä ja jopa eräänlaisen kansalaistilin käyttöönottoaminen, johon voitaisiin tallentaa myös työtodistukset.

#### 4.11. Vuosilomakirjanpidon tai sopimuksen toimittaminen vaadittaessa

Vuosilomalain (162/2005) 29 §:n mukaan vuosilomakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijän tämän lain nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle sekä työntekijöiden luottamusmiehelle tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaisesti valitulle luottamusvaltuutetulle taikka, jos kumpaakaan ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on pyynnöstä oikeus saada kirjallinen selvitys työntekijän vuosilomaa ja säästövapaita koskevista merkinnöistä. Vuosilomakirjanpito on säilytettävä määrääjän.

##### 4.11.1. Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Edellisessä selvityksestä (TEM:n julkaisut 7/2010) ei oltu pystytty selvittämään ko. työnantajavelvoitteen *hallinnollista taakkaa* tai *hallinnollista kustannusta*, sillä velvoitetta ei ollut esiintynyt haastatelluissa yrityksissä. Myös tässä selvityksessä kysymys oli harvinaisesta tietopyynnöstä.

Koska ainoastaan muutama haastatelluista yrityksistä oli kohdannut velvoitteen edes kerran, taakkaprosentti on merkitty oheiseen taulukkoon huomautuksella ”arvio”. Taakkaprosentin standardoinnissa on yritysten kokemusten ja asiantuntija-arvioiden lisäksi hyödynnetty myös niiden yritysten arvioita, jotka eivät käytännössä olleet kohdanneet kyseistä tiedonantovelvoitetta, mutta joilla oli selkeä käsitys velvoitteen hoitamiseksi vaadittavasta työstä.

Tiedonantovelvoite ja laki	Segmentti	Populaatio	Aika (min) /tapaus <sup>40</sup>	Kustannukset (€) /tapaus <sup>41</sup>	Taakka (%) /segmentti
Vuosilomakirjanpidon tai sopimuksen toimittaminen vaadittaessa / Vuosilomalaki (162/2005) 29 §	1-4, itse	42 142	15 (arvio)	13 (arvio)	0 (arvio)
	1-4, ulk.	84 285	5 (arvio)	16 (arvio)	25 (arvio)
	5-9, itse	56 293	15 (arvio)	13 (arvio)	0 (arvio)
	5-9, ulk.	56 293	5 (arvio)	16 (arvio)	0 (arvio)
	10-49, itse	92 523	15 (arvio)	6 (arvio)	0 (arvio)
	10-49, ulk.	185 046	5 (arvio)	14 (arvio)	0 (arvio)
<b>Yhteensä</b>		516 582			0 (arvio)

*Hallinnollinen kustannus* on arvioitavissa hyvin alhaiseksi. Työnantajavelvoitteen hoitamiseen oli arvionsa esittäneiden mukaan laskettu kuluvan mahdollisesti noin viisitoista minuuttia, jos mitattavana oli vain keskimääräinen normaalitehokas minimisuoritus velvoitteen itse hoitavassa yrityksessä. Taulukon tiedot perustuvat yritysten arvioihin myös taakan osalta. Velvoitteen toteutumistiheyttä eli frekvenssiä ei tässä yhteydessä esitetä, koska sen osalta ei saatu vastauksia eikä asiantuntija-arviota. Myöskään velvoitteen kokonaiskustannuksia ei tämän vuoksi ole laskettu.

<sup>40</sup> Aika on standardoitu esitettyjen arvioiden perusteella.

<sup>41</sup> Arvioihin perustuva, katso yllä.



#### 4.11.2. Yhteenveto laadullisesta palautteesta

Haastattelujen ja asiantuntija-arvioiden perusteella voidaan esittää, että *hallinnollisen taakan* katsottiin olevan mikro- ja pienyrityksille hyvin alhaisen, perustuen lähinnä velvoitteen noudattamisen vaivattomuuteen. Oletuksena oli, että mikäli vuosilomakirjanpito tai sopimus oli laadittu, oli sen toimittaminen yksinkertaista, jos toimittamismuoto oli vapaa.

Palautteen mukaan katsottiin myös yleisesti, että merkinnöissä ei ollut mitään sellaisenaan salassa pidettävää osapuolten tai näiden edustajien kesken.

Edellä mainitun lisäksi työnantajat olivat arvioineet, että esim. vuosilomapalkkalaskennan eri laskentaperusteet vaativat joissain tapauksissa erityisosaamista, ja merkintöjen selittäminen työntekijälle tai muulle, joka ei ole perehtynyt laskentasääntöihin, saattaisi viedä enemmän aikaa.

#### 4.12. Tietojen antaminen eläke- tai kuntoutusasian ratkaisemiseksi

Työntekijän eläkelaki (395/2006) 195 §:n mukaan työnantaja on velvollinen antamaan tiedot eläkelaitokselle, Eläketurvakeskukselle ja tämän lain mukaiselle muutoksenhakuelimelle, jos käsiteltävänä olevan vakuuttamis-, eläke- tai kuntoutusasian ratkaisemiseksi tai muuten tämän lain tai Eläketurvakeskuksesta annetun lain mukaisten tehtävien toimeenpanossa tarvitaan tietoja työntekijän työskentelystä ja työolosuhteista tai muista vastaavista seikoista.

Pyydettyä työnantajalta työntekijän eläke- tai kuntoutusasian käsittelyä varten tarvittavia tietoja, työnantajalle saa ilman työntekijän suostumusta ilmoittaa vain ne työntekijää koskevat salassa pidettävät tiedot, jotka ovat välttämättömiä työnantajalta pyydettyjen tietojen yksilöimiseksi.

##### 4.12.1. Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) oli selvitetty, että hallinnollinen kustannus yhtä tapausta kohden tämän työnantajavelvoitteen osalta oli noin 60 euroa.<sup>42</sup> Tämän mikro- ja pienyrityksiä koskeneen selvityksen yhteydessä havaittiin, että ko. velvoite oli haastatelluissa yrityksissä kohdattu hyvin harvoin.

*Hallinnollinen kustannus* on arvioitavissa suhteellisen suureksi. Arviota tukevat haastatteluissa saadut vastaukset niiltä työnantajilta, jotka olivat olleet käytännössä tekemisissä eläke- ja kuntoutusasioita koskeneiden tietopyyntöjen kanssa. Taulukkoon merkityt tiedot perustuvat tällaisten työntajien kvantitatiivisiin vastauksiin.

Haastattelujen perusteella voidaan kuitenkin esittää, että *hallinnollisen taakan* katsottiin olevan mm. lojaalisuussyistä työntekijöitä kohtaan mikro- ja pienyrityksille hyvin alhaisen, perustuen lähinnä haluun auttaa työntekijää. Kun edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) taakkaprosentti oli 75, oli mikro- ja pienyritystajien arvio keskimäärin, että tietoja toimitettaisiin joka tapauksessa, vaikka siihen ei olisi lainsäädännön mukaan pakottavaa velvollisuutta. Työnantajat olivat tässäkin yhteydessä miltei poikkeuksetta lähtökohtaisesti valmiita hoitamaan työntekijän etuuden ratkaisemiseen liittyviä tiedonantovelvoitteita.

---

<sup>42</sup> Populaatio oli edellisessä selvityksessä 100 500, kaikkien työnantajayritysten määrä (Tilastokeskus ja tutkimuksen ohjausryhmä).

Tiedonantovelvoite ja laki	Segmentti	Populaatio	Tapausten frekvenssi /vuosi	Aika (min) /tapaus	Kustannukset (€) /tapaus <sup>43</sup>	Taakka (%) /segmentti <sup>44</sup>
Tietojen antaminen eläke- tai kuntoutusasian ratkaisemiseksi / Työntekijän eläkelaki (395/2006) 195 §	1-9, yht.	78 390	Harvinainen, ilmoitetut frekvenssit vaihtelivat otoksessa (0-1 kertaa 3-20 vuodessa)	Hyvin tapauskohtaista, otannassa hajonta 30-450 minuuttia	Hyvin tapauskohtaista, otannassa 27-403 euroa (arvio työnantajan oman ajan kustannuksista)	0 (arvio)
	10-49, yht.	14 348	Harvinainen, ilmoitetut frekvenssit vaihtelivat otoksessa (0-1 kertaa 3-5 vuodessa)	Hyvin tapauskohtaista, otannassa hajonta 30-450 minuuttia	Hyvin tapauskohtaista, otannassa 13-190 euroa (arvio työnantajan oman ajan kustannuksista)	0 (arvio)
<b>Yhteensä</b>		92 738				0 (arvio)
<b>TEM 7/2010</b>		100 500			60	75

#### 4.12.2. Yhteenvedo laadullisesta palautteesta

Selvityksen perusteella lainsäädäntö koettiin monimutkaiseksi ja kommunikointi tietoja pyytävien tahojen eli lähinnä eläkelaitosten ja Eläketurvakeskuksen kanssa toisinaan ongelmalliseksi. Tietopyyntöihin kaivattiin lisää selkeyttä. Kuten edellä muiden vastaavan tyyppisten velvoitteiden yhteydessä, kyseenalaistettiin joidenkin pyydettyjen tietojen olennaisuus.

Kokemusten mukaan mm. osa-aikaeläkeliiännäisiin asioihin oli mennyt aikaa, koska näissä taustalla olivat usein työntekijöiden terveyteen liittyvät syyt, joiden selvittäminen koettiin hankalaksi. Haastattelujen perusteella työnantajat miltei poikkeuksetta halusivat tehdä enemmänkin työntekijöidensä eteen, mutta osallistuminen työntekijöiden terveydentilan ja työkyvyn arviointiin koettiin joissain tapauksissa hankalaksi, ellei jopa mahdottomaksi.

#### 4.13. Tietojen luovuttaminen pyynnöstä työttömyysturvalain perusteella

Työttömyysturvalaki (1290/2002) 13 luku 1 §:n mukaan Kansaneläkelaitoksella, työ- ja elinkeinotoimistolla, työttömyyskassalla, työttömyysturva-asiamiehellä sekä tämän lain mukaisella muutoksenhakuelimellä on salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä oikeus saada myös työnantajalta välttämättömät tiedot maksutta käsiteltävänä olevan asian ratkaisemista tai muuten tämän lain tai Suomea sitovassa sosiaaliturvasopimuksessa tai sosiaaliturvaa koskevassa muussa kansainvälisessä säädöksessä säädettyjen tehtävien toimeenpanemista varten.

<sup>43</sup> Ulkoistettujen osalta on tässä yhteydessä käytetty haastattelujen ja asiantuntija-arvioiden perusteella oletusta, jonka mukaan ulkopuoliselta palveluntarjoajalta menee samassa suhteessa 15-225 minuuttia laskutettavaa aikaa per tapaus. Tämän taulukon laskelmassa on huomioitu vain työnantajan oman ajan kustannus.

<sup>44</sup> Vain muutama yritys oli käytännössä kohdannut ko. velvoitteen, joten merkitty taulukkoon ”arvio”. Taakkaprosentin määrittämisessä on lisäksi hyödynnetty myös niiden yritysten arvioita taakasta, jotka eivät olleet käytännössä kohdanneet kyseistä tiedonantovelvoitetta, mutta joilla oli kuitenkin selkeä käsitys velvoitteen hoitamiseksi vaadittavasta työstä.

#### 4.13.1. Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) ei pystytty selvittämään ko. työnantajavelvoitteen *hallinnollista taakkaa* tai *hallinnollista kustannusta*, sillä velvoitetta ei ollut esiintynyt haastatelluissa yrityksissä. Myös mikro- ja pientyönantajia koskeneen selvityksen yhteydessä kävi ilmi, että kysymys on harvinaisesta tietopyynnöstä.

Koska ainoastaan muutama haastatelluista yrityksistä oli kohdannut velvoitteen edes kerran, taakkaprosentti on merkitty oheiseen taulukkoon huomautuksella ”arvio”. Taakkaprosentin standardoinnissa on yritysten kokemusten ja asiantuntija-arvioiden lisäksi hyödynnetty myös niiden yritysten arviota, jotka eivät käytännössä olleet kohdanneet kyseistä tiedonantovelvoitetta, mutta joilla oli selkeä käsitys velvoitteen hoitamiseksi vaadittavasta työstä.

*Hallinnollinen kustannus* vaihteli paljon tapauskohtaisesti. Työnantajavelvoitteen hoitamiseen oli kulunut puolesta tunnista päivään, laskentatavasta riippuen, osaltaan johtuen mm. asian hoitamiseen tarvittavien kolmansien henkilöiden tavoitettavuudesta. Tämä johdosta esitettiin kvantitatiivisiin tuloksiin on syytä suhtautua varauksella.

Tiedonantovelvoite ja laki	Segmentti	Populaatio	Aika (min) /tapaus	Kustannukset (€) /tapaus <sup>45</sup>	Taakka (%) /segmentti <sup>46</sup>
Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen, työ- ja elinkeinotoimiston tai vastaavan pyynnöstä / Työttömyysturvalaki (1290/2002) 13 luku 1 §	1-49, työnantajat yhteensä	92 738	Hyvin tapauskohtaista, otannassa hajonta 30 minuutista kokonaiseen työpäivään (450 min.)	Hyvin tapauskohtaista, otannassa 13-403 euroa (arvio työnantajan oman ajan kustannuksista)	25 (arvio)
<b>Yhteensä</b>					25 (arvio)

Haastattelujen ja asiantuntija-arvioiden perusteella voidaan kuitenkin huomioda, että *hallinnollisen taakan* katsottiin olevan mm. lojalisuussyistä työntekijöitä kohtaan mikro- ja pienyrityksille hyvin alhaisen, jos ko. tietopyyntöä ja työnantajavelvoitetta ei ollut kohdattu. Huonot ja raskaat kokemukset puolestaan käänsivät vastauksissa *hallinnollisen taakan* lähemmäs 100 %:a. Velvollisuus koettiin näissä yhteyksissä puhtaasti lain sanelemaksi pakoksi, vaikka muutoin oltaisiin valmiita toimimaan työntekijöiden asioiden selvittämiseksi ilman lakiin perustuvaa velvollisuutta. Kysymys on tältä osin haastateltujen kokemuksen perusteella sekä hallinnollisesta taakasta että ärsytystäakasta.

#### 4.13.2. Yhteenvedo laadullisesta palautteesta

Selvityksen mukaan työnantajat kokivat, että Kansaneläkelaitoksen ja työvoimaviranomaisen pyynnöissä oli usein päällekkäisyyksiä. Yhteydenpitoa em. tahojen välillä tulisi näin ollen kehittää. Lisäksi todettiin, että asioiden käsittely tulisi keskittää yhtiökohtaisesti tiettyyn viranomaisen

<sup>45</sup> Ulkoistettujen osalta on tässä yhteydessä käytetty haastattelujen ja asiantuntija-arvioiden perusteella oletusta, jonka mukaan ulkopuoliselta palveluntarjoajalta menee samassa suhteessa 15-225 minuuttia laskutettavaa aikaa per tapaus.

<sup>46</sup> Vain muutama haastatelluista yrityksistä oli käytännössä kohdannut velvoitteen, joten merkitty taulukkoon ”arvio”. Taakkaprosentin määrittämisessä on lisäksi hyödynnetty myös niiden yritysten arviota taakasta, jotka eivät olleet käytännössä kohdanneet juuri kyseistä velvoitetta, mutta joilla oli kuitenkin selkeä käsitys velvoitteen hoitamiseksi vaadittavasta työstä.

toimipaikkaan, koska muutoin eri henkilöt käsittelevät eri viranomaisissa samaa asiaa. Tässäkin yhteydessä toistettiin, että on saatava keskitetty tietopankki.

Käytännön kehitysehdotuksena esitettiin myös, että työnantaja ja työntekijä voisivat antaa kirjallisen suostumuksen, jonka perusteella viranomaiset ja muut asian käsittelyn kannalta tarpeelliset asianosaiset saisivat pääsyn automaattisesti eri rekistereihin merkittyihin tietoihin.

Haastatteluissa todettiin nimenomaisesti, että asioiden käsitteijäksi pitäisi saada mieluiten joku nimetty henkilö, joka opastaisi konkreettisesti tietopyyntöihin vastaamisessa. Epäselvien lomakkeiden täyttämistä ilman selvästi osoitettua henkilökontaktia pidettiin joissain tapauksissa raskaana. Tietokantojen yhdistämistä pidettiin tärkeänä ja ehdotuksena oli mm., että veroviranomainen toimisi keskitetyn tietopankin hallinnoijana.

4.14. Selvitysten pyytäminen ja toimittaminen, dokumenttien säilyttäminen ja ilmoitus luottamusmiehelle

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) edistää yritysten välistä tasavertaista kilpailua ja työehtojen noudattamista. Lain mukaan tilaajalla on selvitysvelvollisuus (5 §) ja velvollisuus antaa tietoja henkilöstön edustajille (6 §). Laki velvoittaa yritykset varmistamaan, että niiden kanssa vuokratyötä ja alihankintasopimuksia tekevät yritykset täyttävät omalta osaltaan lakisääteiset velvoitteensa. Työantajalla on velvollisuus hankkia tietyt selvitykset ennen sopimuksen tekemistä vuokratyöstä tai alihankinnasta (1233/2006, 5 §). Näitä ovat selvitykset alv-, työntaja- ja ennakkoperintärekisteristä, kaupparekisteriote, todistus verojen maksamisesta tai verovelkatodistus tai selvitys maksusuunnitelmasta, todistus eläkevakuutuksen ottamisesta tai maksusopimus sekä selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta. Tiedot on säilytettävä määrääjän.

Edellisessä selvityksessä (TEM:in julkaisut 7/2010) velvoitteet oli jaettu selvitysten pyytämiseen, kirjalliseen ilmoitukseen luottamusmiehelle tehdystä sopimuksesta sekä dokumenttien säilyttämiseen ja käsittely kolmena eri velvoitteena. Tällä kertaa velvoitteet on selvitetty ja raportoitu yhdessä.

4.14.1. Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Ulkopuolista työvoimaa käyttävien yritysten populaatiotieto on määritelty laskemalla yhteen sekä alihankintaa että vuokratyövoimaa käyttävien yritysten määrä. Näissä luvuissa saattaa olla päällekkäisyyksiä, koska sama yritys voi käyttää sekä alihankintaa että vuokratyövoimaa.

Ulkopuolista työvoimaa käyttävällä voi olla useampi sopimus. Tilaajan ei tarvitse pyytää selvityksiä, mikäli hänellä on perusteltu syy luottaa siihen, että sopimuspuoli täyttää lakisääteiset velvoitteensa. Tällainen syy voi olla esimerkiksi se, että tilaajan ja sopimuspuolen sopimussuhdetta voidaan pitää vakiintuneena.

Haastateltavat yritykset vastasivat näiden tiedonantovelvoitteiden suorittamiseen sopimuskohtaisesti, toisin kuin edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010).

Populaatio perustuu tässä yhteydessä asiantuntija-arvioon, jossa on käytetty lähtökohtana ulkopuolista työvoimaa käyttävien yritysten kokonaismääräksi edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010)

arvioitua lukumäärää 65540, kun kaikkiaan yrityksiä oli 100527. Tässä selvityksessä arvioidaan, että populaatiosta n. 65 %:a käyttää ulkopuolista työvoimaa.<sup>47</sup>

Tapausten frekvenssi eli alihankinnan tai vuokratyön käytön toistuvuus yrityksessä oli hyvin vaihtelevaa mm. eri toimialoilla ja hajonta huomattavaa vaihdellen nolasta kahteentoista kertaan vuodessa. Tämä ja populaation asiantuntija-arvioon perustuva estimaatti huomioiden taulukossa on pidättäytytty kuvaamaan vain tapauskohtaista aikaa, kustannuksia ja hallinnollista taakkaa.

Mikro- ja pienyritysten välisen ajankäytön eron selittävänä tekijänä on mm. se, että pienyrityksissä frekvenssi on lähtökohtaisesti tiiviimpi, toisin sanoen kaikkein pienimmissä yrityksissä ei selvityksen mukaan tehty mm. toimialoista johtuen yhtä paljon vuokratyötä tai käytetty alihankintaa. Kertynyt kokemus ja toistot nopeuttavat käsittelyaikoja ja vähentävät tapauskohtaista ajankäytön tarvetta.

Eriyisenä huomiona voidaan todeta, että verrattuna edelliseen selvitykseen (TEM:n julkaisut 7/2010), jossa taakkaprosentti oli nolla prosenttia, taakkaprosentti oli tällä kertaa täysin päinvastainen eli 100 prosenttia. Tätä selittää osaltaan resurssien rajallisuus ja toimeksiantojen taloudellisten arvojen erot. Pienet ja mikroyrittäjät joutuvat useassa tapauksessa noudattamaan täsmälleen samoja velvoitteita, jolloin työlään ja harvemmin kohdattavan velvoitteen noudattamisen hallinnollinen kustannus nousee suhteettoman suureksi keskimääräiseen toimeksiannon arvoon verrattuna.

Tiedonantovelvoite ja laki	Segmentti	Populaatio	Aika (min) /tapaus	Kustannukset (€) /tapaus	Taakka (%) /segmentti
Selvitysten pyytäminen ja toimittaminen, dokumenttien säilyttäminen ja ilmoitus luottamusmiehelle / Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) 5 ja 6 §:t	1-9, työnantajia yhteensä	50 953	90	81	100
	10-49, työnantajia yhteensä	9 326	60	25	100
Yhteensä		60 279			
<b>TEM 7/2010<sup>48</sup></b>		65 540	2 250 per vuosi	Vuositasolla 1171 €/yritys	0

Kuvaavaa on, että pienimmissä 1-9 työntekijää työllistävissä yrityksissä aikaa kuluu 50 %:a enemmän verrattuna 10–49 työntekijää työllistäviin yrityksiin, joka johtuu pitkälti edellä mainitusta frekvenssistä. Johtuen henkilöstöön liittyvistä rakenteellisista eroista ja työtehtävien jakautumisesta eri tehtävänkuvien mukaan mainituissa kokoluokissa, on ajankäytön ja tariffin kumulatiivinen vaikutus huomattava kustannuksen noustessa yli kolminkertaiseksi pienimmissä yrityksissä. Tätä taustaa vasten taakkaprosenttien ero tämän ja edellisen selvityksen (TEM:n julkaisut 7/2010) välillä on helposti selitettävissä.

Seuraavassa taulukossa on esitetty hallinnollista kustannusta ja taakkaa havainnollistava esimerkkilaskelma, jossa velvoitteen toteutumistiheys (frekvenssi) on kerran vuodessa ja kerran

<sup>47</sup> Käytännössä tosin on otettava huomioon, että alihankintaa ja vuokratyövoimaa käytetään tyypillisesti enemmän suuremman kokoluokan yrityksissä, joissa ollaan sekä tilaajan että toisen osapuolen rooleissa. Toimialalla on myös merkitystä. Näin ollen 65 %:n osuus on lähinnä suuntaa antava. Alihankintaa käytetään erityisesti suurteollisuudessa.

<sup>48</sup> Tämä luku koskee selvitysten pyytämistä. Edellisessä selvityksessä (TEM:in julkaisut 7/2010) velvoitteet oli jaettu selvitysten pyytämiseen, kirjalliseen ilmoitukseen luottamusmiehelle tehdystä sopimuksesta sekä dokumenttien säilyttämiseen.

kuukaudessa. Laskelma on vain suuntaa antava jo edellä mainitusta populaatio-arvion mahdollisesta epätarkkuudesta johtuen.

Kuten edellä on todettu, kaikkein pienimmissä yrityksissä ei selvityksen mukaan tehty mm. toimialoista johtuen yhtä paljon vuokratyötä tai käytetty alihankintaa, joten esimerkkilaskelman lukuihin tulee suhtautua etenkin segmentissä 1-9 työntekijää varovaisuudella. Esimerkkilaskelmassa ei myöskään oteta huomioon sitä, että kokemuksen karttuessa ajankäyttö tehostuu. Kiinnostavinta esimerkkilaskelmassa on kuitenkin havaita, miten suureksi hallinnollinen taakka muodostuisi edellä mainituilla oletuksilla haastatteluvastausten perusteella.

Tiedonantovelvoite ja laki	Segmentti	Populaatio	Tapauksen esimerkkifrekvenssi /vuosi	Aika (min) /tapaus	Esimerkin hallinnolliset kustannukset (€) / vuosi	Esimerkin hallinnollinen taakka (€) / vuosi
Selvitysten pyytämisen ja toimittamisen, dokumenttien säilyttäminen ja ilmoitus luottamusmiehelle / Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) 5 ja 6 §:t	1-9, työnantajia yhteensä	50 953	1	90	4 127 193	4 127 193
			12	90	49 526 316	49 526 316
	10-49, työnantajia yhteensä	9 326	1	60	233 150	233 150
			12	60	2 797 800	2 797 800

Edellisessä selvityksessä (TEM;in julkaisut 7/2010) oli laskettu selvitysten pyytämisen osalta vuosikustannukseksi per yritys vuositasolla yhteensä 1711 euroa. Yllä olevan esimerkkilaskelman perusteella vastaavat vuosikustannukset olisivat mikroyrityksissä (kokoluokka korkeintaan yhdeksän työntekijää) 81-972 euroa toteutumistiheyden ollessa 1-12 kertaa vuodessa. Pienten yritysten (kokoluokka 10-49 työntekijää) osalta vastaava vuosikustannus samalla frekvenssillä olisi 25-300 euroa vuodessa. Kuten edellä on todettu, ero mikroyritysten ja pienyritysten välillä perustuu tarifiin eli velvoitteen hoitavan henkilön kustannukseen.

Ajankäyttö oli edellisen selvityksen (TEM;in julkaisut 7/2010) mukaan yrityksissä vuositasolla selvitysten pyytämisen osalta 2250 minuuttia vuodessa. Yllä olevan esimerkkilaskelman mukaan vastaava aika olisi mikroyrityksissä 1080 minuuttia ja pienissä yrityksissä 720 minuuttia toteutumistiheyden ollessa 12 kertaa vuodessa.

#### 4.14.2. Yhteenvedo laadullisesta palautteesta

Laadullisessa palautteessa korostettiin tiedon saatavuuden ja sähköisten tietokanavien kehittämistä. Esimerkiksi todistus verojen maksamisesta tai verovelkatodistus ei ole toimittamistapansa puolesta optimaalinen. Veroviranomaisen järjestelmästä tieto saadaan pääsääntöisesti vain postitse, joka vie aikaa. Ehdotuksena oli, että verotilin tiliotteen pitäisi käydä verovelkatodistuksesta.

Vastauksissa oli kommentoitu erityisesti sitä, että tämä velvoite työllistää ja kuormittaa pien- ja mikroyrittäjiä aivan liikaa etenkin silloin, jos toimeksiannon arvo on vähäinen. Osalle mikro- ja

pienyrittäjistä työnantajavelvoite oli vähemmän tunnettu mm. toimialasta johtuen, koska tietyillä toimialoilla vuokratyötä ja ulkoistamista käytetään harvoin. Tutut ja pitkäaikaiset yhteistyökumppanit liikesuhteissa olivat myös omiaan vähentämään tarvetta selvitysten pyytämiseen ja toimittamiseen. Yhtenä konkreettisenä kehitysehdotuksena esitettiin sellaisen rekisterin ylläpitämistä, johon kerättäisiin ko. velvoitteensa hoitaneet yritykset, eli nk. valkoisen listan julkaisemista.

#### 4.15. Kirjallinen ilmoitus työvoimatoimistolle

Työsopimuslaki (55/2001) 9 luku 3 a §:n mukaan työnantaja, joka irtisanoo taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla työntekijän, jolle ennen irtisanomisajan päättymistä kertyisi yhteensä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman työnantajan tai eri työnantajien työssä, on velvollinen ilmoittamaan viipymättä irtisanomisesta työvoimatoimistolle. Sama velvollisuus on työnantajalla, jonka työssä työntekijä on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaisessa työsuhteessa keskeytyksittä vähintään kolme vuotta tai määräaikaisissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana. Työnantajan on, työntekijän suostumuksella, liitettävä tähän ilmoitukseen käytettävissään olevat tiedot työntekijän koulutuksesta, työtehtävistä ja työkokemuksesta.

##### 4.15.1. Hallinnolliset kustannukset ja hallinnollinen taakka

Edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) oli selvitetty, että hallinnollinen kustannus yhtä tapausta kohden tämän työnantajavelvoitteen osalta oli noin 18 euroa.<sup>49</sup> Tämän mikro- ja pienyrityksiä koskeneen selvityksen yhteydessä kävi ilmi, että ko. velvoite oli kohdattu hyvin harvoin. Tämän johdosta vain ko. työnantajavelvoitteen *hallinnollista taakkaa* on kuvattu tässä selvityksessä perustuen yritysten haastatteluissa esittämiin arvioihin taakasta.

Ajankäyttöä koskevia vastauksia saatiin tämän velvoitteen kohdalla haastatteluissa vain yksi ja sen mukaan aikaa oli mennyt viimeisen viiden vuoden aikana kerran yhteen tapaukseen noin puoli tuntia pääasiassa itse velvoitteen hoitaen. Ajankäytöllisesti tulos oli samansuuntainen edellisen selvityksen tulosten kanssa, joiden mukaan aikaa meni yhteen tapaukseen 35 minuuttia. Koska vastaus saatiin nyt vain yhdestä segmentistä (10-49 työntekijää), ei tietoja raportoida taulukkomuodossa.

Haastattelujen perusteella voidaan esittää, että *hallinnollisen taakan* katsottiin olevan mm. lojaalisuussyistä työntekijöitä kohtaan hyvin alhaisen. Tätä työnantajavelvoitetta ei pidetä taakkana, sillä lojaaliudesta johtuen kirjallinen ilmoitus tehtäisiin työvoimatoimistolle, vaikkei laki sitä edellyttäisi. On kuitenkin otettava huomioon, että haastateltujen työnantajien arvio ei yhtä poikkeusta lukuun ottamatta perustunut omakohtaisiin kokemuksiin velvoitteen noudattamisesta, jolloin vastausten luotettavuusarvo on alhainen. Edellisessä selvityksessä taakkaprosentti oli 50 keskiuurten ja suurten yhtiöiden osalta.

##### 4.15.2. Yhteenvedo laadullisesta palautteesta

Työnantajavelvoite koettiin tässä tapauksessa pääosin mielekkääksi, joskin arvio ei perustunut omakohtaisiin kokemuksiin. Kuten edellä, työnantaja koki tärkeäksi työntekijän asioiden edistämisen

---

<sup>49</sup> Populaatio oli edellisessä selvityksessä 177 eli YT-neuvottelut, joissa harkitaan vähennyksiä tai lomautuksia (SAK, 2006).

mm. mahdollisten ystävyysuhteiden vuoksi. Työntekijän puolesta ollaan tällaisessa tilanteessa valmiimpia näkemään vaivaa, koska useimmiten töitä on tehty yhdessä pienessä ja tiiviissä yhteisössä.

Joissain haastatteluvastauksissa epäiltiin sitä, että riippuu esim. toimialasta, onko velvoitteen noudattamisesta työntekijälle käytännössä odotettavissa olevaa hyötyä. Samoin arveltiin, että vaikka ilmoituksen voisi tehdä sähköisesti, ei tietoja ilmeisesti saada ilmoitettua kuin erikseen tätä nimenomaista tarkoitusta varten.

## 5. Yhteenveto selvityksen keskeisistä tuloksista

Tässä luvussa on esitetty yhteenveto selvityksen tuloksista kuvaten selvityksen kohteena olleet työnantajavelvoitteet hallinnollisilta kustannuksiltaan suuruusjärjestyksessä, tehty päätelmiä laadullisesta palautteesta sekä vertailtu velvoitteet itse hoitavia ja palvelut yrityksen ulkopuolelta ostavia yrityksiä.

### 5.1. Raskaimmat työnantajavelvoitteet

Tämän selvityksen kohteena olleista työnantajavelvoitteista palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle on yksittäisenä työnantajavelvoitteena *hallinnolliselta kustannukseltaan* segmentit yhteen laskien merkittävin velvoite.

Alla olevassa taulukossa on lueteltu tiedonantovelvoitteet hallinnollisen kustannuksen mukaisessa järjestyksessä suurimmasta pienimpään.

Tiedonantovelvoite ja laki	Yrityksen itse käyttämä aika (min) / tapaus (min.-max.) segmentit yhteensä	Kustannukset (€) /tapaus (min.-max.) segmentit yhteensä	Hallinnolliset kustannukset (€)/yhteensä
Palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle / Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 16 §	10-45	19-40	158 835 972
Ilmoitus työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien Kansaneläkelaitokselle / Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 15 luku 10 §	10-50	21-45	158 198 272
Lomapalkan ja lomakorvauksen suuruutta kuvaavan laskelman antaminen / Vuosilomalaki (162/2005) 28 §	5-40	17-36	11 910 187
Vuosilomien, säästövapaiden sekä palkkojen ja korvausten kirjanpito / Vuosilomalaki (162/2005) 29 §	5-40	17-36	9 366 455
Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön / Työntekijän eläkelaki (395/2006) 144 § ja Valtioneuvoston asetus työntekijän eläkelain toimeenpanosta (874/2006) 3 §	5-15	6-16	6 490 722
Tietojen toimittaminen vakuutusmaksun määräämistä ja vakuutuksen hoitoa varten / Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) 37 §	15-60	24-54	3 163 703
Tapaturmavakuutuksista tehtävä ilmoitus vakuutuslaitokselle / Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/1998) 22d §	5-15	6-16	1 329 642



Kirjallisen työtodistuksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle. / Työsopimuslaki (55/2001) 6 luku 7 §	60	54	140 616
Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen pyynnöstä / Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 19 luku 1 §	10-450 (arvio) <sup>50</sup>	13-403 (arvio)	N/A <sup>51</sup>
Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen tai vastaavan toimesta pyynnöstä / Kansaneläkelaki (568/2007) 86 §	10-450 (arvio)	13-403 (arvio)	N/A
Tietojen antaminen eläke- tai kuntoutusasian ratkaisemiseksi / Työntekijän eläkelaki (395/2006) 195 §	30-450 (arvio)	13-403 (arvio)	N/A
Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen, työ- ja elinkeinotoimiston tai vastaavan pyynnöstä / Työttömyysturvalaki (1290/2002) 13 luku 1 §	30-450 (arvio)	13-403 (arvio)	N/A
Selvitysten pyytäminen ja toimittaminen, dokumenttien säilyttäminen ja ilmoitus luottamusmiehelle / Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) 5 ja 6 §:t	60-90	25-81	N/A (esimerkkilaskelmassa 233 150 - 49 526 396) <sup>52</sup>
Vuosilomakirjanpidon tai sopimuksen toimittaminen vaadittaessa / Vuosilomalaki (162/2005) 29 §	5-15 (arvio)	6-16 (arvio)	N/A
Kirjallinen ilmoitus työvoimatoimistolle / Työsopimuslaki (55/2001) 9 luku 3 a §	N/A	N/A	N/A

Taulukko: Työnantajavelvoitteet hallinnollisen kustannuksen mukaisessa järjestyksessä.

Ilmoitus Kansaneläkelaitokselle työntekijöille maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien on toisella sijalla. Laskiessa on käytetty 8 sairauspoissaolopäivää jokaista työntekijää kohti, jolloin kerroin on suuri. Vaikka laadullinen palaute antoi viitteitä siihen, että luku jäisi *de facto* mikroyrityksissä mahdollisesti tuon alle, on erityisen huomionarvoista, että kustannus vuositasona oli selvityksen mukaan hyvin lähellä palkkalaskelmista koituvia kustannuksia. Vastaavan suuntaiseen lopputulokseen päädyttiin edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010).

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) 5 ja 6 §:ien mukaiset velvoitteet on raportoitu yllä olevassa taulukossa mainiten suuntaa antavan esimerkkilaskelman tulokset. Kuten edellä on velvoitteen käsittelyn yhteydessä todettu, on esimerkkilaskelman tuloksiin syytä suhtautua varauksella. Tästä huolimatta on selvää, että suuntaa antavan tuloksen perusteella hallinnollinen kustannus voi olla huomattava niillä toimialoilla ja niissä yritysissä, joissa käytetään paljon vuokratyövoimaa tai alihankintaa.

*Hallinnollista taakkaa* tarkasteltaessa palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle eivät kuitenkaan ole enää kuormittavin työnantajavelvoite, vaan selkeästi raskaimmaksi nousee ilmoitus

<sup>50</sup> Arvio tarkoittaa tässä yhteydessä, että luvuissa on mukana myös sellaisten yritysten arvio kustannuksesta, jotka eivät ole käytännössä kohdanneet ko. velvoitetta, mutta joilla oli kuitenkin selkeä käsitys velvoitteen hoitamiseksi vaadittavasta työstä. Tulosten taustat on esitetty tarkemmin raportin luvussa 4.

<sup>51</sup> Merkintä N/A tarkoittaa tässä yhteydessä, että tiedon saatavuuden tai luotettavuuden kannalta hallinnollista kustannusta ei ole joko ollut mahdollista tai tutkimuksellisista syistä järkevää raportoida Luotettavaa arviota ei näin ollen pystytä esittämään havaintojen vähyden tai populaation epäselvyyden vuoksi.

<sup>52</sup> Ns. tilaajavastuulakia ja siitä seuraavia työnantajavelvoitteita on käsitelty kohdassa 4.14 käyttäen havainnollistavia esimerkkilaskelmia. Niiden mukaan hallinnollinen kustannus/taakka olisi velvoitteen esiintymistiheydestä ja yritysosta riippuen 233 150 - 49 526 396 euroa vuodessa.

Kansaneläkelaitokselle työntekijöille maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien.

Tiedonantovelvoite ja laki	Taakkaprosentti keskimäärin segmenteissä	Hallinnollinen taakka (€) / yhteensä
Ilmoitus työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien Kansaneläkelaitokselle / Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 15 luku 10 §	25	39 549 568
Vuosilomien, säästövapaiden sekä palkkojen ja korvausten kirjanpito / Vuosilomalaki (162/2005) 29 §	25	2 341 614
Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön / Työntekijän eläkelaki (395/2006) 144 § ja Valtioneuvoston asetus työntekijän eläkelain toimeenpanosta (874/2006) 3 §	25	1 622 681
Tietojen toimittaminen vakuutusmaksun määräämistä ja vakuutuksen hoitoa varten / Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) 37 §	50	1 581 852
Tapaturmavakuutuksista tehtävä ilmoitus vakuutuslaitokselle / Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/1998) 22d §	75	997 232
Selvitysten pyytäminen ja toimittaminen, dokumenttien säilyttäminen ja ilmoitus luottamusmiehelle / Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolistalla työvoimaa käytettäessä (1233/2006) 5 ja 6 §:t	100	Vastausten mukaan kaikki kulut ovat hallinnollista taakkaa. Esimerkkilaskelmassa hallinnollinen taakka vuosittain oli 233 150 - 49 526 396
Tietojen antaminen eläke- tai kuntoutusasian ratkaisemiseksi / Työntekijän eläkelaki (395/2006) 195 §	75 (arvio) <sup>53</sup>	Arvion mukaan kolme neljännestä kuluista on hallinnollista taakkaa (euromäärä ei laskettavissa).
Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen pyynnöstä / Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 19 luku 1 §	50 (arvio)	Arvion mukaan puolet kuluista on hallinnollista taakkaa (euromäärä ei laskettavissa).
Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen tai vastaavan toimesta pyynnöstä / Kansaneläkelaki (568/2007) 86 §	50 (arvio)	Arvion mukaan puolet kuluista on hallinnollista taakkaa (euromäärä ei laskettavissa)..
Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen, työ- ja elinkeinotoimiston tai vastaavan pyynnöstä / Työttömyysturvalaki (1290/2002) 13 luku 1 §	25 (arvio)	Arvion mukaan neljännes kuluista on hallinnollista taakkaa (euromäärä ei laskettavissa)..
Vuosilomakirjanpidon tai sopimuksen toimittaminen vaadittaessa / Vuosilomalaki (162/2005) 29 §	0 (arvio)	0 (arvio)
Kirjallinen ilmoitus työvoimatoimistolle / Työsopimuslaki (55/2001) 9 luku 3 a §	0 (arvio)	0 (arvio)
Palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle / Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 16 §	0	0
Lomapalkan ja lomakorvauksen suuruutta kuvaavan laskelman antaminen / Vuosilomalaki (162/2005) 28 §	0	0
Kirjallisen työtodistuksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle / Työsopimuslaki (55/2001) 6 luku 7 §	0	0

Taulukko: Työnantajavelvoitteet hallinnollisen taakan mukaisessa järjestyksessä.

<sup>53</sup> Merkintä ”arvio” tarkoittaa sitä, että ainoastaan muutama haastatelluista yrityksistä oli käytännössä kohdannut veloitteen. Standardoinnissa on hyödynnetty myös niiden yritysten arviota taakasta, jotka eivät käytännössä olleet kohdanneet ko. velvoitetta, mutta joilla oli selkeä käsitys veloitteen hoitamiseksi vaadittavasta työstä..

Tilajavastuulain mukaisia selvityksiä (laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) 5 ja 6 §:t) pidettiin haastateltujen yritysten mukaan suurimpana taakkana taakkaprosentilla mitattuna. Vastaavaan lukuun päästiin mikroyrityksissä eläkeliiännäisissä asioissa sekä sairausvakuutusasioissa. Perusteluksi annettiin tilajavastuulain osalta tapausten suhteellinen harvalukuisuus, rutiinin puuttuminen ja tiedon hajautuminen useampaan eri lähteeseen.

Eläkkeisiin ja sairausvakuutuksiin liittyvää taakkaprosenttia perusteltiin pääasiassa asioiden ja asioinnin luonteella. Monimutkaisiin kysymyksiin ja tietojen työlääseen toimittamiseen saattoi lisäksi liittyä tilanteen kokeminen muutoinkin raskaaksi. Laadullinen palaute antoi viitteitä siihen, että tietojen toimittamisessa oli usein turhaksi koettuja yksityiskohtia, toistoa ja päällekkäisyyttä. Tietoja pyydettiin lisäksi toisinaan hankalilta ajanjaksoilta, jolloin yrityksen omia olemassa olevia tietokantoja ei voitu hyödyntää tehokkaasti informaation tuottamisessa.

## 5.2. Päätelmiä laadullisesta palautteesta

Haastatteluissa yrityksiltä tiedusteltiin myös kehittämisehdotuksia tutkimuksen kohteena olleisiin velvoitteisiin liittyen. Kaiken kaikkiaan yritysten halukkuus antaa laadullista palautetta ja konkreettisia kehittämissideoita nousi voimakkaammin esille kuin edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010).

Valtaosa tutkimuksessa esillä olleista tiedonantovelvoitteista koettiin kohtuullisen selkeiksi ja helpoiksi ymmärtää, mutta erityisesti asiointi Kansaneläkelaitoksen kanssa koettiin haastavaksi. Tiedonantovelvoitteiden kohdalla ymmärrettiin lähtökohtaisesti niiden tarkoituksenmukaisuus viranomaisille tai kolmansille tahoille. Yritykset katsoivat, että niiden toiminnan resurssit eivät kuitenkaan aina kohdanneet lainsäädännön asettamia velvollisuuksia. Tämä havainto liittyi erityisesti eläke-, sairausvakuutus- ja tilajavastuuasioihin.

Yritysten näkemyksissä korostuivat neljän tyyppiset kehittämissideat:

- Yhteisten tietokantojen kehittäminen ja päällekkäisen tiedon toimittamisen vähentäminen
- Sähköisen asioinnin edelleen kehittäminen
- Mahdollisuus saada viranomaiselta henkilökohtaista palvelua ja opastusta
- Lainsäädännön ja menettelytapojen yksinkertaistaminen

Yritysten esittämät kehitysajat olivat tietyissä tapauksissa hyvin konkreettisia liittyen mm. teknisten sovellusten käytännön ratkaisuihin. Yritykset halusivat enemmän oppaita ja ohjeistavaa materiaalia, ja ainakaan osa selvitykseen osallistuneista yrityksistä ei ollut tietoinen jo olemassa olevista tietolähteistä. Asiantuntija-arvioissa korostettiin myös sitä, että erityisesti pienissä ja mikroyrityksissä tietotaito työnantajavelvoitteiden hoitamiseksi vaihtelee merkittävästi. Moni työnantaja on aloittanut toimintansa puhtaasti pelkän liikeidean ympärille rakentaen, jolloin perusvalmiudet erilaisten velvoitteiden hoitamiseen paranevat vasta ajan myötä muun toiminnan kehittymisen ohessa.

## 5.3. Vertailu itse tekevien ja ulkoistaneiden yritysten välillä

Haastatteluvastausten ja mitattujen tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että itse tekevien yritysten kustannukset verrattuna palvelun ulkopuoliselta ostaneiden kustannuksiin olivat suurempia erityisesti

silloin, jos velvoitteen hoitamisesta vastasi yrityksen johtohenkilö. Kustannustehokkuus oli riippuvainen myös velvoitteen laadusta ja velvoitteen toteutumistiheydestä (frekvenssistä). Joidenkin velvoitteiden hoitaminen oli selvityksen mukaan edullisempaa itse, mutta kovinkaan pitkälle meneviä johtopäätöksiä vertailusta ei tule tehdä tämän selvityksen perusteella. Yritysten ajankäytössä toimiala- ja yrityskohtaiset erot ovat merkittäviä.

Joka tapauksessa laadullisesta palautteesta voidaan päätellä, että asioiden hoitamiseksi kannattaa yritysosta riippumatta harkita palvelun ostamista ulkopuoliselta asiantuntijalta tai tehtävän antamista siihen nimenomaisesti perehtyneelle henkilölle, ja että palvelujen keskittäminen sisäisesti tai ulkoisesti avaa lähtökohtaisesti mahdollisuuden säästää hallinnollisissa kustannuksissa.

## **6. Edellinen selvitys 7/2010, tulosten vertailu ja yhteenveto**

Merkittävimmät huomiot pienten ja mikroyritysten vertailussa keskisuuriin ja suuriin yrityksiin ovat velvoitekohtaisten lukuarvojen ja laadullisen palautteen perusteella kiteytettävissä seuraaviin havaintoihin.

**Hallinnolliset kustannukset olivat pääsääntöisesti pienille ja mikroyrityksille korkeammat, joissain yhteyksissä jopa huomattavissa määrin.** Esimerkiksi palkkalaskelman laatimisen hallinnolliset kustannukset olivat selvityksen mukaan työntekijää ja tapahtumaa kohden suurimmillaan jopa kaksinkertaiset edellisen selvityksen (TEM:n julkaisut 7/2010) tuloksiin verrattuina.

**Lainsäädäntö on kaikille sama, mutta pienten ja mikroyritysten resurssit ovat lähtökohtaisesti heikommät.** Käytännössä tämä korostuu niiden velvoitteiden hoitamisen yhteydessä, joissa tarvitaan enemmän työnantajan omaa panosta ja joissa ulkopuolisen palveluntarjoajan käyttäminen ei poista riittävästi työnantajan työtaakkaa. Esimerkiksi sairausvakuutuslain mukaisiin velvoitteisiin liittyvät tietopyynnöt tarkennuksineen saattavat viedä aikaa huomattavasti.

**Pienet ja mikrotyönantajat eivät lähtökohtaisesti pidä työntekijän etuuden ratkaisemiseen liittyviä tiedonantovelvoitteita hallinnollisena taakkana samassa määrin kuin suuret ja keskisuuret yritykset.** Erot tasoittuivat huonojen kokemusten myötä.

**Pienissä ja mikroyrityksissä sidotaan useimmiten myynnin ja toimituksen kannalta merkittävää henkilöstöä työnantajavelvoitteiden hoitamiseen, mikä on pois liiketoiminnan tuloksesta.** Haastatteluvastausten perusteella yrityksen toimitusjohtaja oli useimmiten itse vastuussa työnantajavelvoitteiden hoitamisesta pienimmissä yrityksissä. Erityisesti pienissä yrityskokoluokissa on otettava huomioon vaihtoehtokustannus. Käytännössä työnantajavelvoitteiden hoitamiseen kulunut aika olisi käytettävissä liiketoiminnan kannalta tuottavampaan työhön.

**Toimiala- ja yrityskohtaisia eroja on merkittävässä määrin.** Esimerkiksi pienten perheyritysten kohdalla tiettyjen työnantajavelvoitteiden täyttämiseen ei kulunut aikaa joissain tapauksissa juuri lainkaan sen vuoksi, että töitä tehdään aina silloin kuin niitä on riippumatta omasta terveydentilasta. Sairauden vuoksi ei jäädä yhtä usein pois töistä ja poissaolojaksot jäävät lyhyemmiksi. Muun muassa ilmoitus Kansaneläkelaitokselle työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien tehdään harvemmin tällaisissa mikroyrityksissä.

**Keskisuurissa ja suurissa yhtiöissä ajankäytön tehokkuus korostuu massaluontoisissa ilmoituksissa.** Mikro- ja pienyhtiöissä ollaan lähtökohtaisesti valmiimpia käyttämään aikaa liiketoiminnan tehokkuuden kustannuksella työntekijöiden auttamiseen erilaisissa etuasioissa, mutta suuri osa kustannuksista olisi ilmeisesti vähennettävissä toiminnan tehostamisella, tietotaidon kartuttamisella ja toimintojen siirtämisellä ulkopuolisten palveluntarjoajien tai yrityksen oman toimistotyöntekijän hoidettaviksi.

Kautta linjan voidaan päätellä, että **työnantajavelvoitteista syntyvät hallinnolliset kustannukset ovat suhteellisesti suurimmat kaikkein pienimmillä työnantajayrityksillä.**

## Liite 1 - Haastatteluvastaukset vastausosuuksien mukaan

Työnantajavelvoitteen hoitamisen käytännön kokemukseen perustuvia vastauksia ei saatu kaikissa segmenteissä jokaiseen kysymykseen. Alla oleva taulukko kuvaa velvoite- ja segmenttikohtaisesti saadut kvantitatiiviset vastaukset, eli tapaukset, joissa haastateltava työnantaja on kertonut tosiasiaa esiintyneiden tapausten käsittelyyn menneitä aikoja.

Mikäli työnantaja ei ollut kohdannut velvoitetta, pyrittiin kuitenkin saamaan vastaus laadullisiin kysymyksiin tapauskohtaisen tarkoituksenmukaisuusharkinnan perusteella.

Esimerkiksi merkintä 3/3 tarkoittaa, että työnantajavelvoitteen osalta ko. segmentissä on haastateltu kolmea työnantajayritystä, joista kaikki kolme ovat myös antaneet velvoitteen käytännön kohtaamiseen perustuvan ajankäyttöä koskevan (kvantitatiivisen) vastauksen. Merkintä 0/3 tarkoittaa, että kolmelta ko. segmentissä haastatellulta yritykseltä ei saatu lainkaan kvantitatiivista vastausta perustuen käytännön kokemuksiin, mutta sen sijaan yrityksiltä on todennäköisesti saatu laadullista (kvalitatiivista) palautetta ja mahdollisesti myös arvio ajankäytöstä. Arviot on huomioitu selvityksessä lähinnä tiedon standardoinnin yhteydessä tai merkitty raporttiin mainiten suoraan niiden olevan arvioita.

Tiedonantovelvoite ja sen taustalla oleva lainsäädäntö	Haastatellut yritykset ovat alla työntekijöiden määrän ja velvoitteen suorittamisen tavan perusteella jaetuissa segmenteissä					
	1-4, itse tekevät	1-4, ulkoistaneet	5-9, itse tekevät	5-9, ulkoistaneet	10-49, itse tekevät	10-49, ulkoistaneet
Palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle / Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 16 §	3/3	3/3	3/3	3/3	2/2	3/3
Lomapalkan ja lomakorvauksen suuruutta kuvaavan laskelman antaminen / Vuosilomalaki (162/2005) 28 §	3/3	3/3	3/3	3/3	2/2	3/3
Vuosilomien, säästövapaiden sekä palkkojen ja korvausten kirjanpito / Vuosilomalaki (162/2005) 29 §	3/3	2/3	3/3	2/3	2/2	3/3
Ilmoitus työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien Kansaneläkelaitokselle / Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 15 luku 10 §	3/3	3/3	3/3	1/3	2/2	3/3
Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön / Työntekijän eläkelaki (395/2006) 144 § ja Valtioneuvoston asetus työntekijän eläkelain toimeenpanosta (874/2006) 3 §	3/3	2/3	3/3	3/3	2/2	3/3
Tietojen toimittaminen vakuutusmaksun määräämistä ja vakuutuksen hoitoa varten / Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) 37 §	3/3	3/3	3/3	2/3	2/2	3/3
Tapaturmavakuutuksista tehtävä ilmoitus vakuutuslaitokselle / Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/1998) 22d §	2/3	3/3	3/3	1/3	2/2	3/3
Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen pyynnöstä / Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 19 luku 1 §	1/3	2/3	2/3	1/3	1/2	2/3

Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen tai vastaavan toimesta pyynnöstä / Kansaneläkelaki (568/2007) 86 §	1/3	1/3	2/3	0/3	0/2	2/3
Kirjallisen työtodistuksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle / Työsopimuslaki (55/2001) 6 luku 7 §	1/3	3/3 (pääosin itse)	3/3	3/3 (pääosin itse)	2/2	3/3 (pääosin itse)
Vuosilomakirjanpidon tai sopimuksen toimittaminen vaadittaessa / Vuosilomalaki (162/2005) 29 §	1/3	0/3	0/3	0/3	1/2	0/3
Tietojen antaminen eläke- tai kuntoutusasian ratkaisemiseksi / Työntekijän eläkelaki (395/2006) 195 §	1/3	0/3	1/3	0/3	2/2	1/3
Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen, työ- ja elinkeinotoimiston tai vastaavan pyynnöstä / Työttömyysturvalaki (1290/2002) 13 luku 1 §	1/3	0/3	0/3	0/3	2/2	2/3
Selvitysten pyytäminen ja toimittaminen, dokumenttien säilyttäminen ja ilmoitus luottamusmiehelle / Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) 5 ja 6 §:t	2/3	2/3	1/3	1/3	0/2	1/3
Kirjallinen ilmoitus työvoimatoimistolle / Työsopimuslaki (55/2001) 9 luku 3 a §	0/3	0/3	0/3	0/3	0/2	1/3

*Taulukko: Haastatteluvastaukset työnantajavelvoitteiden (vastausosuudet)*

## Liite 2 - Populaatiot ja lähteet

Tilastoluvuissa on lähdetty liikkeelle työntajien ja työntekijöiden lukumääristä kokoluokittain. Populaatiotiedot jaetaan SCM-menetelmässä viiteen kategoriaan:

- A. Tilastollisesti luotettava populaatio
- B. Asiantuntija-arvioiden ja erillisselvitysten ja tutkimusten kautta estimoitu populaatio
- C. Asiantuntija-arvioihin perustuva populaatio
- D. Ei luotettava populaatiotietoa
- E. Populaatiotietoa ei saatavilla

*Työnantajat* - Taulukossa on esitetty populaatiot työnantajakohtaisesti segmenteittäin.

Populaatiot	Lkm	Kategoria	Lähde
Työnantajayritysten määrä, 1-4 työntekijää, itse tekevät	20271	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työnantajayritysten määrä, 1-4 työntekijää, ulkoistettu	40543	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työnantajayritysten määrä, 5-9 työntekijää, itse tekevät	8787	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työnantajayritysten määrä, 5-9 työntekijää, ulkoistettu	8787	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työnantajayritysten määrä, 10-49 työntekijää, itse tekevät	4783	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työnantajayritysten määrä, 10-49 työntekijää, ulkoistettu	9565	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot

*Taulukko: Populaatiot työnantajatietojen mukaan*

*Työntekijät* - Taulukossa on esitetty populaatiot työntekijäkohtaisesti segmenteittäin.

Populaatiot	Lkm	Kategoria	Lähde
Työntekijöiden määrä, 1-4 työntekijää, itse tekevät	42142	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työntekijöiden määrä, 1-4 työntekijää, ulkoistettu	84285	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työntekijöiden määrä, 5-9 työntekijää, itse tekevät	56293	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työntekijöiden määrä, 5-9 työntekijää, ulkoistettu	56293	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työntekijöiden määrä, 10-49 työntekijää, itse tekevät	92523	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
Työntekijöiden määrä, 10-49 työntekijää, ulkoistettu	185046	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot

*Taulukko: Populaatiot työntekijätietojen mukaan*



Työnantajavelvoitteet - Taulukossa on esitetty populaatiotietojen arvio työnantajavelvoitekohtaisesti.

Työnantajavelvoite	Populaatiot	Lkm	Kategoria	Lähde
1) Palkkalaskelman laatiminen ja toimittaminen työntekijälle / Työsopimuslaki (55/2001) 2 luku 16 §	Työntekijöiden määrä, 1-4 työntekijää, itse tekevät	42142	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
	Työntekijöiden määrä, 1-4 työntekijää, ulkoistettu	84285		
	Työntekijöiden määrä, 5-9 työntekijää, itse tekevät	56293		
	Työntekijöiden määrä, 5-9 työntekijää, ulkoistettu	56293		
	Työntekijöiden määrä, 10-49 työntekijää, itse tekevät	92523		
	Työntekijöiden määrä, 10-49 työntekijää, ulkoistettu	185046		
Työnantajavelvoite	Populaatiot	Lkm	Kategoria	Lähde
2) Lomapalkan ja lomakorvauksen suuruutta kuvaavan laskelman antaminen / Vuosilomalaki (162/2005) 28 §	Työntekijöiden määrä, 1-4 työntekijää, itse tekevät	42142	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
	Työntekijöiden määrä, 1-4 työntekijää, ulkoistettu	84285		
	Työntekijöiden määrä, 5-9 työntekijää, itse tekevät	56293		
	Työntekijöiden määrä, 5-9 työntekijää, ulkoistettu	56293		
	Työntekijöiden määrä, 10-49 työntekijää, itse tekevät	92523		
	Työntekijöiden määrä, 10-49 työntekijää, ulkoistettu	185046		
Työnantajavelvoite	Populaatiot	Lkm	Kategoria	Lähde
3) Vuosilomien, säästövapaiden sekä palkkojen ja korvausten kirjanpito / Vuosilomalaki (162/2005) 29 §	Työntekijöiden määrä, 1-4 työntekijää, itse tekevät	42142	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
	Työntekijöiden määrä, 1-4 työntekijää, ulkoistettu	84285		
	Työntekijöiden määrä, 5-9 työntekijää, itse tekevät	56293		
	Työntekijöiden määrä, 5-9 työntekijää, ulkoistettu	56293		
	Työntekijöiden määrä, 10-49 työntekijää, itse tekevät	92523		
	Työntekijöiden määrä, 10-49 työntekijää, ulkoistettu	185046		
Työnantajavelvoite	Populaatiot <sup>54</sup>	Lkm	Kategoria	Lähde
4) Ilmoitus työntekijälle maksetusta palkasta sairausvakuutuskorvaukseen oikeutettuja työntekijöitä koskien Kansaneläkelaitokselle. / Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 15 luku 10 §	Sairaustapausten määrä, 1-4 työntekijää, itse tekevät	337136	B	Työolobarometri 2008, arviointi 8 päivällä / henkilö, estimoitu ed. selvityksen TEM 7/2010 kanssa linjassa
	Sairaustapausten määrä, 1-4 työntekijää, ulkoistettu	674280		
	Sairaustapausten määrä, 5-9 työntekijää, itse tekevät	450344		
	Sairaustapausten määrä, 5-9 työntekijää, ulkoistettu	450344		
	Sairaustapausten määrä, 10-49 työntekijää, itse tekevät	740184		
	Sairaustapausten määrä, 10-49 työntekijää, ulkoistettu	1480368		
Työnantajavelvoite	Populaatiot	Lkm	Kategoria	Lähde
5) Tunnistetietojen ja työntekijöiden tietojen	Työntekijöiden määrä, 1-4 työntekijää, itse tekevät	42142		Tilastokeskus ja

<sup>54</sup> Haastattelujen perusteella kuitenkin on mahdollista, että sairauspäivien määrä jää alhaisemmaksi pienimmissä yrityskokoluokissa, katso tarkemmin kohdassa 4.4.

ilmoittaminen työeläkevakuutusyhtiöön / Työntekijän eläkelaki (395/2006) 144 § ja siinä viitattu Valtioneuvoston asetus työntekijän eläkelain toimeenpanosta (874/2006) 3 §	Työntekijöiden määrä, 1-4 työntekijää, ulkoistettu	84285	B	asiantuntija-arviot
	Työntekijöiden määrä, 5-9 työntekijää, itse tekevät	56293		
	Työntekijöiden määrä, 5-9 työntekijää, ulkoistettu	56293		
	Työntekijöiden määrä, 10-49 työntekijää, itse tekevät	92523		
	Työntekijöiden määrä, 10-49 työntekijää, ulkoistettu	185046		
<b>Työnantajavelvoite</b>	<b>Populaatiot</b>	<b>Lkm</b>	<b>Kategoria</b>	<b>Lähde</b>
6) Tietojen toimittaminen vakuutusmaksun määräämistä ja vakuutuksen hoitoa varten / Tapaturmavakuutuslaki (608/1948) 37 §	Työnantajien määrä, 1-4 työntekijää, itse tekevät	20271	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
	Työnantajien määrä, 1-4 työntekijää, ulkoistettu	40543		
	Työnantajien määrä, 5-9 työntekijää, itse tekevät	8787		
	Työnantajien määrä, 5-9 työntekijää, ulkoistettu	8787		
	Työnantajien määrä, 10-49 työntekijää, itse tekevät	4783		
	Työnantajien määrä, 10-49 työntekijää, ulkoistettu	9565		
<b>Työnantajavelvoite</b>	<b>Populaatiot</b>	<b>Lkm</b>	<b>Kategoria</b>	<b>Lähde</b>
7) Tapaturmavakuutuksista tehtävä ilmoitus vakuutuslaitokselle / Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta (555/1998) 22d §	Työnantajien määrä, 1-4 työntekijää, itse tekevät	20271	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
	Työnantajien määrä, 1-4 työntekijää, ulkoistettu	40543		
	Työnantajien määrä, 5-9 työntekijää, itse tekevät	8787		
	Työnantajien määrä, 5-9 työntekijää, ulkoistettu	8787		
	Työnantajien määrä, 10-49 työntekijää, itse tekevät	4783		
	Työnantajien määrä, 10-49 työntekijää, ulkoistettu	9565		
<b>Työnantajavelvoite</b>	<b>Populaatiot</b>	<b>Lkm</b>	<b>Kategoria</b>	<b>Lähde</b>
8) Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen pyynnöstä / Sairausvakuutuslaki (1224/2004) 19 luku 1 §	Työnantajien määrä, 1-4 työntekijää, itse tekevät	20271	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
	Työnantajien määrä, 1-4 työntekijää, ulkoistettu	40543		
	Työnantajien määrä, 5-9 työntekijää, itse tekevät	8787		
	Työnantajien määrä, 5-9 työntekijää, ulkoistettu	8787		
	Työnantajien määrä, 10-49 työntekijää, itse tekevät	4783		
	Työnantajien määrä, 10-49 työntekijää, ulkoistettu	9565		
<b>Työnantajavelvoite</b>	<b>Populaatiot</b>	<b>Lkm</b>	<b>Kategoria</b>	<b>Lähde</b>
9) Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen tai vastaavan toimesta pyynnöstä / Kansaneläkelaki (568/2007) 86 §	Työnantajien määrä, 1-4 työntekijää, itse tekevät	20271	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
	Työnantajien määrä, 1-4 työntekijää, ulkoistettu	40543		
	Työnantajien määrä, 5-9 työntekijää, itse tekevät	8787		
	Työnantajien määrä, 5-9 työntekijää, ulkoistettu	8787		
	Työnantajien määrä, 10-49 työntekijää, yhdistetty	14348		

<b>Työnantajavelvoite</b>	<b>Populaatiot<sup>55</sup></b>	<b>Lkm</b>	<b>Kategoria</b>	<b>Lähde</b>
10) Kirjallisen työtodistuksen laatiminen ja toimittaminen työntekijälle / Työsopimuslaki (55/2001) 6 luku 7 §	Laskennallinen osuus 1-4, yht.	637	C	Asiantuntija-arviot, estimoitu ed. selvityksen TEM 7/2010 kanssa linjassa
	Laskennallinen osuus 5-9, yht.	567		
	Laskennallinen osuus 10-49, yht.	1400		
<b>Työnantajavelvoite</b>	<b>Populaatiot</b>	<b>Lkm</b>	<b>Kategoria</b>	<b>Lähde</b>
11) Vuosilomakirjanpidon tai sopimuksen toimittaminen vaadittaessa / Vuosilomalaki (162/2005) 29 §	Työntekijöiden määrä, 1-4 työntekijää, itse tekevät	42142	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
	Työntekijöiden määrä, 1-4 työntekijää, ulkoistettu	84285		
	Työntekijöiden määrä, 5-9 työntekijää, itse tekevät	56293		
	Työntekijöiden määrä, 5-9 työntekijää, ulkoistettu	56293		
	Työntekijöiden määrä, 10-49 työntekijää, itse tekevät	92523		
	Työntekijöiden määrä, 10-49 työntekijää, ulkoistettu	185046		
<b>Työnantajavelvoite</b>	<b>Populaatiot</b>	<b>Lkm</b>	<b>Kategoria</b>	<b>Lähde</b>
12) Tietojen antaminen eläke- tai kuntoutusasian ratkaisemiseksi / Työntekijän eläkelaki (395/2006) 195 §	Työnantajien määrä, 1-9, yhdistetty	78390	B	Tilastokeskus ja asiantuntija-arviot
	Työnantajien määrä, 10-49 työntekijää, yhdistetty	14348		
<b>Työnantajavelvoite</b>	<b>Populaatiot</b>	<b>Lkm</b>	<b>Kategoria</b>	<b>Lähde</b>
13) Tietojen luovuttaminen Kansaneläkelaitoksen, työ- ja elinkeinotoimiston tai vastaavan pyynnöstä / Työttömyysturvalaki (1290/2002) 13 luku 1 §	Työnantajien määrä, yhteensä	100527	A	Tilastokeskus
<b>Työnantajavelvoite</b>	<b>Populaatiot<sup>56</sup></b>	<b>Lkm</b>	<b>Kategoria</b>	<b>Lähde</b>
14) Selvitysten pyytäminen ja toimittaminen, dokumenttien säilyttäminen ja ilmoitus luottamusmiehelle / Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) 5 ja 6 §:t	Ulkopuolista työvoimaa käyttävien yritysten määrä, 1-4 työntekijää, itse tekevät	13176	C	Asiantuntija-arviot, estimoitu ed. selvityksen TEM 7/2010 kanssa linjassa
	Ulkopuolista työvoimaa käyttävien yritysten määrä, 1-4 työntekijää, ulkoistettu	26353		
	Ulkopuolista työvoimaa käyttävien yritysten määrä, 5-9 työntekijää, itse tekevät	5712		
	Ulkopuolista työvoimaa käyttävien yritysten määrä, 5-9 työntekijää, ulkoistettu	5712		
	Ulkopuolista työvoimaa käyttävien yritysten määrä, 10-49 työntekijää, itse tekevät	3109		
	Ulkopuolista työvoimaa käyttävien yritysten määrä, 10-49 työntekijää, ulkoistettu	6217		

<sup>55</sup> Populaatio perustuu tässä yhteydessä laskennalliseen asiantuntija-arvioon, jossa on käytetty lähtökohtana irtisanomisten ja taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanottujen määrän kokonaismääräksi edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) arvioitua lukumäärää 7471 (Lähde: SAK, 2006), kun kaikkiaan työntekijöitä oli 1481868. Tässä selvityksessä yritysten kokonaistyöntekijämäärä on käytetyn Tilastokeskuksen tilaston mukaan 516583, josta ko. populaatioluku on saatu laskennallisesti samaa suhdelukua käyttäen. Lähtöarvona laskelmissa kullekin segmentille on yhteislukumäärä 2604.

<sup>56</sup> Populaatio perustuu tässä yhteydessä asiantuntija-arvioon, jossa on käytetty lähtökohtana ulkopuolista työvoimaa käyttävien yritysten kokonaismääräksi edellisessä selvityksessä (TEM:n julkaisut 7/2010) arvioitua lukumäärää 65540, kun kaikkiaan yrityksiä oli 100527. Tässäkin selvityksessä arvioidaan, että populaatiosta n. 65 %:a käyttää ulkopuolista työvoimaa.

Työnantajavelvoite	Populaatiot	Lkm	Kategoria	Lähde
15) Kirjallinen ilmoitus työvoimatoimistolle / Työsopimuslaki (55/2001) 9 luku 3 a §	Populaatiotietoa ei saatavilla.	-	E	-
	Populaatiotietoa ei saatavilla.	-		
	Populaatiotietoa ei saatavilla.	-		
	Populaatiotietoa ei saatavilla.	-		
	Populaatiotietoa ei saatavilla.	-		
	Populaatiotietoa ei saatavilla.	-		

Taulukko: Populaatiot ja tietolähteet tiedonantovelvoitteittain