

POISSAOLOTIETOJEN ILMOITTAMINEN TULOREKISTERIIN

Esperi Care Oy



Ammattikorkeakoulututkinon opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

Syksy 2022

Taru Alanen

Koulutuksen nimi

Tekijä Taru Alanen

Työn nimi Poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisteriin

Ohjaaja Ari Sarviharju

Tiivistelmä

Vuosi 2022

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana oli Esperri Care Oy. Sen tavoitteena oli selvittää, kannattaako Esperri Care Oy:ssä aloittaa työntekijöiden poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisteriin. Ensimmäisessä haluttiin selvittää, millaisia taloudellisia vaikutuksia siitä on yritykselle ja kannattaako palkanlaskijoiden käyttää siihen työaika. Lisäksi haluttiin selvittää, millaisia ongelmia tai haasteita käytännön työssä on ollut.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käydään läpi, mikä on Esperri-konserni, Tulorekisteri ja Mepco HRM. Otetaan esimerkkejä työntekijän poissaoloista ja miten niistä haetaan korvauksia. Kansaneläkelaitos (Kela) nousee työssä esiin useasti, koska työnantaja ja mahdollisesti työntekijä hakevat sieltä etuuksia, kuten sairauspäivärahaa.

Työssä tutkittiin työntekijöiden poissaolotietoja Mepco - palkkajärjestelmän ja Tulorekisterin välillä ja verrattiin niitä Kansaneläkelaitoksen (Kelan) antamiin päivärahopäätöksiin. Eriolaisten ongelmatilanteiden selvittämiseksi tehtiin haastattelu, jossa haastateltiin palkkahallinnon järjestelmäasiantuntijaa sekä kahta palkkahallinnon asiantuntijaa. Heiltä kysyttiin myös mielipidettä poissaolotietojen ilmoittamisesta Tulorekisteriin.

Haastatteluissa tuli esiin, että poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisteriin vähentää palkanlaskijoiden manuaalisia työvaiheita. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisteriin on kannattavaa. Tutkimuksissa tuli kuitenkin esiin ongelmatilanteita, joita palkanlaskijat ei ole ottaneet huomioon poissaoloja ilmoittaessa.

Kelan päivärahopäätökset eivät aina vastanneet sitä mitä Tulorekisteriin oli ilmoitettu. Palkanlaskijoiden pitää tarkastella työntekijöiden poissaolotietoja tarkemmin Mepcon hakujen avulla. Näin varmistetaan, että saadaan työnantajalle kuuluva korvaus. Vaikka automatisointi poissaolotietojen ilmoittamisessa Tulorekisteriin ei ole vielä täydellistä, se kehittyy koko ajan ja koska siellä olevaa tietoa hyödyntää niin moni eri taho niin myös Esperri Care Oy:n kannattaisi ilmoittaa poissaolotietoja Tulorekisteriin.

Avainsanat Tulorekisteri, Mepco, palkanlaskenta, järjestelmänhallinta, päiväraha,

Sivut 27 sivua ja liitteitä 3 sivua

Name of Degree Programme

Author Taru Alanen

Subject Reporting absence data to the Incomes Register

Supervisors Ari Sarviharju

Abstract

Year 2022

This Thesis was commissioned by: Esperi Care Oy. The goal was to find out should Esperi Care Oy start reporting employees absence data to the Incomes Register. The primary purpose was to find out what kind of financial effects it has for the company and should the payroll clerks spend their time on it. In addition, the purpose was also to find out what kind of problems or challenges there have been in practical work.

In the theory part of the thesis Esperi-group, Incomes Register and Mepco HRM are reviewed. There is also examples of employee absences and how to apply for compensation. The Social Insurance Institution of Finland (Kela) comes up at this work often because the employer and possibly the employee apply for allowance from there, for example sickness allowance.

The thesis was implemented as qualitative research. In the thesis employees absence data between Mepco – payroll administration system and Incomes Register was examined and compared to Kela’s allowance decisions. In order to find out more information about problem situations the interview was made. System expert of payroll administration and two payroll administration specialists participated in the interview. They were asked about their opinion about reporting absence data to the Incomes Register.

In the interviews, it emerged that reporting absence data to the Incomes Register reduces the manual work steps of payroll clerks. All the interviewees thought that reporting absence data to the Incomes Register is worthwhile. However, the research revealed problem situations that payroll clerks have not taken into account when reporting absences.

It showed that Kela’s allowance decisions did not always correspond to what was reported to the Incomes Register. Payroll clerks need to look at employees' absence data more carefully by using Mepco’s searches. This ensures that the company receives compensation. Although, the automation of reporting absence data to the Incomes Register is not yet perfect, it is developing all the time, and since the information there is used by so many different organizations that is why Esperi Care Oy should also report absence data to the Incomes Register.

Keywords Incomes Register, Mepco, payroll computation, system management, daily allowance

Pages 27 pages and appendices 3 pages

Sisälllys

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	1
2	ESPERI - KONSERNI	2
3	TULOREKISTERI	4
3.1	Yleistä	4
3.2	Poissaolotietoja hyödyntävät tahot.....	5
3.3	Poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisterin kannalta	6
3.4	Ongelmat Tulorekisterissä	8
4	MEPCO - HRM.....	9
4.1	Yleistä	9
4.2	Poissaolotietojen siirtäminen Tulorekisteriin Mepcosta	10
5	HAASTATTELU.....	13
5.1	Haastattelun purku	13
5.2	SWOT-analyysi	18
6	POHDINTA.....	20
6.1	Ongelmat.....	20
6.2	Poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisteriin Esperi Care Oy:ssa.....	23
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	24
	Lähteet.....	26

Liitteet

- Liite 1 Haastattelukysymykset
- Liite 2 Opinnäytetyön aineistonhallintasuunnitelma

1 JOHDANTO

Kansallinen Tulorekisteri eli KATRE on Verohallinnon Tulorekisteriyksikön ylläpitämä valtakunnallinen sähköinen tulotietojärjestelmä, joka on otettu käyttöön vuonna 2019. Vuonna 2018 astui voimaan laki tulotietojärjestelmästä (53/2018), jonka perusteella työnantajat ja etuuksien maksajat ilmoittavat Tulorekisteriin henkilölle maksetut palkat, eläkkeet ja muut etuudet. (Tulorekisteri, 2022a) Poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisteriin on edelleen vapaaehtoista, mutta sitä suositellaan, jotta etuuksien maksajat pääsisivät hyödyntämään tietoa. (Tulorekisteri, 2022b)

Toimeksiantajana tässä opinnäytetyössä toimii Esperri Care Oy, joka tarjoaa monipuolisia ja laadukkaita asumispalveluita ikäihmisille, mielenterveyskuntoutujille ja kehitysvammaisille ympäri Suomen. (Esperri, n.d.) Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisteriin, kun haluttiin selvittää kannattaako Esperri Care Oy:n alkaa ilmoittamaan poissaolotietoja Tulorekisteriin, koska asia koskee noin 3000 työntekijää. Ensisijaisesti haluttiin selvittää, millaisia taloudellisia vaikutuksia poissaolotietojen ilmoittamisesta yritykselle on, ja kannattaako palkanlaskijoiden työaika käyttää poissaolojen ilmoittamiseen Tulorekisteriin. Lisäksi haluttiin selvittää, millaisia ongelmia tai haasteita käytännön työssä on ollut ja miten näitä voitaisiin estää. Esperillä on käytössä palkanlaskentajärjestelmä Mepco HRM, jonka kautta poissaolotiedot voi ilmoittaa Tulorekisteriin henkilötasolla. HRM on lyhenne englannin kielen sanoista Human Resource Management, joka tarkoittaa suomeksi henkilöstöjohtamista.

Opinnäytetyö suoritetaan laadullisena tutkimuksena ja tutkimusmenetelmäksi valikoitui haastattelu. Tutkimuksessa haastateltiin palkkahallinnon järjestelmäasiantuntijaa ja kahta palkkahallinnon asiantuntijaa. Heiltä kysyttiin yleisiä kokemuksia poissaolotietojen ilmoittamisesta, siinä kohdatuista haasteista ja ilmoittamisen hyödyistä. Työntekijän poissaolo ja sen ajalta maksettu palkka pitää ilmoittaa Kansaneläkelaitokselle (Kela), jotta työnantaja ja työntekijä voivat hakea etuuksia, kuten sairauspäivärahaa. (Kela, 2022a)

Työssä tutkittiin myös Mepcossa ilmoitettuja työntekijöiden poissaoloja ja niitä verrattiin Tulorekisterin tietoihin sekä Kelan antamiin päivärahopäätöksiin.

2 ESPERI - KONSERNI

Esperi on perustettu vuonna 2001 ja on nykyään Suomen toiseksi suurin asumispalveluiden tuottaja. Se sisältää useita yksityisen sosiaalipalvelualan yrityksiä, jotka tarjoavat asumispalveluita ikääntyneille, mielenterveys- ja päihdekuntoutujille ympäri Suomen. Konsernin toimitusjohtajana toimii Stefan Wentjärvi ja pääkonttori sijaitsee Helsingissä vanhassa sotilassairaalassa Tilkassa. Esperi-konsernin emoyhtiö on Irepse Oy. Yhtiön enemmistöosakas on kesästä 2022 alkaen ollut sijoitusyhtiö Triton. Vähemmistöosakkaina toimivat Danske Bank, SEB ja Ilmarinen. Esperi-konserni työllistää yli 6000 henkilöä ja toimii 200 kunnan yhteistyökumppanina. (Esperi, n.d.)

Esperin tavoitteena on Suomen onnellisimmat asukkaat. Sitä tukemassa on Esperin arvot, jotka ovat:

- On ilo kohdata sinut.
Vuorovaikutus ja välittäminen ovat työmme perusta. Toisen ihmisen kohtaaminen on meille ilon hetki. Annamme kohtaamiselle aikaa ja olemme aidosti läsnä. Meillä jokainen on arvokas omana itsenään.
- Rehtiys on vahvuutemme.
Teemme mitä lupaamme. Tunne oman alamme ja tiedämme, mihin pystymme. Tekemisemme on läpinäkyvää sekä avointa. Teemme vastuullisia ratkaisuja ja luomme turvallisuutta kaikilla toimintamme tasoilla. Olemme toisiamme varten ja teemme työtä tiiviisti yhdessä.
- Meissä on rohkeus uudistaa.
Johdamme tavoitteellisesti ja katsomme rohkeasti eteenpäin. Säännöllinen mittaaminen ohjaa kehittymistämme. Keräämämme osaaminen on voimavaramme, josta olemme ylpeitä. Olemme jokainen erilaisia ja opimme jatkuvasti toisiltamme. Kokeilemme uteliaina uutta ja löydämme yhdessä parhaat tavat toimia.

Irepse Oy sisältää useita erillisyrityksiä, joilla on omat y-tunnukset. Erillisyrityksessä voi olla useampia yksiköitä, joiden toimintaa johtaa yksikönpäälliköt tai -johtajat. Erillisyrityksistä suurimmat ovat Esperi Care Oy, joka työllistää noin 3000 työntekijää sekä tytäryhtiö Saga Care Finland Oy, joka työllistää noin 700 työntekijää. (Finder, n.d.; Saga Care, n.d.) Esperi Care Oy:n henkilöstön palkkoja laskee kuusi palkanlaskijaa. Muut erillisyritykset on jaettu useammalle palkanlaskijalle.

Esperi-konsernissa poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisteriin aloitettiin vuoden 2021 alussa ensin muutamassa yrityksessä niin sanottuna pilottina. Pikkuhiljaa useammat yritykset siirtyivät myös ilmoittamaan poissaolotietoja Tulorekisteriin. Erilaisiin ongelmatilanteisiin on törmätty tänä aikana ja niitä on korjattu sitä mukaa, kun niitä on ilmennyt. Ennen kuin Esperi Care Oy eli koko konsernin isoin yritys, alkaa ilmoittamaan poissaolotietoja Tulorekisteriin, halutaan tietää kaikki mahdolliset virhetilanteet ja onko se edes kannattavaa palkanlaskijoiden työajan käytön kannalta. Viekö virhetilanteiden selvittäminen niin paljon palkanlaskijoiden aikaa, että on kannattavampaa olla ilmoittamatta poissaolotietoja suoraan Tulorekisteriin?

3 TULOREKISTERI

3.1 Yleistä

16. tammikuuta 2018 tuli voimaan laki tulotietojärjestelmästä 53/2018, jossa määritellään:

- Rekisterinpitäjä ja Tulorekisterin käyttötarkoitus
- Mitä tulotietojärjestelmään tallennetaan
- Milloin tiedot pitää sinne toimittaa
- Kenelle tietoja voidaan luovuttaa

Kansallinen Tulorekisteri eli KATRE on Verohallinnon Tulorekisteriyksikön ylläpitämä valtakunnallinen sähköinen tulotietojärjestelmä, minne työnantajat ja muidenkin suoritusten maksajat ilmoittavat työntekijöiden tai etuuksien saajien palkat, eläkkeet ja muut etuudet. Tulorekisteri otettiin käyttöön vuonna 2019, jolloin tammikuusta alkaen palkanmaksajat alkoivat ilmoittaa palkkatietoja Tulorekisteriin reaaliaikaisesti. Vuonna 2021 myös eläkkeiden ja etuuksien maksajat liittyivät Tulorekisteriin. Yksityishenkilöt voivat tarkistaa Tulorekisteristä sinne ilmoitettuja ansiotietoja. (Verohallinto, 2022) Verohallinnolle ei tarvitse enää toimittaa vuosi-ilmoitusta palkoista tai muista ansiotuloista, koska palkkatiedot siirtyvät Tulorekisteriin reaaliajassa eli heti maksun jälkeen. (Kondelin & Peltomäki, 2022 s.24; Vero, 2022)

Palkkatietojen lisäksi työnantaja ilmoittaa Tulorekisteriin työsuhteeseen liittyviä tietoja sekä vapaaehtoisesti työntekijän poissaolotietoja. Korjaukset poissaolotietoihin pitäisi ilmoittaa Tulorekisteriin mahdollisimman pian, jotta estetään virheellisten Kela-korvauksien maksaminen. Työnantaja ei ilmoita Tulorekisteriin suurinta osaa pääomatuloista, matka- ja majoituskorvauksia, eikä sinne ilmoiteta yrittäjän ja maatalousyrittäjän eläkelain mukaan vakuutetun yrittäjän työtuloa. Etuuksien maksajat ilmoittavat Tulorekisteriin eläkkeet ja muita etuuksia, mutta sinne ei ilmoiteta arkaluonteisia tietoja, kuten maksettua toimeentulotukea. (Tulorekisteri, 2022a)

3.2 Poissaolotietoja hyödyntävät tahot

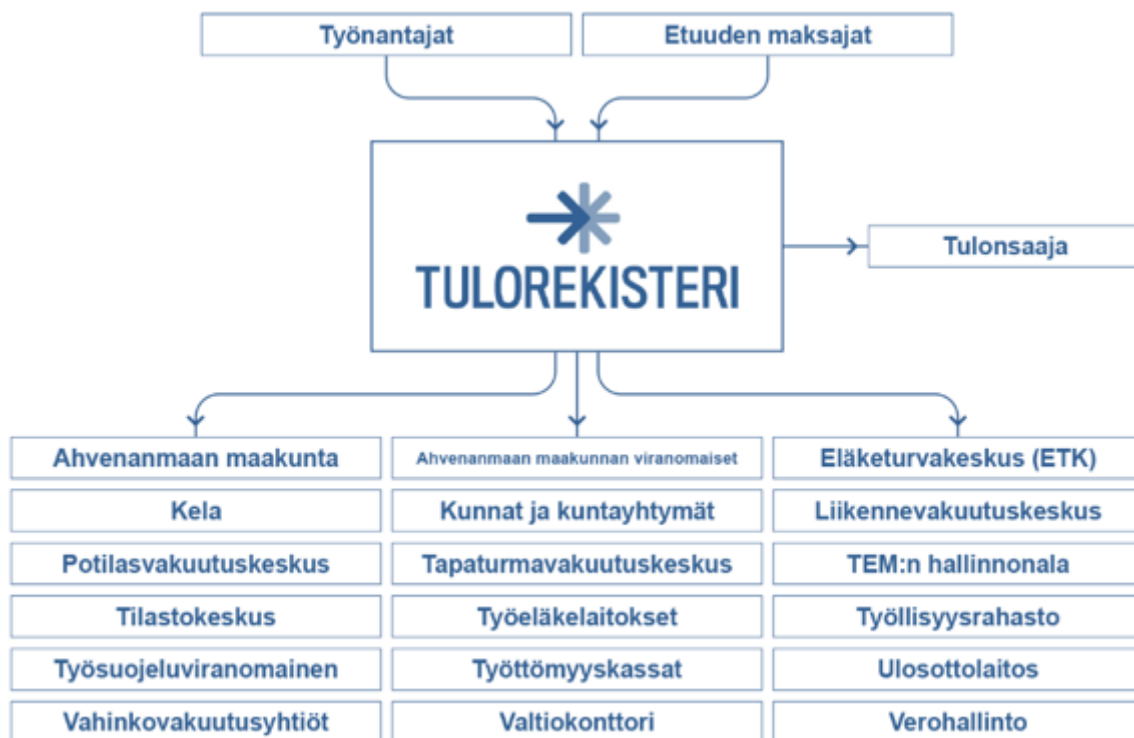
Tulorekisterin tietoja saavat käyttää vain ne tahot, joilla on siihen lakisääteinen oikeus.

(Tulorekisteri, 2022c)

Tiedon käyttäjiä ovat:

- Ahvenanmaan maakunta ja sen viranomaiset
- Eläketurvakeskus (ETK)
- Kansaneläkelaitos (Kela)
- Kunnat ja kuntayhtymät
- Liikennevakuutuskeskus
- Potilasvakuutuskeskus
- Tapaturmavakuutuskeskus
- Tilastokeskus
- Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) hallinnonala
- Työeläkelaitokset
- Työllisyysrahasto
- Työsuojeluviranomaiset
- Työttömyyskassat
- Ulosottolaitos
- Vahinkovakuutusyhtiöt
- Valtiokonttori
- Verohallinto

Kuva 1. Tulorekisterin tietoja hyödyntävät tahot. (Tulorekisteri, 2022c)



3.3 Poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisterin kannalta

Verohallinto suosittelee (Tulorekisteri, 2022b) poissaolotietojen ilmoittamista Tulorekisteriin, mutta se ei ole pakollista. Poissaolotietojen ilmoittaminen koskee vain työnantajia, koska ilmoitettavien tietojen pitää olla henkilön, joka on työ- tai virkasuhteessa. Kun poissaolotiedot ilmoitetaan Tulorekisteriin reaaliaikaisesti, siitä hyötyvät tietoja käyttävät tahot, työnantaja sekä tulonsaaja itse. Tällöin etuuksien myöntäjät pääsevät näkemään kaikki tarvittavat tiedot Tulorekisteristä, eikä palkanmaksajalta tarvita erillistä todistusta tai hakemusta. Kela on työnantajaan yhteydessä, jos hakemus on muodostunut virheellisesti. Oikein muodostuneen hakemuksen näkee Kelan asiointipalvelusta sekä työnantaja että työntekijä. (Tulorekisteri, 2022b)

Näitä Kelan etuuksia työnantaja voi hakea automaattisesti ilmoittamalla poissaolotiedot Tulorekisteriin:

- Raskaus – ja vanhempainraha
- Perhevapaakorvaus
- Sairauspäiväraha
- Kuntoutusraha

Työnantajan pitää kuitenkin hakea erikseen vielä näitä etuuksia:

- Vuosilomakustannuskorvaus
- Osittainen vanhempainraha
- Osasairauspäiväraha
- Osakuntoutusraha
- Tartuntatautipäiväraha
- Luovutuspäiväraha

(”Tulorekisteristä halutaan työnantajan Kela-asioinnin pääkanava”, 2020)

Esimerkki: Työntekijä on ollut sairauslomalla ajan 1.1.-31.1. Työnantaja maksaa sairausajan palkkaa ajalta 1.-28.1. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, 2022, § 20) Sen jälkeen työntekijä saa Kelalta sairauspäivärahaa. Poissaolo käsitellään 15.1. palkassa ja sen jälkeen työnantaja siirtää poissaolotiedon Tulorekisteriin. Kelan arkipäiviksi lasketaan päivät maanantaista lauantaihin ja omavastuupäivät sairastuessa on sairastumispäivä ja 9 arkipäivää. (Kela, 2022b) Poissaolon kestäessä yli 10 Kelan arkipäivää muodostuu Tulorekisteriin Kelaa varten korvaushakemustiedot eli sairauspäiväraha hakemus. Kela pääsee heti käsittelemään hakemuksen ja tarvittaessa kysyy työnantajalta lisätietoa esimerkiksi sairauslomatodistusta. Kun tarvittavat tiedot on toimitettu, Kelassa tehdään päätös sairauspäivärahan maksusta. Sairauspäiväraha maksetaan työnantajalle ajalta 13.-28.1. ja työntekijälle ajalta 29.-31.1. Päätöksessä on huomioitu omavastuupäivät.

Jos poissaolotietoja ei ilmoiteta Tulorekisteriin, työnantajan pitää toimittaa poissaoloajan palkkatiedot Kelaan manuaalisesti. Päätöksen tekeminen voi tällöin kestää kauemmin verrattuna siihen, että tiedot siirretään aina maksupäivittäin.

3.4 Ongelmat Tulorekisterissä

Tulorekisteriin ilmoitettavissa poissaolotiedoissa voi esiintyä ongelmia tai epäselvyyksiä.

Joskus tieto ei mene Tulorekisteriin asti, se tulee sinne myöhässä tai se muuttuu.

Poissaolotiedot ilmoitetaan Tulorekisteriin maksupäivittäin, kun poissaolo on käsitelty työntekijän palkassa. Esimerkiksi raskaus- ja vanhempainvapaalla työntekijälle maksetaan Esperissä 72 arkipäivää säännöllistä palkkaa. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, 2022, § 23) Kun poissaolotiedot ilmoitetaan Tulorekisteriin palkkojen maksun yhteydessä työntekijä saa päivärahapäätöksen vasta palkallisuuden päättyessä. Jos poissaolotietoja ei ilmoiteta Tulorekisteriin, palkanlaskijat ilmoittavat Kelaan etukäteen poissaoloajan ja palkkatiedot koko palkalliselta ajalta. Näin Kela saa tehtyä heti päätöksen raskaus- ja vanhempainrahan määrästä sekä työnantajalle että työntekijälle. (Kela, 2022c)

Korvaushakemus muodostuu poissaolotietoja ilmoittaessa Kelaan automaattisesti, kun sairauspoissaolo ylittää omavastuupäivät (1+9). Joskus etuuksia on myönnetty virheellisen tiedon perusteella, kun tietoa on pitänyt jälkikäteen korjata ja Kela on ehtinyt tehdä jo päätöksen, esimerkiksi sairauspäivärahasta. Tällöin etuutta on saatettu maksaa liikaa tai liian vähän sekä työnantajalle että työntekijälle. Jos etuutta on maksettu liikaa, Kela toimittaa laskun sekä työnantajalle että tarvittaessa työntekijälle. Yrityksessä se työllistää sekä palkanlaskijaa että talouden kirjanpitäjää. Palkanlaskijan pitää antaa suostumus etuuden päätöksen oikaisuun ja taloudesta maksetaan Kelan lasku ja korjataan tieto kirjanpitoon. Työntekijälle takaisin maksaminen voi olla hankalaa, jos etuus on ainoa tulonlähde pidemmän poissaolon aikana. Kelan kanssa pystyy sopimaan joustavasti liikaa maksetun etuuden takaisin maksamisesta. (Kela, 2022d)

4 MEPCO - HRM

4.1 Yleistä

Mepco HRM on keskisuurille ja suurille organisaatioille sopiva joustava HR- ja palkanlaskentaohjelma, joka päivittyy ja kehittyy jatkuvasti. HR on lyhenne englannin kielen sanoista human resources, joka suomeksi tarkoittaa henkilöstöhallintoa. Mepcosta saa muokattua yrityksen tarpeille sopivan erilaisilla automatisoinneilla ja järjestelmäliittymillä. Sen tarkoitus on helpottaa työnantajaa työsuhteiden elinkaarten hallinnassa ja näin parantaa organisaation työhyvinvointia. (Mepco, n.d.)

Mepcoon luodaan ensin yritys, jonne esihenkilöt lomakkeiden avulla voivat luoda uusia työsuhteita. Työvuorot suunnitellaan työvuorosuunnittelujärjestelmä Titaniassa ja ne siirretään massa-ajolla Mepcoon. Esihenkilöt ilmoittavat työntekijöiden työsuhdemuutokset ja työsuhteiden päättymiset lomakkeilla Mepcoon, jotta palkanlaskija voi huomioida ne palkanmaksussa. Kun kaikki maksupäivälle tulevat muutokset on huomioitu ja palkat hyväksytyt, palkat siirretään Mepcon kautta pankkiin maksettavaksi. Mepcon perustoimintoja hallinnoivat palkanlaskijat. Mepcon pääkäyttäjän vastuulla on rakentaa Mepcoon liittymiä ja kaavoja, joiden avulla palkkoja lasketaan ja tietoja siirretään järjestelmien välillä. Esimerkiksi, jos palkanlaskija törmää järjestelmäongelmaan, kuten virheelliseen kaavaan, hän ilmoittaa siitä pääkäyttäjälle. Jos pääkäyttäjä ei voi ratkaista ongelmaa, hän voi pyytää tukea HR-Accountorilta eli Mepcon palveluntarjoajalta.

Mepcossa on kaksi käyttöliittymää. Ensimmäistä käyttää palkanlaskijat ja pääkäyttäjät Client-käyttöliittymän kautta, josta pääsee käsiksi kaikkiin Mepcon ominaisuuksiin. Esperillä myös yksiköiden esihenkilöt käyttävät Mepcoa Client-käyttöliittymän kautta, mutta heillä on siellä rajoitetut oikeudet. Esihenkilöt tekevät työntekijöiden työsuhdetietoihin ja poissaolotietoihin, kuten vuosilomaan, muutoksia Mepcossa erilaisten lomakkeiden avulla. Jos vuosilomaan tulisi jotain muutosta Mepcoon syöttämisen jälkeen, vain palkanlaskija tai pääkäyttäjä pääsisi sen korjaamaan. Toista, eli Mepco Web- selainpohjaista voivat käyttää loppukäyttäjät, mutta tämä mahdollisuus ei ole vielä Esperissä käytössä. Eli mahdollisesti tulevaisuudessa kaikki työntekijät pääsevät käyttämään tuota Web-versiota. Web-versiosta

on tehty mahdollisimman helppokäyttöinen ja sitä voi käyttää esimerkiksi mobiililaitteilla. Tulevaisuudessa työntekijä voi itse viedä oman vuosilomansa Mepcoon Web-selaimen avulla. (Accountor, n.d.)

4.2 Poissaolotietojen siirtäminen Tulorekisteriin Mepcosta

Poissaolotiedot ilmoitetaan Tulorekisteriin suoraan Mepcosta rajapinnan kautta ”Katre - Poissaolojen palkkatietoilmoitus”-ajolla aina maksupäivän jälkeen. Ajo pitää ajaa aina samalta kaudelta kuin palkkatiedot ilmoitetaan Tulorekisteriin. Ajo huomioi mukaan kaikki poissaolot, joita ei ole vielä ilmoitettu. Ajoon on määritelty ohjaustieto, mistä päivämäärästä alkaen poissaolot siirtyvät. Toisin kuin palkkatietoilmoituksessa, poissaolotiedoista ei voi lähettää Mepcossa korvaavaa ilmoitusta Tulorekisteriin, jos jotain poissaoloa joudutaan korjaamaan. Tämän vuoksi korjattu poissaolotieto pitää korjata suoraan Tulorekisteriin. Jos koko poissaolo käsitellään uudestaan, korjattu poissaolo siirtyy seuraavassa ”Katre - Poissaolojen palkkatietoilmoitus”-ajossa Tulorekisteriin. (Mepco HRM ohje, Katre – Poissaolojen ilmoittaminen)

Tulorekisteriin siirtyvään aineistoon tulee samat tiedot kuin palkkatietoilmoitukseen, mutta palkkojen tulolajitietojen tilalle tulee poissaolotiedot. Tähän aineistoon sisältyy tieto miltä ajalta poissaolot ilmoitetaan. Palkattomissa poissaoloissa ilmoitetaan syykoodi, eli poissaolon syy esim. vanhempainvapaa, poissaolon alku- ja päättymispäivä sekä poissaolopäivien määrä työpäivinä. Palkallisista poissaoloista ilmoitetaan näiden lisäksi maksettu palkka ja mahdollinen palkallisuuden päättymispäivä. Kun poissaolotiedot ilmoitetaan Tulorekisteriin, korvaushakemustiedot Kelaa varten muodostuu aina raskaus- ja vanhempainvapaista sekä kuntoutuksesta. Sairauspoissaolosta korvaushakemustieto muodostuu, jos palkallista aikaa on yli kymmenen arkipäivää. Mepcoon poissaolot voi merkitä myös osissa. Kun sairaus jatkuu, voidaan käyttää sama sairaus-valintaa, jolloin Mepco osaa laskea onko kymmenen arkipäivää täyttynyt. Tulorekisteriin ilmoitettavaan aineistoon ei kuitenkaan tule mukaan poissaoloja, joiden kesto on alle yhden työpäivän. Mepcoon on määritelty, että työpäivän pituus on 7,67 tuntia. (Mepco HRM ohje, Katre – Poissaolojen ilmoittaminen)

Kuva 2. Esimerkkihenkilön poissaolotiedot Mepcossa. (Alanen, 2022)

Poissaolot												
Henkilö		12103784 Lähiohittaja Lassi (3)		Ts alkupvm 14.11.2021 Yhtäjaksoinen ts alk. 14.8.2020								
Poissaolon alkupäivä	Poissaolon päättymispäivä	Sama sairaus	Tunnit	Poissaolon syy	Kalenteri päivät	Työpäivät	Lomapäivät	Arkipäivät	Palkallisuus päättyy	Loman kertyminen pä	Kela hakemus tehty	Ilmoitettu tulorekisteriin
* 17.8.2022	30.9.2022	X	253,11	U8.1 Sairaudeksi todettu poissaolo	45	33	39	39	11.9.2022	30.9.2022	11.9.2022	
16.8.2022	16.8.2022	X	8,00	U8.5 Sairaus omalla ilmoituksella	1	1	1	1	16.8.2022	16.8.2022		
15.8.2022	15.8.2022		4,00	U8.5.1 Sairaus omalla ilmoituksella	1	0	1	1	15.8.2022	15.8.2022		
* 4.7.2022	10.7.2022		26,00	TU.2 Isyysvapaa ja isän vanhempain	7	3	6	6	8.7.2022	10.7.2022	10.7.2022	

Yllä esimerkki kuva työntekijän poissaolonäkymästä Mepcossa. Sairauspoissaolo on merkitty samaksi sairaudeksi ajalle 15.8.-30.9.2022. Sairauden palkallisuus on päätynyt 11.9.2022. Tässä tapauksessa poissaolotietoja ei ole ilmoitettu Tulorekisteriin vaan Kelaan on ilmoitettu työntekijän palkkatiedot eSARA-tiedostona. ”Kela hakemus tehty” lokerossa on päivämäärät, mutta ”ilmoitettu tulorekisteriin” ei.

Kun poissaolotietoja ei siirretä Tulorekisteriin, Kelaan ilmoitetaan työntekijän perustiedot, poissaolon kesto ja palkkatiedot eSARA-tiedostona. Mepco osaa täyttää eSARA:an suurimman osan tarvittavista tiedoista jo valmiiksi, kunhan poissaolo on käsitelty palkassa. Kun eSARA- tiedosto on tehty Mepcossa se välitetään Kelaan Ilmoitin.fi:n kautta, jonka löytää myös Kelan sivuilta. Vaihtoehtoisesti tiedot voi ilmoittaa suoraan Kelaan työnantajan asiointipalvelussa, mutta sinne kaikki tiedot syötetään käsin. (Kela, 2022e)

Kuva 3. Esimerkkikuva eSARA-lomakkeesta Mepcosta. (Alanen, 2022)

Kaikki alla olevassa kuvassa näkyvät tiedot tulevat automaattisesti Mepcosta, myös punaisena näkyvät. Niiden lisäksi tulisi tieto maksetusta lomarahasta, lomakorvauksesta ja ay-jäsenmaksusta, jos ne olisi maksettu. Kun oikeat tiedot saadaan automaattisesti, se nopeuttaa Kela-hakemusten tekemistä.

eSara

Henkilö 12108269 Lähihoitaja Elli (6) Poissaolot

Henkilötunnus 120294-9989 Ilmoitetut

Työsuhde 3.10.2021 - Ilmoittamattomat

Ammatti Lähihoitaja

Poissaolo

Sairaus Kuntoutus

Osasairaus Tartuntatauti

Raskaus-, äitiys-, isyys- ja/tai vanhempainvapaa Luovutuspäiväraha

Erityisraskaus- tai erityisäitiysvapaa Sairaalan lapsen hoito

Ajalta 01012023 - 31012023

Lisätieto

Palkanmaksu Kyllä Sairaus on palkaton 29.1. alkaen.

Lääkärintodistukset Kyllä

Kuntoutusjaksolla pois

Työstä pois

Työnantaja

Y-tunnus 0000-00

Nimi Testiryhmä

Tilinumeronumero

BIC

Vitenumero

Tarkenne

Nimi päätökseen Testiryhmä

Nimen tarkenne Testiryhmä Oy

Lähiosoite Testikatu

Postinumero PL 00

Yhteyshenkilö Hanna Palkanlaskija

Puhelinnumero 000 00000

Sähköpostiosoite hanna.palkanlaskija@testi.fi

Myöhästymisselvitys

Poissaoloajan palkkajaksot

Ajalta	01012023	-	28012023	1500	eur
Ajalta	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>	<input type="text"/>	eur
Ajalta	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>	<input type="text"/>	eur
Ajalta	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>	<input type="text"/>	eur
Ajalta	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>	<input type="text"/>	eur
Ajalta	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>	<input type="text"/>	eur

Uusi palkkailmoitus Ei Pvm

Palkan peruste Kuukausipal

12 kuukauden palkkajaksot

Ajalta	01122021	-	30112022	30000	eur
Ajalta	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>	<input type="text"/>	eur
Ajalta	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>	<input type="text"/>	eur
Ajalta	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>	<input type="text"/>	eur
Ajalta	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>	<input type="text"/>	eur
Ajalta	<input type="text"/>	-	<input type="text"/>	<input type="text"/>	eur

Vakuutuspalkka

Ajalta - eur

Lomarahaa eur

Lomakorvaus eur

Muu tulo eur

Ay-maksu pros eur

Tee tuloste Sulje

5 HAASTATTELU

Haastattelun tarkoituksena oli saada lisää tietoa erilaisista ongelmatilanteista, kun poissaolotietoja ilmoitetaan Tulorekisteriin. Haluttiin selvittää myös, miten nämä ongelmat on ratkaistu ja miten näitä ongelmia voitaisiin ennakoivasti estää. Haastattelun tarkoituksena oli myös kartoittaa sitä, kuinka paljon työaikaa poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisteriin vie. Tutkimuksessa haastateltiin palkkahallinnon järjestelmäasiantuntijaa eli Mepcon pääkäyttäjää, joka esiintyy tässä Pääkäyttäjä X:nä. Haastatteluun osallistui myös kaksi palkkahallinnon asiantuntijaa, jotka esiintyvät nimillä Palkanlaskija Y ja Palkanlaskija Z. Palkanlaskija Y on ollut jo pilotoimassa poissaolojen ilmoittamista Tulorekisteriin, joten hän on törmännyt useisiin ongelmatilanteisiin. Palkanlaskija Z on vasta aloittanut poissaolojen ilmoittamisen Tulorekisteriin. Haastattelu suoritettiin haastateltavan kanssa kahden Teams-kokouksessa. Haastattelutulosten käsittelyssä hyödynnetään SWOT-analyysia.

5.1 Haastattelun purku

Haastattelussa Palkanlaskija Y:ltä ja Z:lta ei kysytty kysymystä 2. Pääkäyttäjä X:ltä taas ei kysytty kysymystä 6. Muuten kysymykset olivat samat. Haastattelut kestivät puolestatoista tunnista kahteen tuntiin.

1. Milloin olet aloittanut toimenpiteet sitä varten, että poissaolotiedot saataisiin ilmoitettua Mepcosta Tulorekisteriin? / Milloin olet alkanut ilmoittamaan poissaolotietoja Tulorekisteriin?

Pääkäyttäjä X aloitti Mepcon valmistelun poissaolotietojen ilmoittamista varten 2020 syksyllä. Sitä testattiin vuoden lopusta yhdessä yrityksessä ja sitten Palkanlaskija Y jatkoi pilotointia siinä yrityksessä 2021 tammikuusta alkaen. Pilotointi päättyi kesän jälkeen ja muutkin yritykset alkoivat asteittain ilmoittamaan poissaolotietoja Tulorekisteriin elokuusta 2021 alkaen. Palkanlaskija Z alkoi ilmoittamaan poissaolotietoja Tulorekisteriin 1.1.2022 alkaen.

2. Pääkäyttäjän kysymys – Millaiset nämä toimeenpiteet olivat? Pitääkö Mepcossa edelleen tehdä päivityksiä sitä varten?

Pääkäyttäjä X kertoi, että Mepcoon piti luoda erilaisia määrittämiä, jotta oikeat tiedot menevät Tulorekisteriin. Jokaiseen yritykseen on määritetty poissaolon alkupäivä, mistä alkaen poissaolotiedot siirtyvät Tulorekisteriin. Viimeksi elokuussa 2022 tullut perhevapaaudistus on työllistänyt Mepcon puolella. Sitä varten piti luoda uusia palkallisia, palkattomia sekä ei vuosilomaa kerryttäviä palkkalajeja ja poissaolosyyskoodeja. Mepcoon tulee edelleen uusia järjestelmäpäivityksiä ja pääkäyttäjä tarkistaa päivityksen tiedoista tuleeko siinä muutoksia, jotka koskevat poissaolojen ilmoittamista Tulorekisteriin.

3. Minkälaisiin virhetilanteisiin olet törmännyt poissaolotietojen ilmoittamisessa Tulorekisteriin? Miten näitä ongelmia voitaisiin estää?

Yleisin virhetilanne johon kaikki vastaajat olivat törmänneet oli päällekkäiset poissaolot Mepcossa. Eli samalle henkilölle oli tallennettu esim. sairausloma ja vuosiloma päällekkäin. Näin käy helposti, jos työntekijä sairastuu vuosiloman aikana. Tai vaihtoehtoisesti sairauslomat olivat osittain päällekkäin. Näin käy usein, kun poissaoloja viedään sairauslomatodistuksen päivämäärien perusteella eikä katsota mille ajalle poissaolo on jo viety Mepcoon. Tämä virhetilanne toistuu joka maksupäivä. Jos poissaolo on jo ehditty käsittelemään palkassa ja sitä joudutaan korjaamaan, niin korjaus siirtyy seuraavaan maksupäivään. Korjattu poissaolo ilmoitetaan Tulorekisteriin seuraavassa poissaolojen palkkatietoilmoituksessa. Palkanlaskija Y oli tutkinut, että Tulorekisteristä näkee, jos tieto on vanhaa, eli sitä on korjattu.

Toinen virhe ilmeni poissaolotietoja lähettäessä, Mepcon muodostamassa datassa näkyy, että poissaolon loppupäivä on aikaisempi kuin alkupäivä. Joihinkin tällaisiin tilanteisiin löytyi looginen ratkaisu, kun poissaoloa oli muutettu virheellisesti Mepcossa tai käsitelty väärin palkassa, mutta joissain tapauksissa virheen syy ei ole

edelleenkään ratkennut. Tällainen tapaus osui Palkanlaskija Z:lle ja Pääkäyttäjä X lähetti tästä viestiä eteenpäin HR Accountorille eli Mepcon palveluntarjoajalle, jossa asiaa selvitettiin. Tässä tapauksessa työntekijällä oli vuosiloma ajalle 20.6.-11.7. mutta Tulorekisteriin muodostetussa datassa näkyi, että poissaolon alkupäivämäärä olisi 12.7. HR Accountorista epäiltiin, että vuosilomaa olisi muokattu, mutta tästä ei jäänyt mitään jälkeä näkyviin Mepcoon, ja jos HR Accountor olisi tutkinut asiaa siitä olisi laskutettu erikseen. ”Katre- Poissaolojen palkkatietoilmoitus”-ajo oli tämän takia jäänyt virheeseen eikä mitään aineistosta saatu eteenpäin. Tämä oli kiireessä ratkaistu niin, että kyseisen työntekijän kohdalle oli laitettu merkintä, ettei poissaolotieto siirry Tulorekisteriin. Tämä oli kuitenkin virhe ja aiheutti vain suuremman korjauksen jälkikäteen. Sama henkilö jäi virheeseen myös tulevissa poissaolojen palkkatietoilmoitus-ajoissa ja sen vuoksi kaikki sen jälkeen tehdyt poissaoloilmoitukset piti mitätöidä ja lähettää uudestaan, kun tieto oli korjattu.

Joissain tapauksissa, kun virhettä ei ole saatu ratkaistua, on päädytty sellaiseen ratkaisuun, että vaihdettiin yrityskohtaista ohjaustietoa mistä päivämäärästä alkaen poissaolotiedot siirtyvät Tulorekisteriin. Palkanlaskija Y kertoi, että tähän ratkaisuun päädyttiin muun muassa yhdessä pilotointi yrityksessä. ”Katre- Poissaolojen palkkatietoilmoitus”-ajo jäi erilaisten virheiden vuoksi niin pahasti jumiin, että asiaa ei saatu sillä hetkellä selvitettyä ja ilmoittaminen aloitettiin ns. nollasta. Ohjaustieto vaihdettiin niin, että jatkossa poissaolotiedot siirtyvät Tulorekisteriin 1.8.2021 alkaen.

Pääkäyttäjä X:n mielestä Mepco on hyvä järjestelmä, sillä se ilmoittaa poissaolotietoja lähettäessä kenen tiedoissa virhe on ja millainen virhe on kyseessä. Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että virheitä voitaisiin estää Mepcon hakujen avulla. Ohjelmasta löytyy jo hakupohja, jolla voi etsiä kaikki tallennetut poissaolot tietyltä ajalta. Molemmat palkanlaskijat hyödyntävät sitä hakua ja tarkistavat poissaoloja jo ennen palkkojen maksatusta. Samalla Palkanlaskija Z tarkistaa, että poissaolon jatko on merkitty samaksi sairaudeksi, jotta palkallisuus ja loman kertyminen menee Mepcossa oikein. Tämä vaikuttaa myös siihen luoko poissaoloilmoitus korvaushakemusta Kelaan tästä sairaudesta (1+9pv).

4. Mitä mieltä olet poissaolotietojen ilmoittamisesta Tulorekisteriin? Helpompi, hankalampi?

Palkanlaskija Y oli mukana pilotoinnissa ja hän kehuu kuinka paljon poissaolotietojen ilmoittaminen on kehittynyt ja virheiden määrä on pienentynyt. Hänen mielestään poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisteriin on helpottanut palkanlaskijoiden töitä, kun ei tarvitse hakea Kelasta kuin vuosilomakustannuskorvaus ja tartuntatautipäiväraha. Hänen mielestään tämä on aivan loistavaa!

Palkanlaskija Z:lla on hyvin samanlainen mielipide. Hänen mielestään siinä on enemmän helpottavia puolia, kun kaikista omavastuuajan ylittävistä sairauspoissaoloista ei tarvitse tehdä erikseen hakemuksia Kelaan vaan vain niistä joita korjataan tai joista Kela soittaa. Huonompi se oli hänen mielestään siinä tapauksessa, jos työntekijä joutuu odottamaan päätöstä pitkään esim. vanhempainvapaa tapauksissa. Niistä tulee myös ns. turhia yhteydenottoja palkkahallintoon, jotka vievät palkanlaskijoiden aikaa. Hänen mielestään tilanne on työnantajalle rahallisesti aika plus miinus nolla, koska joskus korvauksia voi jäädä hakematta, kun niitä haetaan manuaalisesti ja niiden hakeminen on palkanlaskijan varassa, mutta välillä Tulorekisterin kautta Kelaan menevä korvaushakemus on virheellinen.

Pääkäyttäjän X:n mielestä poissaolotietojen ilmoittaminen suoraan rajapinnan kautta Tulorekisteriin on hyvää edistystä. Hänen mielestään on hyvä, että asiaan on perehdytty jo nyt eikä sitten kun se tulee mahdollisesti pakolliseksi. Toki se lisää hänen työtään, koska hänen pitää tarkistaa, että Mepcossa on kaikki kunnossa ja hän hallinnoi kaikkien erillisyrityksien ohjaustietoja. Kaikki virhetilanteet menevät myös hänen selvitettäväkseen. Virhetilanteissa tutkitaan minkälaisen aineiston Mepco on muodostanut lähetettäväksi. Tiedosto on hieman vaikealukuinen, koska siitä ei voi hakea mitään tiettyä nimeä.

5. Säästääkö poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisteriin mielestäsi palkanlaskijoiden aikaa?

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisteriin säästää palkanlaskijoiden aikaa. Pääkäyttäjä X huomauttaa, että toki virhetilanteet on asia erikseen. Hänen mielestään tämä on positiivista kehitystä eikä hän edes näe paluuta vanhaan. Palkanlaskijoiden työ muuttuu enemmän järjestelmävirheiden tutkimiseksi, kun kaikkea automatisoidaan. Palkanlaskija Z muisteli aikaa ennen poissaolotietojen ilmoittamista Tulorekisteriin, kun maksupäivän jälkeen piti aina käyttää ainakin yksi päivä pelkästään Kela-hakemusten tekemiseen.

6. Palkanlaskijoiden kysymys - Tuleeko Kelalta enemmän yhteydenottoja kuin ennen? Joudutko edelleen ilmoittamaan palkkatietoja Kelaan esimerkiksi eSARA:n kautta?

Palkanlaskija Y:n mielestä Kelan soitot ovat vähentyneet. Ennen sieltä kysyttiin usein, milloin poissaolon palkallisuus päättyy, mutta nykyään sekin tieto siirtyy Tulorekisteriin. Hän ei ilmoita eSARA:n kautta muuta kuin vuosilomakustannuskorvaukset ja palkallisen kuntoutuksen. (Esperillä erillinen henkilö tekee tartuntatautipäiväraahakemuksia Kelaan.) Kela soittaa välillä lähinnä puuttuvista sairauslomatoistuksista.

Palkanlaskija Z saa enemmän soittoja. Hän on huomannut yhteneväisyyksiä Kelan soittojen ja niiden poissaolojen välillä, jotka on tallennettu Mepcoon erillisinä riveinä ja käytetty sama sairaus-valintaa, mutta väliin jää esim. vapaapäiviä joita ei ole merkitty poissaoloksi. Kelasta on kysytty mm. milloin poissaolo alkaa. Hän epäilee, että Kela ei näe Tulorekisteristä, milloin poissaolo on alkanut, jos poissaolo on tallennettu osissa. Kelasta soitetaan myös raskaus- tai vanhempainrahasta. Hän ilmoittaa raskaus- ja vanhempainvapaan palkkatiedot jo etukäteen eSARA:n kautta, jotta työntekijät saisivat päätöksen nopeammin. Tämä kuitenkin aiheuttaa sen, että kun poissaolon palkkatiedot siirtyvät Tulorekisteriin joka maksupäivän jälkeen, niin Kela soittaa miksi palkkatietoja ilmoitetaan uudestaan. Hän kertoi esimerkin, jolloin Kela on auttanut korjaamaan väärin maksettua palkkaa. Työntekijälle maksetaan

isyysvapaalta kuudelta päivältä palkkaa. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, 2022, § 23) Eräs työntekijä oli siirtynyt Esperiin ja pitänyt aiemmin jo nuo palkalliset päivät, mutta sitä tietoa ei ollut Mepcossa. Sen vuoksi hänelle maksettiin nuo kuusi päivää uudestaan, mutta Kelasta oltiin yhteydessä, että miksi olette maksaneet, kun on jo palkattomalla vanhempainvapaalla. Palkanlaskija Z ilmoittaa Kelaan eSARA-tiedostona edelleen raskaus- ja vanhempainvapaat sekä sairauspoissaolot, jos Kela on niistä kysynyt.

5.2 SWOT-analyysi

SWOT-analyysi on strategiatyökalu, jossa vertaillaan yrityksen vahvuuksia ja heikkouksia ympäristön tuomiin mahdollisuuksiin ja uhkiin. Se on kehitetty 1960-luvulla Yhdysvalloissa ja se on edelleen suosittu analysointitapa ympäri maailman. Analysoinnin tarkoitus on auttaa tekemään valintoja ja toimintasuunnitelmia. (Vuorinen, 2013 ss. 88-90)

SWOT on lyhennetty sanoista:

Strengths = Vahvuudet, Yrityksen sisäisiä ominaisuuksia, jotka auttavat saavuttamaan tavoitteet.

Weaknesses = Heikkoudet, yrityksen sisäisiä ominaisuuksia, jotka haittaavat tavoitteen saavuttamista.

Opportunities = Mahdollisuudet, ulkoisia tekijöitä, kuten muuttuvat tekniikat ja politiikka.

Threats = Uhat, esteitä nykyisen tilanteen ja haluttujen saavutusten välillä.

(Meristö, 2007, ss. 12-15)

Seuraavassa kuvassa edellä käsitellyt haastattelun tulokset purettuna SWOT-analyysiksi.

Kuva 4. SWOT-analyysi poissaolotietojen ilmoittamisesta Tulorekisteriin. (Alanen, 2022)



6 POHDINTA

Haastatteluissa tuli esiin, että poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisteriin selkeästi vähentää palkanlaskijoiden manuaalisia työvaiheita. Palkanlaskijoiden ei tarvitse käyttää enää niin paljon aikaa Kelan korvaushakemusten tekemiseen. Hyödyllistä on myös se, että korvauksia tulee ainakin varmasti haettua, kun hakemukset muodostuvat automaattisesti Tulorekisterin kautta. Myös muut tahot, kuten työttömyyskassat, pääsevät hyödyntämään tietoa Tulorekisteristä ja pystyvät ratkaisemaan työntekijöiden hakemukset Tulorekisterin tietojen perusteella. Tällöin yhteydenotot palkkahallintoon vähenevät. Myös työ- ja elinkeinotoimisto eli TE-toimisto hyödyntää Tulorekisterin tietoja. Palkanlaskija hyötyy tästä, kun palkkatuen maksatushakemusta tehdessä hakemukselle saa palkka- ja poissaolotiedot suoraan Tulorekisteristä.

6.1 Ongelmat

Vertaillen eri työntekijöiden poissaolomerkintöjä Mepcossa ja Tulorekisterissä, sekä millaisia korvauspäätöksiä Kelalta oli tullut, huomattiin etteivät korvaushakemukset olleet aina muodostuneet oikein.

Alla esimerkkejä havaituista ongelmista:

- Työntekijä teki 50% työaika. Hänellä oli pidempi poissaolo, joka oli merkitty Mepcoon osissa. Yksi näistä oli viiden päivän poissaolo, mutta suunniteltuja tunteja tuolle ajalle oli vain kuusi. Mepco siis laski, että tuolle ajalle ei ollut yhtään työpäivää. Sen vuoksi poissaolotieto ei siirtynyt ollenkaan Tulorekisteriin. Tästä Kela oli yhteydessä, koska korvaushakemus oli muodostunut, mutta he eivät tieneet onko työntekijä ollut tuona aikana töissä, kun tietoa ei Tulorekisteristä löytynyt. Poissaolosta piti tehdä Kelaan uusi hakemus eSARA-tiedostona.

Tähän liittyen tutkimuksen aikana törmättiin aika isoonkin ongelmaan Mepcon puolella. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan ennalta tiedetyt palkattomat poissaolot jaetaan kuukausipalkkaisella niin, että kuukausipalkka jaetaan

kuukauden työpäivillä (ma-pe) ja kerrotaan poissaolon työpäivien määrällä. (Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, 2022, § 10) Näin onkin tehty, mutta poissaolo on käsitelty palkassa niin, että määräksi on laitettu yksi ja hinnaksi koko vähennettävä summa. Tämä on aiheuttanut sen, että poissaolotieto ei siirry Tulorekisteriin ollenkaan. Se johtuu siitä, kun määräksi on laitettu yksi. Mepco tulkitsee tämän niin, että työntekijä olisi ollut pois vain yhden tunnin, jolloin poissaolotieto ei siirry Tulorekisteriin. Palkanlaskijoiden pitää käsitellä poissaolo palkassa niin, että tuntimäärä ylittää Mepcoon asetetun työpäivän pituuden eli 7,67 tuntia. Vaihtoehtoisesti Mepcoon pitäisi ottaa käyttöön palkkalajit, jotka käyttäisivät päiviä määränä tuntien sijaan. Näitä palkkalajeja on kyllä Mepcossa olemassa, mutta ne ei ole Esperissä käytössä.

- Työntekijän poissaolo oli tallennettu virheellisesti Mepcoon. Osa poissaolosta oli jäänyt tallentamatta ja sama sairaus-valintaa ei oltu käytetty. Työntekijä oli sairauslomalla 1.9.-15.10. Poissaolo on tallennettu kuudessa eri osassa ja poissaoloa ajalta 5.9.-10.9. ja 20.-30.9. ei oltu viety Mepcoon ollenkaan. Muut poissaolotiedot olivat jo siirtyneet Tulorekisteriin ja muodostaneet Kelan korvaushakemuksen. Kelasta otettiin yhteyttä palkanlaskentaan, kun poissaoloista puuttui osa. Palkanlaskija vei puuttuvat poissaolotiedot Mepcoon, korjasi poissaoloihin sama sairaus-valinnan ja käsitteli osan poissaolosta uudestaan työntekijän palkassa. Jos koko poissaolo olisi käsitelty uudestaan, olisi korjattu tieto mennyt kokonaisuudessaan Tulorekisteriin ja muodostanut uuden korvaushakemuksen. Poissaoloa ei kuitenkaan käsitelty kokonaan uudestaan, joten siitä tehtiin Kelaan erikseen hakemus eSARA-tiedostona.
- Erikoisempi tapaus oli, kun Mepcossa kaikki näytti ihan oikein tallennetulta, ja poissaolo oli mennyt vielä samalla ilmoituksella Tulorekisteriin. Sairauspoissaolo oli tallennettu Mepcoon osissa 29.9., 3.-7.10. ja 10.-25.10. Työntekijällä oli välissä vapaapäiviä eikä niistä ollut sairauslomatodistuksia, joten niitä ei merkitty sairauspoissaoloksi. Tämä on normaalikäytäntö ja poissaolo oli oikein tallennettu. Kahdessa viimeisessä poissaolossa oli käytetty oikein sama sairaus-valintaa. Kun tietoja meni katsomaan Tulorekisteriin, kaikki näytti olevan oikein. Palkkatiedot

näkyivät jokaisen poissaolon kohdalla erikseen, mutta vain poissaolosta 10.-25.10. oli muodostunut korvaushakemus Kelaan. Välillä Kela soittaa tällaisissa tapauksissa ja kysyy, milloin poissaolo on alkanut, mutta tässä tapauksessa ei soittanut ja Kelan päätöksessä kävikin ilmi, että poissaolo oli käsitelty vain ajalta 10.-25.10. Kelassa hakemus on näyttänyt normaalilta, eikä ole osattu kyseenalaistaa, että työntekijällä olisi ollut aiempia poissaoloja. Tämän takia omavastuu-aika alkoi 10.10., vaikka sen olisi pitänyt alkaa jo 29.9. Sairauspäiväraha maksettiin työnantajalle vain neljältä arkipäivältä, vaikka se olisi pitänyt maksaa kymmeneltä päivältä. Asia korjattiin lähettämällä palkkatiedot poissaolon ajalta Kelaan eSARA-tiedostona.

- Yhden työntekijän vuosilomaa korjattiin Mepcossa, koska hän oli tullut töihin yhdeksi päiväksi vuosiloman aikana. Vuosilomaa korjattaessa on tärkeää, että edellinen vuosiloma poistetaan kokonaan eikä sitä vain muokata, koska muokattu poissaolo jää virheeseen ”Katre- Poissaolojen palkkatietoilmoitus”-ajossa. Alun perin vuosiloma oli ajalle 13.-26.6. Tämä tieto oli jo ilmoitettu Tulorekisteriin. Työntekijä oli tullut töihin 15.6. Vuosiloma korjattiin ajalle 13.-14.6. ja 16.-26.6. ja korjaus käsiteltiin palkassa. Korjattu poissaolotieto ilmoitettiin Tulorekisteriin ja vanhaa vuosiloma-aikaa 13.-26.6. ei enää löytynyt ollenkaan vaan tilalle oli tullut oikea vuosiloma-aika. Kuitenkin Tulorekisterissä näkyi vuosilomien palkat ajalta 13.-14.6. sekä 16.-19.6. nollana. Tähän ei löydetty syytä. Epäiltiin, että virhe saattaa johtua siitä, kun vuosiloma ajalta 20.-26.6. käsiteltiin vasta seuraavassa palkassa. Siinä eurot näkyivät oikein Tulorekisterissä. Vuosiloman palkkatietoja ei lähdetty korjaamaan Tulorekisteriin, koska palkkatietoilmoituksessa ilmoitetut työntekijän tulot ja vuosiloma-aika näkyivät oikein. Tiedossa ei ole, että mikään taho käyttäisi etuuksien laskemiseen vuosilomien palkkatietoja.
- Työntekijälle oli merkitty Mepcoon virheellisesti sairausloma, vaikka hän oli ollut vuosilomalla. Sairauslomatieto oli jo ilmoitettu Tulorekisteriin. Sairausloma poistettiin Mepcosta ja tilalle tallennettiin vuosiloma. Maksupäivän jälkeen poissaolotiedot ilmoitettiin Tulorekisteriin, mutta tällä kertaa uusi tieto ei korvannut vanhaa vaan Tulorekisterissä näkyi virheellisesti, että työntekijä olisi ollut samaan aikaan sairauslomalla ja vuosilomalla. Onneksi poissaolo oli kuitenkin niin lyhyt, ettei

siitä muodostunut korvaushakemusta Kelaan. Tämä korjattiin poistamalla työntekijän sairauslomatiedot suoraan Tulorekisterissä.

6.2 Poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisteriin Esperri Care Oy:ssa

Isoin ero Esperri Care Oy:ssa verrattuna muihin erillisyrityksiin on sen työntekijöiden määrä. Tämä aiheuttaa sen, että myös virhetilanteet monin kertaistuu verrattuna muihin erillisyrityksiin. Esperri Care Oy:ta laskee kuusi palkanlaskijaa, joilla on omat vastualueet eli yksiköt. Kun ”Katre – poissaolojen palkkatietoilmoitus”-ajon ajaa se ilmoittaa erikseen työntekijät, joiden tiedoissa on virheitä. Virheilmoituksesta ei kuitenkaan näe, mihin yksikköön työntekijä kuuluu. Tämän takia virheiden korjaaminen jää ajon ajajan vastuulle, eikä palkanlaskijat pysty itse virhettä korjaamaan.

Esperri Care Oy:ssa kuukausipalkat tulevat maksuun aina kuun 15.päivä. Eli loppukuun kuukausipalkka maksetaan ennakoon. Poissaolot ja vuosilomat käsitellään aina kuukausipalkan yhteydessä eli 15.päivä. Tämä ennakoon maksaminen aiheuttaa sen, että poissaoloihin tulee enemmän korjattavaa kuin sellaisessa yrityksessä, jossa poissaolot käsitellään kuun viimeinen päivä. Vuosilomia korjataan todella paljon kesäisin, kun työntekijät ovat olleet töissä tai vaihtaneet loma-aikaansa. Joskus työntekijä saattaa palata sairauslomalta töihin jo aikaisemmin. Jos sairauspoissaolotieto on jo ilmoitettu Tulorekisteriin, niin siitä on saattanut muodostua Kelan korvaushakemus, jolloin tieto pitää korjata Kelaan manuaalisesti, joko eSARA-tiedostona tai Kelan työnantajan asiointipalvelussa.

Esperri Care Oy:ssa vain palkkahallinnon tiiminvetäjällä on oikeudet Tulorekisteriin. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikki sellaiset poissaolotietojen muutokset, jotka pitää korjata suoraan Tulorekisteriin, jäävät hänen korjattavakseen. Palkanlaskijat eivät voi siis itse tehdä korjauksia loppuun.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Esiin tuli paljon erilaisia ongelmatilanteita, kun tutkittiin Mepcon ja Tulorekisterin välisiä tietoja ja verrattiin niitä Kelan tekemiin päivärahapäätöksiin. Kelan päätökset eivät aina vastanneet sitä mitä Tulorekisteriin oli ilmoitettu, vaikka poissaolo olisi ollut tallennettu oikein Mepcoon. Eniten ongelmia ilmeni silloin, kun poissaolotiedot oli tallennettu virheellisesti Mepcoon tai niitä jouduttiin jälkikäteen korjaamaan. Todennäköisesti ongelmakohtia on vielä enemmän, mutta ne eivät ilmenneet tässä tutkimuksessa. Näitä ongelmia on varmasti kaikissa erillisyriyksissä, jotka ilmoittavat poissaolotietoja Tulorekisteriin.

Poissaolotietojen ilmoittamisessa Tulorekisteriin on se etu, että useat tahot pystyvät niitä sieltä hyödyntämään. Kelan päivärahat tulee varmemmin haettua, kun Kelaan muodostuu automaattisesti korvaushakemus. Yksi, joka tulee aina varmasti oikein haettua, on perhevapaakorvaus. Siitä muodostuu korvaushakemus automaattisesti, kun tieto työntekijän vanhempainvapaasta ilmoitetaan Tulorekisteriin. Näin perhevapaakorvauksen hakeminen ei jää vain palkanlaskijan muistin varaan. Poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisteriin ei ole kuitenkaan vielä niin automatisoitua ja luotettavaa, joten poissaolotietojen oikeellisuutta olisi hyvä tarkistella säännöllisesti ja verrata niitä Kelan päivärahapäätöksiin. Näin varmistetaan, että saadaan työnantajalle kuuluva korvaus eikä kärsitä taloudellisista tappioista.

Kaikkia palkanlaskijoita voisi hyödyttää sellainen haku, mistä näkisi työntekijälle tallennetut poissaolot ja vuosilomat. Nyt käytössä on haku, joka näyttää kyllä päällekkäiset poissaolot, mutta ei vuosilomia. Uudesta hausta olisi hyötyä varsinkin Esperi Care Oy:ssa, jotta jokainen palkanlaskija voi ennen palkkojen maksua jo tarkistaa, ettei omalla vastualueella päällekkäisyyksiä olisi. Silloin virheitä olisi poissaolotietoja ilmoittaessa jo mahdollisimman vähän, eikä poissaolotietojen korjaaminen jäisi vain ajajan työksi.

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että poissaolotietojen ilmoittaminen Tulorekisteriin on kannattavaa ja se vähentää palkanlaskijoiden työaikaa. Tutkimuksessa tuli kuitenkin esiin useita ongelmatilanteita, joita ei aiemmin ole otettu huomioon. Jatkossa palkanlaskijoiden

pitää tarkistaa tarkemmin työntekijöiden poissaolotietoja esimerkiksi hakujen avulla myös sen jälkeen, kun poissaolotieto on käsitelty työntekijän palkassa. Näin varmistetaan, että saadaan oikeat päivärahakorvaukset Kelasta. Tulevaisuudessa palkanlaskijoiden työhön kuuluu enemmän tällaisten järjestelmävirheiden tulkitseminen ja korjaaminen.

Automatisointi poissaolojen ilmoittamisessa Tulorekisteriin ei ole vielä täydellistä, mutta se varmasti kehittyy tulevaisuudessa. Tämän vuoksi Esperi Care Oy:n kannattaa alkaa ilmoittamaan poissaolotietoja Tulorekisteriin.

Lähteet

Accountor. (n.d.) *Palkanlaskentaohjelma – Mepco Palkat*. Haettu 10.11.2022 osoitteesta

<https://www.accountor.com/fi/finland/palkanlaskentaohjelma>

Esperi. (n.d.) *Tietoa Meistä*. Haettu 25.10.2022 osoitteesta

<https://www.esperi.fi/tietoa-meista>

Finder. (n.d.) *Esperi Care Oy*. Haettu 25.10.2022 osoitteesta

<https://www.finder.fi/Hoivapalvelut/Esperi+Care+Oy/Helsinki/yhteystiedot/162500>

Kela. (2022a). *Sairauspäiväraha työnantajalle*. Haettu 21.11.2022 osoitteesta

<https://www.kela.fi/tyonantajat-sairauspaivaraha>

Kela. (2022b). *Sairauspäiväraha*. Haettu 24.11.2022 osoitteesta

<https://www.kela.fi/sairauspaivaraha>

Kela. (2022c). *Vanhempainpäivärahan hakeminen työnantajalle*. Haettu 24.11.2022

osoitteesta <https://www.kela.fi/tyonantajat-vanhempainpaivarahat-hakeminen>

Kela. (2022d). *Etuuksien takaisinperintä*. Haettu 24.11.2022 osoitteesta

<https://www.kela.fi/etuuksien-takaisinperinta>

Kela. (2022e). *Ilmoitin.fi-palvelu työnantajille*. Haettu 26.11.2022 osoitteesta

<https://www.kela.fi/asiointi-ilmoitin.fi>

Kondelin, A. & Peltomäki T. (2022). *Palkkahallinnon säädökset 2022*. Alma Talent.

Laki tulotietojärjestelmästä 53/2018.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180053>

Mepco. (n.d.). *Joustava HR- ja palkanlaskentaohjelma*. Haettu 10.11.2022 osoitteesta

<https://mepco.fi/>

Meristö, T. (2007). *Laadukas Swot : työkalu pk-yrityksen innovaatiovetoisen tulevaisuuden menestyksen turvaamiseksi*. Åbo Akademi.

Saga Care. (n.d). *Tietoa meistä*. Haettu 25.10.2022 osoitteesta

<https://www.sagacare.fi/tietoa-meista>

Tulorekisteri. (2022a). *Tietoa Tulorekisteristä*. Haettu 29.10.2022 osoitteesta

<https://www.vero.fi/tulorekisteri/tietoa-meist%C3%A4/>

Tulorekisteri. (2022b). *Poissaolotietojen ilmoittaminen*. Haettu 29.10.2022 osoitteesta

<https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/palkkatiedot/pakolliset-ja-t%C3%A4ydynt%C3%A4v%C3%A4t-tiedot/poissaolotiedot/>

Tulorekisteri. (2022c). *Tulorekisteri tiedon käyttäjille*. [kuva 1.] Haettu 29.10.2022 osoitteesta

<https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/tiedon-k%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4t/>

Tulorekisteristä halutaan työnantajan Kela-asioinnin pääkanava. 10.3.2020. *Tilisanomat*.

<https://tilisanomat.fi/tulorekisteri/tulorekisterista-halutaan-tyonantajan-kela-asioinnin-paakanava>

Vero. (2022). *Vuosi-ilmoitus*. Haettu 29.10.2022 osoitteesta [https://www.vero.fi/yritykset-ja-](https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/vuosiilmoitus/)

[yhteisot/verot-ja-maksut/vuosiilmoitus/](https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/vuosiilmoitus/)

Verohallinto. (2022). *Tulorekisteri*. Suomi.fi. Haettu 29.10.2022 osoitteesta

<https://www.suomi.fi/palvelut/tulorekisteri-verohallinto/9657359a-a882-4d08-93eb-d713b55a30c2>

Vuorinen, T. (2013). *Strategiakirja – 20 työkalua*. Alma Talent.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 1.5.2022-30.4.2024

Haastattelu

Esperi Care Oy, Palkkahallinnon asiantuntija (18.11.2022). Palkanlaskija Y.

Esperi Care Oy, Palkkahallinnon asiantuntija (17.11.2022). Palkanlaskija Z.

Esperi Care Oy, Palkkahallinnon järjestelmäasiantuntija (18.11.2022). Mepcon pääkäyttäjä X.

Liite 1: Haastattelukysymykset

Poissaolojen siirtyminen Tulorekisteriin – Haastattelu lomake

Palkkahallinnon järjestelmäasiantuntijan eli Mepcon pääkäyttäjän kysymykset

- 1. Milloin olet aloittanut toimenpiteet sitä varten, että poissaolotiedot saataisiin ilmoitettua Mepcosta Tulorekisteriin?**
- 2. Millaiset nämä toimenpiteet olivat? Pitääkö Mepcossa edelleen tehdä jotain päivityksiä sitä varten?**
- 3. Minkälaisiin virhetilanteisiin olet törmännyt poissaolojen ilmoittamisessa Tulorekisteriin? Miten näitä ongelmia voitaisiin estää?**
- 4. Mitä mieltä olet poissaolojen ilmoittamisesta Tulorekisteriin? Helpompi, hankalampi?**
- 5. Säästääkö poissaolojen ilmoittaminen Tulorekisteriin mielestäsi palkanlaskijoiden aikaa?**

Palkkahallinnon asiantuntijan kysymykset

- 1. Milloin olet alkanut ilmoittamaan poissaolotietoja Tulorekisteriin?**
- 2. Minkälaisiin virhetilanteisiin olet törmännyt poissaolojen ilmoittamisessa Tulorekisteriin? Miten näitä ongelmia voitaisiin estää?**
- 3. Mitä mieltä olet poissaolojen ilmoittamisesta Tulorekisteriin? Helpompi, hankalampi?**
- 4. Säästääkö poissaolojen ilmoittaminen Tulorekisteriin mielestäsi palkanlaskijoiden aikaa?**
- 5. Tuleeko Kelalta enemmän yhteydenottoja kuin ennen? -Joudutko edelleen ilmoittamaan palkkatietoja Kelaan esimerkiksi eSARA:n kautta?**

Liite 2: Opinnäytetyön aineistonhallintasuunnitelma

AINEISTONHALLINTASUUNNITELMA

1. Tutkimusaineiston tallennus ja säilytys

Opinnäytetyössä ei esiinny arkaluontoista aineistoa. Opinnäytetyön aineisto säilytetään työkoneen henkilökohtaisella levyasemalla. Aineistoon pääsee tarvittaessa käsiksi toisella koneella, mutta kukaan muu ei pääse käsiksi aineistoon.

2. Henkilötietojen ja arkaluonteisten tietojen käsittely

Toimeksiantajan kanssa on sovittu, että opinnäytetyö ei sisällä mitään arkaluontoista tietoa tai henkilötietoja, josta henkilön voisi tunnistaa. Siinä ei ole mitään sellaista tietoa, jonka pystyisi kohdentamaan johonkin tiettyyn yksikköön. Opinnäytetyössä tehdyn haastattelun tulokset käsitellään anonyymisti.

3. Opinnäytetyön aineiston omistajuus

Opinnäytetyön tekijä omistaa opinnäytetyön aineiston ja tulokset, mutta Esperi Care Oy:lla on niihin täydet käyttöoikeudet.

4. Opinnäytetyön aineiston jatkokäyttö työn valmistumisen jälkeen

Tutkimuksen ja haastattelun tulokset kirjataan opinnäytetyöhön. Tutkimus- ja haastatteluaineistoa säilytetään vuosi opinnäytetyön hyväksymisestä, jonka jälkeen ne tuhotaan. Toimeksiantajan kanssa on tehty opinnäytetyösopimus, jossa on sovittu työn julkisuudesta