



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Palkanlaskentakurssin suunnittelu

Aalto, Joni

2016 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Palkanlaskentakurssin suunnittelu

Joni Aalto
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Maaliskuu, 2016

Aalto, Joni

Palkanlaskentakurssin suunnittelu

Vuosi 2016 Sivumäärä 31

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on suunnitella palkanlaskennan peruskurssi Laurea-ammattikorkeakoululle. Työn kirjoittamisen aloitusajankohtana ei Laureassa ollut omaa erillistä palkanlaskentakurssia. Laureassa oli kuitenkin huomattu, että omalle palkanlaskennankurssille olisi tarvetta.

Opinnäyte toteutettiin kvalitatiivisella menetelmällä konstruktivisena tutkimuksena, jonka lopputuotoksena on palkanlaskennankurssin kurssisuunnitelma. Työn tiedonkeruumenetelminä käytettiin dokumenttianalyysiä ja haastatteluja. Dokumentteina käytettiin pääosin palkanlaskennan oppikirjoja, mutta myös www-sivuja. Haastateltavina oli kolme henkilöä, joilla oli toisistaan poikkeava lähestymistapa palkanlaskentaan. Haastateltujen joukossa oli taloushallinnon tradenomiopiskelija, palkanlaskennan asiantuntija sekä palkanlaskennan opettaja ammattikorkeakoulusta.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että erilliselle palkanlaskentakurssille on tarvetta. Palkanlaskentaan vaikuttaa useampi laki, joiden yksityiskohdat on tunnettava, jotta pystyisi työskentelemään palkanlaskijana. Palkanlaskennan peruskurssilla on hyvä opetella juuri lakeja ja itse palkkojen laskemista, eikä työehtosopimuksia, koska nämä ovat vain tarkennuksia lakiin. Palkanlaskennan peruskurssin tarkoituksena ei olekaan suoraan valmistaa opiskelijoita palkanlaskijan ammattia varten, vaan enemmänkin antaa valmiudet oppia enemmän, joko työelämässä tai lisäkoulutuksessa. Palkanlaskennan kurssilla opetettavat aiheet vastaavat tutkimuksen mukaan hyvin palkanlaskennan oppikirjoissa olevia aiheita. Tästä syystä palkanlaskentakurssin suunnitelmassa on mukailten käytetty palkanlaskennan oppikirjojen sisältöä.

Aalto, Joni

Planning a payroll course

Year	2016	Pages	31
------	------	-------	----

The aim of this thesis project was to design a basic payroll accounting course for Laurea University of Applied Sciences. Laurea did not have a separate payroll course when this thesis was started, though the need for such a course was recognized.

This thesis was executed as a functional study research using a quantitative methods. The final product of the thesis is a course plan for the payroll course. Document analysis and interviews were used as a means to gather data. Payroll textbooks were the primary source documents, but also information on the internet was utilized. Three people with different perspectives were interviewed. These informants included a financial administration student, a payroll expert and a payroll teacher at an UAS.

Based on the research, it can be concluded that there is a need for a separate payroll course. To be able to work as a wages clerk it is necessary to know the details of several laws. On a basic course it is important to learn the laws and the calculation of wages instead of collective agreements, because the collective agreements only bring enhancements to the laws. The goal of a basic payroll course is not to prepare the students fully for a job as a wages clerk, but to give them sufficient information to learn more, either on follow-up courses or in the working life. The information available in the payroll textbooks are, according to this research, adequate for a basic payroll course. For this reason, the contents of payroll textbooks were used when creating the course plan.

Keywords payroll, education, course-based education, University of Applied Science

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Työn taustat.....	6
1.2	Tutkimuksen tavoite, tutkimusongelmat ja aiheen rajaus.....	7
1.3	Lähestymistapa ja tutkimusmenetelmät	7
2	Palkanlaskenta.....	9
2.1	Palkanlaskenta ja palkkahallinto	9
2.2	Palkanlaskentaprosessi ja sähköinen palkanlaskenta	10
2.3	Työsuhde ja palkanlaskenta	12
2.4	Työehtosopimus ja työsopimus.....	13
2.5	Palkanlaskijoiden tarve nykytilassa	14
2.6	Palkanlaskennan opetus.....	14
3	Palkanlaskentakurssin suunnittelu.....	18
3.1	Opetuksen teoria	18
3.2	Rajaus.....	18
3.3	Kirjallisuus ja aiheet.....	19
4	Johtopäätökset ja pohdinta.....	23
	Lähteet	25
	Kuviot	26
	Taulukot.....	27
	Liitteet.....	28

1 Johdanto

1.1 Työn taustat

Tämän kvalitatiivisen opinnäytetyön tarkoituksena oli suunnitella Laurea-ammattikorkeakoulun Leppävaaran yksikölle palkanlaskentakurssi sekä siihen liittyvä kurssi-suunnitelma. Kurssi tulee sisältymään opintotarjontaan kevästä 2016 alkaen taloushallinnon suuntautumisvaihtoehdon valinnaisena opintona. Työn aloittamishetkellä Laurea Leppävaarassa ei vielä ollut tarjolla erillistä palkanlaskentakurssia. Laurean sähköisestä opintosuunnitelmajärjestelmästä SoleOPSista löytyi kuitenkin alustava suunnitelma sille, mitä kurssi voisi sisältää. Tämän alustavan suunnitelman mukaan opiskelijat osaisivat palkanlaskentakurssin käytyään ”määritellä ja laskea palkkoja, hakea tarpeellisen tiedon lainsäädännöstä, verohallinnosta ja työehtosopimuksesta, huomioida luontoisedut ja kustannusten korvaukset palkanlaskennassa, laatia palkanlaskennan raportit ja viranomaisilmoitukset sekä suunnitella ja kehittää asianmukaisia henkilöstökäytänteitä työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia noudattaen” (SoleOPS 2015).

Kevääseen 2016 saakka Laurean opiskelijat tutustuivat palkanlaskennan perusteisiin taloushallinnon peruskurssilla (kaksi opetuskertaa ja palautettava tehtävä), sekä kirjanpidon palkanlaskentakirjauksiin valinnaisella kurssilla. Työoikeutta käsiteltiin juridiikan pakollisella peruskurssilla. Laureassa on kuitenkin huomattu, että palkanlaskennan tarve on kasvanut monimutkaistuneen toimintaympäristön takia. Laaja työlainsäädäntö sekä useiden työehtosopimusten soveltaminen vaativat palkanlaskijoilta erityisosaamista. Tästä syystä palkanlaskenta on monissa tilitoimistoissa eriytetty omaksi osastokseen kirjanpidon ja reskontran ohella. (Mäkinen 2016.)

Tässä opinnäytetyössä suunniteltavan kurssin nimeksi on valittu lyhyesti ja ytimekkäästi ”Palkanlaskenta”. Mielestäni tämä kuvaa hyvin kurssin sisältöä. Uskon myös, että opiskelijat ymmärtävät hyvin, mitä ovat opiskelemissaan ilmoittautuessaan kurssille. Vaihtoehtoinen nimi kurssille voisi olla ”Palkkahallinto”, koska nykyään itse palkanlaskenta on vain osa palkkahallintoa. Uskon kuitenkin, että termi ”palkkahallinto” ei vielä ole vakiinnuttanut paikkaansa opiskelijoiden sanavarastossa, joten käsitteen sisäistäminen saattaisi olla vaikeaa.

1.2 Tutkimuksen tavoite, tutkimusongelmat ja aiheen rajaus

Tutkimuksen päätavoite on saada vastaus tutkimuskysymykseen: ”Mitä korkeakouluopiskelijoille kannattaa opettaa palkanlaskennasta, jotta he pystyisivät toimimaan palkanlaskijana?”. Koska tutkimuskysymys on hyvin laaja, on se jaettu seuraaviin selventäviin kysymyksiin, joihin tässä tutkimuksessa myös on tarkoitus vastata.

- Onko erilliselle palkanlaskentakurssille tarvetta?
- Minkälaisia erityistaitoja palkanlaskija tarvitsee?
- Riittäväkö palkanlaskentakurssilla opitut taidot työelämässä?

Laurean palkanlaskentakurssin suunnitelma (SoleOPS 2015) sisälsi palkanlaskennan ohella myös työoikeuden. Tässä työssä keskitytään kuitenkin vain palkanlaskentaosioon, koska työoikeuden sisällyttäminen tähän opinnäytteeseen vaatisi työoikeuden perusteiden erityisosamista. Lisäksi työstä tulisi liian laaja, jos työoikeus kuuluisi työn aihepiiriin. Tämä rajaus ei kuitenkaan sulje pois sitä, etteikö työoikeus voisi olla osa kurssin lopullista toteutusta. Työoikeus tulee kuitenkin toimimaan jatkuvasti tämän työn taustalla, koska palkanlaskenta perustuu suurelta osin työoikeuteen.

1.3 Lähestymistapa ja tutkimusmenetelmät

Tämä opinnäytetyö on toteutettu konstruktivisena tutkimuksena. Konstruktivinen tutkimus sopii hyvin lähestymistavaksi silloin, kun tarkoituksena on luoda jonkinlainen konkreettinen tuotos. Tavoitteena on rakentaa tuotos olemassa olevan teorian sekä empiirisen tiedon, eli käytännössä kerättävän tiedon, pohjalta. Lisäksi konstruktivisessa tutkimuksessa pyritään luomaan käytännön ongelmaan perusteltu ratkaisu teorian avulla. Konstruktivisen tutkimuksen tuotoksen ei tarvitse olla uusi innovaatio vaan kehittämistyön tuloksen syntynyt tuotos, joka arvioidaan sen käytännön hyödyn mukaan. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 65-68.) Tässä opinnäytetyössä on teorian ja empirian avulla rakennettu palkanlaskentakurssin suunnitelma.

Tässä opinnäytetyössä konstruktivisen lähestymistavan tiedonkeruunmenetelmiksi on valittu kaksi tutkimusmenetelmää: dokumenttianalyysi sekä haastattelu. Dokumenttianalyysissä pyritään tekemään päätelmiä ja tulkintoja dokumenttien avulla. Dokumentteja voivat olla esimerkiksi www-sivut, haastattelut tai vuosikertomukset. Lisäksi muu tutkittavasta ilmiöstä kirjoitettu, puhuttu tai kuvattu materiaali voidaan laskea dokumenteiksi. (Ojasalo ym. 2014, 136-137.) Dokumentteina tässä opinnäytetyössä on käytetty muun muassa www-sivuja, palkanlaskennan oppikirjoja sekä muita palkanlaskentaan liittyvää painettua aineistoa.

Haastattelut sopivat hyvin kehittämistehtäviin, koska niiden avulla saadaan nopeasti kerättyä syvällistä ja ajantasaista tietoa kehittämisen kohteesta. Haastattelussa haastateltavalla on mahdollisuus tuoda esille tutkimuksen kohteena olevaa tietoa mahdollisimman vapaasti. (Ojasalo ym. 2014, 106.) Tämä tutkimuksen haastatteluosio on toteutettu puolistrukturoituna haastatteluna. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset on laadittu ennakkoon, mutta niiden järjestys tai sanamuodot voivat muuttua haastattelijan päätöksellä. Myös haastattelu-tilanteessa huomattavat soveltumattomat kysymykset voidaan jättää pois ja lisäkysymysten keksiminen haastattelun aikana on sallittua. (Ojasalo ym. 2014, 108.)

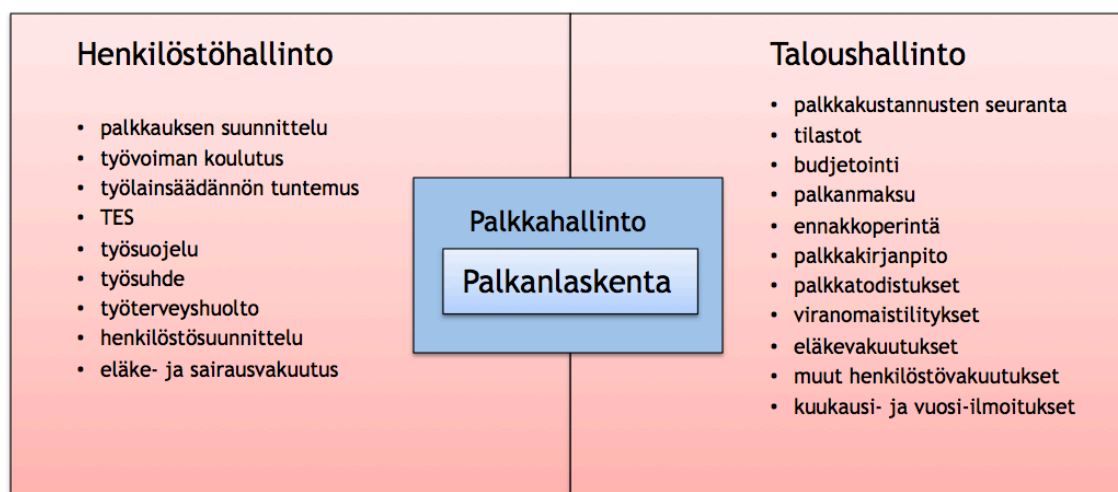
Tätä opinnäytetyötä varten valittiin henkilöitä, joilla oli toisistaan poikkeava lähestymistapa palkanlaskentaan. Haastateltavat henkilöt jaettiin kolmeen ryhmään: opiskelijat, palkanlaskennan asiantuntijat sekä palkanlaskennan opettajat. Opiskelijoita edusti taloushallinnon tradenomiopiskelija sekä tilitoimistossa (mm. palkanlaskennan parissa) työskennellyt Emmi Tuomainen. Asiantuntijana toimi Taloushallintoliiton puheenjohtaja Vuokko Mäkinen (PHT), joka on itse työskennellyt tilitoimistossa palkanlaskijana sekä myöhemmin palkanlaskennan asiantuntijana mm. Kansallisen tulorekisterin (KATRE) rakentamisen parissa. Palkanlaskennan opettajia edusti ammattikorkeakoulu Metropolian kokenut taloushallinnon opettaja Merja Lindholm. Hän toimii lehtorin ohella myös sivutoimisena yrittäjänä tilitoimistossa. Haastattelut toteutettiin vuoden 2015 lopulla ja vuoden 2016 alussa.

2 Palkanlaskenta

2.1 Palkanlaskenta ja palkkahallinto

Palkanlaskenta nähdään nykypäivänä henkilöstö- ja palkkahallinnon ydintoimintona. Henkilöstöhallinnon tehtäviin lukeutuvat muun muassa rekrytointi, lomien seuranta, työajan seuranta sekä henkilöstökoulutuksen suunnittelu. Palkkahallinnon tehtävänä taas on seurata, että lakeja, asetuksia ja sopimuksia noudatetaan. Lisäksi palkkahallinnon työtehtäviin kuuluvat muun muassa palkan laskeminen, palkanmaksu työntekijöille, palkkojen tilastointi ja palkkatietojen arkistointi. Palkanlaskennan, palkkahallinnon tai henkilöstöhallinnon tehtävät eivät kuitenkaan ole veteen piirretty viiva, vaan tehtävät jakautuvat yrityskohtaisesti näiden toimintojen kesken. (Syvänperä & Turunen 2014, 12-13.) Voidaan kuitenkin todeta, että palkanlaskijat siis ovat osa palkkahallintoa. Palkanlaskijoita voisi myös kutsua palkkahallinnon hoitajiksi (Hakonen & Roos 2014, 166), mutta selvyuden vuoksi käytän heistä tässä työssä sanaa palkanlaskija.

Palkanlaskenta on hyvin vahvasti sidoksissa henkilöstö- sekä taloushallintoon (Stenbacka & Söderström 2012, 14). Kuvioista 1 käy ilmi, miten palkanlaskenta, palkka-, henkilöstö- sekä taloushallinto vuorovaikuttavat keskenään. Itse palkanlaskenta-toiminto on kuitenkin eniten suuntautunut taloushallinto-osioon (Lahti & Salminen 2014, 136-137).



Kuvio 1. Palkanlaskennan toimintakenttä (mukaillen Syvänperä & Turunen 2014, 14).

Palkanlaskenta voidaan myös ulkoistaa tilitoimistoille, jolloin tilitoimisto hoitaa kaikki palkanlaskentaan liittyvät tehtävät (Stenbacka & Söderström 2012, 14).

2.2 Palkanlaskentaprosessi ja sähköinen palkanlaskenta

Pienissä yrityksissä sähköinen palkanlaskentatoiminto on yleensä integroitu kirjanpito-ohjelmistoon. Keskisuurissa ja suurissa yrityksissä käytetään usein erillistä palkanlaskentaohjelmaa, jonka kautta tieto välitetään tarvittavilta osin muihin järjestelmiin. Perinteiseen palkanlaskentaan verrattuna sähköisen palkanlaskennan etuna on, että se automatisoi usean prosessin. Automatisointi vähentää huomattavasti manuaalista syöttämistä ja näin säästää työaikaa muihin asioihin. (Lahti & Salminen 2014, 135-136.)

Palkanlaskenta sisältää käsitteenä paljon muutakin kuin pelkästään palkkojen laskemisen. On olemassa organisaatioita, jotka ovat ulkoistaneet palkanlaskennan siinä toivossa, että palkkoihin liittyvä työ samalla vähentyisi omasta organisaatiosta. Toisin on kuitenkin käynyt, koska ei olla otettu huomioon sitä, että yksittäiseen palkkatapahtumaan vaadittava työ saattaa olla suurempi palkanlaskennan ulkopuolella kuin itse palkanlaskennassa. (Lahti & Salminen 2014, 136.)

Palkanlaskentaprosessi voidaan Lahden ja Salmisen (2014, 138) mukaan jakaa neljään eri pääosa-alueeseen:

- palkka- ja työaika-aineiston kerääminen
- tietojen tulkinta
- palkanlaskenta ja palkkakirjanpito
- raportointi.

Palkka- ja työaika-aineiston kerääminen on yleensä se prosessi, joka vaikuttaa eniten koko palkanlaskennan tehokkuuteen. Tehdyt työtunnit sekä mahdolliset lisät pitää saada kerättyä tehokkaasti palkanlaskentaan. Lisäksi joissakin työpaikoissa työsuoritukset on saatava kohdistettua oikeille projekteille. Yleensä työaikatiedot on vielä kierrätettävä esimiehen luona hyväksyttävänä. Tämä tapahtuu tehokkaimmin, jos kaikki tieto on sähköisessä muodossa. (Lahti & Salminen 2014, 138-139.)

Aineiston keräämisen jälkeen aineistolle tehdään tulkinta ja se muutetaan sellaiseen muotoon, jonka perustella palkanlaskenta voidaan tehdä. Tämä vaihde tehdään valitettavan usein täysin manuaalisesti, eikä apuna käytetä ohjelmistoja. Esimerkki tulkinnasta voisi olla työntekijä, joka on tehnyt 9,5 h töitä. Palkanlaskija tulkitsee tällöin että työntekijä on tehnyt 7,5 h normaaliin palkkaan kohdistuvaa työtä, 0,5 h lisätyöhön sekä jäljelle jäävä 1,5 h ylityöhön kohdistuvaa työtä. Tulkinta saattaa olla väärä, jos yrityksestä on tullut palkanlaskentaan tulkitsematon tieto työajasta. (Lahti & Salminen 2014, 139-140.)

Itse palkanlaskenta on usein täysin automatisoitu prosessi, kunhan vain lähtötiedot (esimerkiksi toteutuneet tunnit ja työsuhteen tiedot) on syötetty oikein. Palkanlaskentaohjelmisto laskee automaattisesti mm. maksettavan palkan, ennakonpidätykset ja muut vähennykset. (Lahti & Salminen 2014, 140.)

Palkanlaskennasta muodostuvaa tietoa raportoidaan monelle eri taholle, esimerkiksi palkansaajalle, viranomaisille sekä yrityksen sisäisille sidosryhmille. Raportointi jaetaan yleisesti kuukausikohtaisiin raportteihin ja vuositasolla tehtäviin raportteihin. Kuukausikohtaisista raporteista voidaan mainita palkansaajan palkkalaskelma sekä Verohallinnolle ilmoitettava kausiveroilmoitus. Vuositason raportointeihin kuuluvat mm. vakuutusyhtiöille tehtävät palkan vuosi-ilmoitukset. Kaikki nämä raportit voidaan ilmoittaa sähköisesti tai lähettää tiedostosiirtona. (Lahti & Salminen 2014, 140-141.)

Henkilö- ja työsuhtetietojen ylläpito on myös erittäin tärkeä osa sähköisen palkanlaskennan automatisointia. Työsuhteen elinkaaren hallinnan ensimmäinen vaihe on työsuhteen alkaminen. Tässä vaiheessa on tärkeää, että alkutiedot syötetään oikein ja että ne ovat kaikkien tarvittavien järjestelmien käytettävissä. Jos yrityksissä on useampi järjestelmä, joka tarvitsee näitä tietoja, on nämä tiedot järkevää perustaa vain yhteen paikkaan, josta ne tämän jälkeen voidaan hakea. Toinen vaihe muodostuu työsuhteen aikaisista muutoksista ja tietojen päivittämisestä järjestelmiin. Muutokset voivat koskea esimerkiksi palkkaa, lomaa tai verokorttimuutoksia. Sähköisessä palkanlaskennassa on hyvä pyrkiä siihen, että tietoja muutettaisiin vai yhdessä pääjärjestelmässä, josta muut järjestelmät hakevat tietoja. Tällä vähennetään työn määrää sekä nopeutetaan tietojen ylläpitoa. Nykyään työantaja voi hakea suoraan tiedostonsiirtona Verohallinnolta työntekijöidensä verokorttitiedot. Työsuhteen viimeisessä vaiheessa eli työsuhteen päättymisessä työntekijöille maksetaan lopputili ja työsuhde merkitään päättyneeksi. (Lahti & Salminen 2014, 142-143.)

Henkilötietorekistereihin ja palkkatietoihin liittyy laissa säädettyjä määräyksiä siitä, kuinka kauan niitä on sallittua säilyttää. Jos kyse on arkaluontoisesta tiedosta, esimerkiksi sairauslomatodistuksista, on ne poistettava heti kun niille ei enää ole perusteita. Tietojen säilytyksen perusteita on pohdittava vähintään joka viides vuosi. Palkkatietojen ei tule olla esillä kenellekään sellaiselle henkilölle, jonka ei tarvitse niitä työnsä puolesta käyttää. Palkkatiedot on myös siirrettävä kirjanpitoon ja niitä on käsiteltävä yrityksen sisäisessä raportoinnissa niin, etteivät tiedoista käy ilmi yksittäisten työntekijöiden palkat. (Lahti & Salminen 2014, 143-144.)

2.3 Työsuhde ja palkanlaskenta

Työsuhde perustuu suurelta osin lakeihin ja asetuksiin, joista keskeisimmät lait ovat työsopimuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki sekä ennakonpidätyslaki ja -asetus. Näiden lakien pohjalta määräytyvät palkanlaskennan perusteet. (Aalto 2003, 14.) Työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät työsopimuslain (TSL) mukaan kun

- työnantaja ja työntekijä ovat tehneet sopimuksen työn tekemisestä
- työntekijä tekee työtä työnantajan lukuun, jolloin työn tulokset ovat työnantajan käytettävissä
- työnantajalla on oikeus valvoa ja johtaa työtä, sekä työntekijän on noudatettava saamiensa ohjeita
- työntekijä saa tekemästään työstään korvauksen joko rahana tai luontoisetuna. (Syvänperä & Turunen 2014, 20.)

Työsuhteen ehdot määräytyvät seuraavin säännösten ja ohjeistusten mukaisesti:

- lainsäädäntö
- työehtosopimus (TES)
- työsopimus
- työsäännöt ja muut vastaavat sopimukset
- työpaikalla syntynyt käytäntö
- työnantajan käskyt.

Ylempänä listatut säännöt ja ohjeistukset ovat hierarkkisessa järjestyksessä, joten alempi säännöstö tai ohjeistus ei voi kumota ylempänä olevaa. (Syvänperä & Turunen 2014, 14.) Työlainsäädännöstä löytyy kahdenlaisia määräyksiä, pakottavia ja tahdonvaltaisia. Pakottavia määräyksiä on seurattava siten kun ne on lakiin kirjattu. Tahdonvaltaisista määräyksistä voidaan sopia eri tavalla kuin laissa on kirjattu, mutta kuitenkin niin, että työehdot ovat paremmat verrattuna lakiin. (Aalto 2003, 14.)

Työntekijän palkka määräytyy työsopimuksen tai työehtosopimuksen mukaan. Jos alalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta, on palkan oltava lain mukaisesti vähintään tavanomainen ja kohtuullinen. Työsopimuslain mukaan palkka on maksettava vähintään kerran kuussa (kuukausipalkka) tai vähintään kaksi kertaa kuukaudessa (tuntipalkka). (Syvänperä & Turunen 2014, 21.)

Kokonaispalkan määrään vaikuttavat työehtosopimuksen lisäksi muun muassa työtehtävä ja sen vaativuus, työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, osaaminen, koulutus sekä kokemus. Palkat ryhmitellään yleisimmin aika- ja suorituspalkkaan. Aikapalkka on etukäteen määriteltä kiinteä summa tehdystä aikamäärästä. Suorituspalkka on tietystä suorituksesta maksettu palkka. Suorituspalkka jaetaan vielä edelleen kahteen ryhmään, eli urakkapalkkaan ja palkkiopalkkaan. Urakkapalkkaa maksetaan työmäärän mukaan, kun palkkiopalkkaa maksetaan työntuloksen mukaan. (Syvänperä & Turunen 2014, 21-22; Hakonen & Roos 2014, 170-171.)

Palkanmaksulla pyritään kannustamaan palkansaaajia kehittämään osaamistaan, pysymään työssään sekä hakemaan työtä. Palkka voi toimia kannustimena silloin kun palkansaaaja kokee, että hänen ammattitaitonsa, pätevyytensä sekä työnsä tulokset ovat linjassa kokonaispalkan kanssa. (Aalto 2003, 16.)

2.4 Työehtosopimus ja työsopimus

Niin kuin aikaisemmassa kappaleessa todettiin, lainsäädäntö siis toimii palkanlaskennan perustana. Kuitenkin työelämän kehittämistä varten on Suomessa käytössä kolmikantaisuus, johon kuuluvat työnantajajärjestöt, työntekijäjärjestöt sekä maan hallitus. Työehtosopimuksista neuvotellaan ja niiden sisällöstä päätetään lopullisesti työntekijöiden sekä työnantajien liittojen välillä. Työehtosopimuksissa päätetään myös muista asioista kun mitä lainsäädännöstä löytyy; esimerkiksi sopimukset lomarahosta, työajan lyhennyksestä tai sunnuntaityökorvauksista sisältyvät työehtosopimukseen. Työehtosopimusta ei ole käytössä kaikilla aloilla. (Syvänperä & Turunen 2014, 17-20.)

Työsopimus solmitaan työntekijän ja työnantajan välillä. Työsopimus voidaan tehdä kirjallisesti tai suullisesti. Epäselvyyksien välttämiseksi työsopimus kuitenkin kannattaa tehdä kirjallisesti kahtena kappaleena, josta yksi kappale jää työntekijälle ja toinen työnantajalle. Lainsäädännön mukaan työsopimus voidaan solmia joko toistaiseksi tai määräaikaiseksi voimassa olevaksi. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy irtisanomiseen tai työsopimuksen purkuun. Määräaikainen työsopimus päättyy silloin kun sopimuksessa mainittu päättymisaika täyttyy. Määräaikaiseen työsopimukseen ei sisälly irtisanomista. Määräaikaisen sopimuksen solmiminen vaatii aina perustellun syyn, eikä määräaikaisia sopimuksia saa tehdä useita peräkkäin, jos kyseisen työtehtävän tarve on pysyvä. (Syvänperä & Turunen 2014, 22-25.)

2.5 Palkanlaskijoiden tarve nykytilassa

Metropolian palkanlaskennan opettajan Merja Lindholmin (2015) mielestä palkanlaskijoille löytyisi tällä hetkellä töitä. Hänen mielestään palkanlaskijoista on jopa pula. Heikko työehtosopimusten osaaminen on kuitenkin monesti muodostunut ongelmalliseksi opiskelijoiden hakiessa töitä palkanlaskijoina.

Palkanlaskijoiden osaamisvaatimukset ovat kasvaneet yritysten ulkoistaessa palkanlaskenta-toimintoja. Palkanlaskijoista on tullut oman alansa asiantuntijoita, jotka keskittyvät pelkästään palkanlaskentaan. Yritykset myös ulkoistavat palkanlaskentansa vaihtelevista syistä. Pienten yritysten palkanlaskenta työllistää usein vain osa-aikaisesti. Monilla yrityksillä onkin vaikeaa löytää tarpeeksi päteviä työntekijöitä, jotka pystyisivät tekemään sekä palkanlaskentaa ja taloushallintoa että muita avustavia toimistotöitä. Palkanlaskenta voidaan ulkoistaa myös kustannussyistä. (Lindholm 2015.) Mäkisen (2016) mielestä palkanlaskennan ulkoistamiseen löytyy kaksi merkittävää syytä. Palkanlaskenta on haasteellista siihen vaikuttavien monien lakien takia sekä moninaisten muutosten takia (esimerkiksi palkanlaskennassa käytetyt luvut). Tämä johtaa siihen, että palkanlaskennan osaamisen ylläpitäminen on yrityksissä vaikeaa ja aikaa vievää. Lisäksi palkanlaskentaan liittyy tietosuojaan liittyviä asioita. Ulkoistamisella varmistetaan, että palkanlaskentaan liittyviä tietoja ei valu sellaisille yrityksen sisäisille tahoille, joille tämä tieto ei kuulu. (Mäkinen 2016.)

Lindholm (2015) uskoo myös, että palkanlaskijoiden määrän tarve tulevaisuudessa pysyy samana tai jopa lisääntyy. Hänen mielestään palkanlaskijoilla on töitä niin kauan kun työntekijät saavat työstänsä rahallista korvausta - jonkun on pystyttävä laskemaan työntekijöiden palkat. Mäkinen (2016) mainitsee, että palkanlaskijoiden työ muuttuu tulevaisuudessa erityisesti Kansallisen tulorekisterin, KATREn, tullessa käyttöön. KATRE tulee vähentämään palkanlaskijoiden raportointitarpeita eri viranomaisille, koska tiedot siirtyvät reaaliajassa KATREen. Tämä tulee siirtämään palkanlaskennan painopistettä loppupään raportoinnista alkupään tietojen ja materiaalin oikeellisuuden varmistamiseen. Palkanlaskijan on oltava erityisen tarkkana palkanlaskentaprosessin alkupäässä. Työntekijöiden tietojen ja palkkamateriaalien tulee olla virheettömiä, koska ne siirtyvät automaattisesti kaikille viranomaisille samaan aikaan. Virheiden korjaaminen jälkeenpäin voi olla hyvinkin työlästä.

2.6 Palkanlaskennan opetus

Palkanlaskentakurssin puuttuminen Laurean opetustarjonnasta on haastatellun opiskelija Emmi Tuomaisen (2015) mukaan iso puute. Hänen aikaisempiin opintoihinsa Hämeen ammattikorkeakoulu HAMKissa sekä ammattikoulutasolla (merkonomi) on aina liittynyt pakollisia palkanlaskentakursseja. Tuomainen olisi myös halunnut opiskella lisää palkanlaskentaan liittyen

Laureassa, mutta tämä ei ollut mahdollista, koska palkanlaskentakurssia ei ollut valittavissa. Tuomainen on huomannut, että moni juuri valmistuneista Laurean tradenomiopiskelijoista on mennyt töihin yrityksiin, joissa he ovat vastuussa palkanlaskennasta. Palkanlaskennan osaamisen puute näiden henkilöiden kohdalla tietää myös ongelmia yrityksille Tuomaisen mielestä. Muun muassa tästä syystä hän näkee, että erityisen palkanlaskentakurssin tarve Laureassa on suuri.

Palkanlaskennan opetukseen toisessa ammattikorkeakoulussa tutustuttiin haastatteleamalla Metropolian kokenutta palkanlaskennan opettajaa Merja Lindholmia. Lindholmin mielestä palkanlaskenta eroaa muun taloushallinnon opetuksesta siinä mielessä, että palkanlaskenta on vahvasti sidoksissa työehtosopimukseen. Tämä tekee palkanlaskennan opetuksesta ongelmallisempaa kuin esimerkiksi kirjanpidon, koska palkanlaskennan yleisten asioiden opettaminen on rajattua. Palkanlaskentaan syventyminen vaatisi Lindholmin mielestä aina sitä, että toimiala otetaan huomioon. Tästä syystä hän ei näe, että palkanlaskentakurssia kannattaisi venyttää liian pitkäksi, koska tällöin jouduttaisiin menemään alakohtaisesti liian syvälle. Palkanlaskennan oppikirjojen sisällön laajuutta Lindholm pitää riittävänä palkanlaskennan kurssia varten. (Lindholm 2015.) Mäkinen (2016) mainitsee kuitenkin, että palkanlaskennan opettaminen on siinä mielessä selkeämpää kuin kirjanpidon, että palkanlaskennassa toimitaan jatkuvasti samassa kokonaisuudessa, vaikkakin palkanlaskentaan vaikuttavia lakeja on paljon enemmän kuin kirjanpidossa. Kirjanpitäjän haasteena taas on lakien osaaminen useasta eri kokonaisuudesta.

Metropoliassa palkanlaskennan opettamisessa on työlainsäädännön ohella käytetty esimerkkinä Kaupan alan työehtosopimusta. Kaupan alan työehtosopimuksesta on olemassa taskuversio, joka kokoaa yhteen työehtosopimuksen olennaiset asiat. Itse työlainsäädäntöä on Metropoliasa opettanut juridiikan opettaja. (Lindholm 2015.)

Työehtosopimusten laajempi osaaminen olisi erittäin paljon hyödyksi opiskelijoille, mutta viiden opintopisteen palkanlaskennan kurssilla ei voida pelkästään keskittyä työehtosopimusten yksityiskohtaisiin läpikäymisiin, koska aika ei riittäisi tähän. Palkanlaskennan oppikirjojen vahvuutena on Lindholmin mielestä se, että palkanlaskennan tärkeimmät asiat löytyvät niistä koottuina. Opiskelijat voivat näin ollen palata niihin omalla ajallaan. Lisäksi oppikirjoista löytyy hyviä tehtäviä. Oppikirjan huono puoli on se, että sisältö vanhentuu joka vuosi uusien palkanlaskennassa käytettyjen lukujen myötä. Tämä luo kuitenkin pedagogisen mahdollisuuden - opettajan törmätessä vanhoihin lukuihin hän voi näyttää opiskelijoille, mistä verkkopalvelusta (esimerkiksi Verohallinnon sivut) he voivat käydä tarkistamassa uudet luvut. (Lindholm 2015.) Myös Tuomainen (2015) pitää hyvänä ideana, että opiskelijoille näytetään mistä ajantasaisesti palvelusta he voivat tarkistaa uudet prosenttiluvut.

Mäkisen (2016) mielestä palkanlaskennan peruskurssilla ei kannata paneutua työehtosopimukseen laajemmin, koska nämä eivät tuo paljoakaan lisäarvoa kurssin sisältöön. Hänen mielestään on paljon olennaisempaa oppia palkanlaskentaan vaikuttavia lakeja, työsuhteen merkitystä sekä sitä, mistä palkka muodostuu. Lait luovat palkanlaskennalle pohjan, ja työehtosopimukset ovat vain tarkennuksia lain määrittelyihin. Näihin yksityiskohtiin voidaan palata myöhemmin joko lisäkoulutuksissa tai työssä.

Kurssin arvosana on Metropoliaassa muodostunut koepisteistä sekä palautettavista kotitehtävistä. Kokeessa opiskelijat ovat voineet tuoda mukanaan kaiken mahdollisen hyödylliseksi näkemänsä materiaalin ja käyttää sitä koetilaisuudessa. Lindholmin mielestä ei ole mielekästä, että opiskelijoiden on opetettava esimerkiksi työeläkeprosentit ulkoa. Koe on muodostunut noin neljästä tai viidestä laskutehtävästä, jotka koostetusti mittaavat opiskelijoiden osaamista. (Lindholm 2015.)

Lindholmin (2015) mielestä palkanlaskennan opettaminen palkanlaskentaohjelmalla on ongelmallista sen takia, että laskettavien perustietojen syöttäminen on työlästä. Tästä syystä tämänlainen harjoitus korostaa enemmän tietojen syöttämistä kuin itse palkkojen laskemiseen vaadittavaa teoriaa. Lindholm pitää palkanlaskentaohjelmiston käyttöä perusteltuna, jos siihen on jo valmiiksi syötetty työntekijöiden perustietoja. Käytännön palkanlaskentaa on Metropoliaassa yleensä käynyt näyttämässä tilitoimistossa työskentelevä henkilö. Tuomainen (2015) on myös sitä mieltä, että olisi hyvä, että palkanlaskennan kurssilla kävisi palkanlaskennan ammattilainen näyttämässä miten palkkoja lasketaan käytännössä. Tuomaisen mielestä käytännön palkanlaskennan näyttäminen opiskelijoille sitoisi hyvin yhteen koulussa opetettavan teorian sekä käytännön. Opiskelijoille jäisi näin parempi kuva siitä, mihin he todellisuudessa tarvitsevat kurssilla oppimaansa tietoa.

Metropolian palkanlaskentakurssin tavoitteena on antaa opiskelijoille tarpeelliset taidot oppia tulevaisuudessa lisää palkanlaskentaa. Lindholm (2015) myöntää, että palkanlaskentakurssin käytyään opiskelijat eivät vielä ole valmiita palkanlaskijan työtä varten. Opetuksen tarkoituksena on siis vain valmentaa opiskelijat työssä oppimiseen. Oppiakseen työssä tarvittavat taidot opiskelijan/työntekijän tulee kuitenkin syventyä tarkemmin eri työehtosopimukseen. Lindholmin mielestä on kuitenkin harkitsemisen arvoista järjestää kurseja, joissa näihin työehtosopimukseen voitaisiin perehtyä. Myös Mäkinen (2016) on samaa mieltä siitä, että opiskelijat eivät valmistumisen jälkeen ole valmiita toimimaan itsenäisinä palkanlaskijoina. Hän mainitsee, että palkanlaskijan työ on hyvinkin erilaista kuin mitä koulu pystyy opettamaan. Tähän liittyvät esimerkiksi se, että palkkatiedot tulevat palkanlaskijalle hyvin eri tavalla kuin mitä koulussa on opetettu. Palkanlaskijoille toimitetuissa palkkatiedoissa saattaa myös esiintyä virheitä, joita on selvitettävä asiakkaan kanssa. Lisäksi Mäkinen mainitsee vastuut - palkan-

laskija ei voi itse soveltaa jos häneltä puuttuu tietoa, vaan hänen on kysyttävä tätä ensin työnantajalta. Tällaista mahdollisuutta ei opiskelijoilla koulussa ole.

3 Palkanlaskentakurssin suunnittelu

3.1 Opetuksen teoria

Palkanlaskentakurssin pedagoginen teoriapohja ei sinänsä eroa muiden korkeakoulutasoisten kurssien opetuksellisista lähestymistavoista. Tässä opinnäytetyössä suunnitellun palkanlaskentakurssin opetusteorianaa on käytetty konstruktivismia. Kurssin toteutusmuodoksi on valittu lähiopetus.

Lähiopetuksella tarkoitetaan opetusta, jossa opettaja ja oppilas jakavat saman tilan ja ajan (esimerkiksi luokkahuoneen). Lähiopetus ei kuitenkaan ainoastaan rajoitu fyysiseen tilaan, vaan esimerkiksi opetusmateriaali voi sijata verkossa, josta se tuodaan videoprojektorilla kaikkien oppilaiden nähtäväksi. Lisäksi opiskelijat pääsevät omalla ajallaan myös käsiksi tähän materiaaliin. Lisäksi verkkoa voidaan hyödyntää lähiopetuksessa esimerkiksi siten, että myös oppimistehtävät sekä niiden ratkaisut julkaistaan verkossa. Lähiopetus-termi on suhteellisen uusi, koska ennen internetiä kaikki opetus oli lähiopetusta. Nykyään opetus voidaan jakaa lähi- ja etäopiskeluun, sekä näiden kahden yhdistelmään, eli monimuoto-opiskeluun. (Kalliala 2002, 12-28.)

Konstruktivismin mukaan oppiminen on aktiivinen prosessi eikä passiivisen tiedon vastaanottamista. Yksilö tulkitsee vastaanottamansa tiedon aikaisempien kokemustensa perusteella. Konstruktivismin mukaan yksilö ei siis ole vain tyhjä astia, joka täytyy tiedolla, vaan tieto rakentuu jo olemassa olevan tiedon päälle. (Tynjälä 2002, 7, 37-38.) Konstruktivismin mukaan oppilaille jaettavien tehtävien pitäisi olla monipuolisia, jotta he jaksaisivat pysyä kiinnostuneina. Tähän perustuen esim. yksilö- ja ryhmätehtävien monipuolinen käyttö opetuksessa luo edellytyksiä opiskelijoiden uuden tiedon oppimiselle. (Tynjälä 2002, 108-109.) Luento-opetus ei myöskään ole konstruktivismin vastaista, vaikka näin voisi ajatella, koska myös luennon kuuntelu on aktiivinen toiminto. Koska opiskelija konstruoi oman tietonsa luennolla opetetavan tiedon avulla, tarvitsee tämä opettajan tukea ja ohjausta. Tästä syystä luento-opetuksen tueksi yleensä suositellaan oppimistehtäviä. (Tynjälä, Heikkinen & Huttunen 2005, 23-24.)

3.2 Rajaus

Tässä opinnäytetyössä suunniteltu palkanlaskentakurssi on rajattu siten, että työoikeutta ei ole otettu mukaan itse kurssin suunnitelmaan. Vahva suositus tämän työn tutkimustietoon perustuen on, että työoikeus olisi osa kurssia, koska se on erittäin oleellinen osa palkanlaskennan perustaa. Suotavaa olisi myös, että työoikeuden opettajana toimisi henkilö, jolla on erityistuntemusta työoikeudesta.

3.3 Kirjallisuus ja aiheet

Palkanlaskentakurssin kurssikirjoiksi suositellaan Syvänperän & Turusen (2014) kirjaa ”Palkka-vuosi” sekä Stenbackan & Söderströmin (2012) kirjaa ”Palkanlaskenta”. Lisäksi oheislukemi-seksi ehdotetaan Mattisen, Parnilan & Orlandon (2015) kirjaa ”Palkanlaskenta käytännönlähei-sesti”. Viimeksi mainittu kirja on siitä erinomainen, että se syventyy kurssilla käsitelyhin asi-oihin. Lisäksi kaksi teoksen kirjoittajista on lakimiehiä, joten teksteistä löytyy yleensä viitta-ukset asianmukaisiin lakeihin. Kirjoista on aina pyrittävä saamaan uusimmat painokset käyt-töön, koska vanhemmissa painoksissa luvut ovat mitä todennäköisemmin vanhentuneet. Tätä opinnäytetyötä varten haastatellun opettajan mielestä mainittujen teosten sisältö oli riittävä palkanlaskennan peruskurssia varten (Lindholm 2015).

Palkanlaskentakurssin tuotos eli kurssisuunnitelma löytyy taulukosta 1. Huomioitavaa on, että yhdessäkään osiossa ei käsitellä työsuhteeseen, työsopimukseen tai työehtosopimukseen liit-tyviä aiheita, koska nämä kuuluvat työoikeuden piiriin, joka on rajattu tämän opinnäytetyön ulkopuolelle. Suunnitelman pohjana on mukaillen käytetty yllämainittuja kirjoja sekä työn tutkimustietoa. Lisäksi kurssin viimeiseksi aiheeksi on valittu käytännön palkanlaskenta. Tässä osiossa käytetään hyväksi Lahden & Salmisen (2014) kirjaa ”Digitaalinen taloushallinto”.

Taulukko 1. Palkanlaskentakurssin suunnitelma

Osio	Aiheet
1. Palkka	<ul style="list-style-type: none"> • Rahapalkka • Luontoisedut • Palkanmaksu • Yrittäjän palkka, eläke ja sosiaaliturva
2. Työaika	<ul style="list-style-type: none"> • Säännöllinen työ • Ylityö • Lisätyö • Muu työ • Tauko- ja lepoajat • Arkipyhäkorvaukset • Työajan lyhennysvapaat ("pekkaspäivät") • Sairausajan palkka
3. Vähennykset ja maksut	<ul style="list-style-type: none"> • Ennakonpidätys • TyEL- ja tyva-maksut • Muut vähennykset • Työnantajan sosiaalimaksut • Muut vakuutusmaksut
4. Kustannusten korvaukset	<ul style="list-style-type: none"> • Työmatkakustannukset • Verottomat henkilökuntaedut
5. Vuosiloma	<ul style="list-style-type: none"> • Vuosiloman ansaitseminen • Lomapalkka • Lomakorvaus • Lomarahaa
6. Palkkakirjanpito	<ul style="list-style-type: none"> • Palkkakortti • Palkkalista • Kirjanpitokirjaukset
7. Palkanlaskenta käytännössä	<ul style="list-style-type: none"> • Sähköinen palkanlaskenta

Kuten edellä on mainittu, tämän palkanlaskentakurssin toteutusmuotona on lähiopetus. Lisäksi kurssin opetusteorianana on käytetty konstruktivismia. Kurssilla olisi perinteisen luento-opetuksen tukena tarkoitus tehdä paljon sekä monipuolisia laskutehtäviä, jolloin oppilailla olisi mahdollisuus omaksua luennolla opetettu tieto. Opinnäytetyön haastatteluiden perusteella päädyttiin siihen, että selkeästi tärkein opittava asia kurssilla ovat palkanlaskentaan vaikuttavat lait sekä niiden vaikutus palkanlaskentaan käytännössä. Työehtosopimukseen ei kurssilla kannata sen enempää paneutua, koska ne sisältävät vain tarkennuksia lakeihin. Metropolian esimerkkiä kaupan alan työehtosopimuksen käyttämisestä opetuksen rinnalla voidaan kuitenkin harkita. Pääpaino ei kuitenkaan saa olla työehtosopimusten opettelussa.

Palkanlaskentakurssi on jaettu seitsemään eri osioon. Ensimmäisenä osiona ovat palkkaan liittyvät aiheet. Tässä osiossa käydään läpi miten ja minkälaisista eristä palkka muodostuu. Osiossa käsitellään myös luontoisetuja, sekä paneudutaan siihen miten yrittäjälle maksetaan palkkaa riippuen yrityksen yritysmuodosta. Lisäksi osiossa käsitellään yrittäjän eläke- sekä muuta sosiaaliturvaa.

Toisessa osiossa käydään läpi työaikalain määrittelemää työaikojen pituutta ja niistä maksettavia korvauksia. Lisäksi tässä osiossa paneudutaan muun muassa ylityöiden enimmäisrajoihin, säännöllisen ja päivittäisen työaikojen enimmäismääriin, ylityön korvauksiin sekä lepoaikoihin.

Kolmas osio käsittää palkasta tehtävät työntekijän sekä työnantajan vähennykset. Osio käsittää muun muassa palkasta toimitettavan ennakonpidätyksen verokortin mukaan sekä työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksut. Lisäksi osiossa käsitellään työnantajan maksuja, tilityksiä sekä ilmoituksia.

Neljännän osion aiheena ovat työmatkakustannusten korvaukset sekä verottomat henkilökuntaedut. Työmatkakustannuksilla tarkoitetaan verottomasti työntekijöille maksettavia korvauksia, jotka käsittävät kilometrikorvaukset, päivärahat, yömatkarahat, ateriakorvaukset sekä matkalippu- ja majoittumiskorvaukset. Osiossa käsitellään lisäksi henkilökuntaetujen (esimerkiksi liikunta- ja kulttuurisetelien) antamista työntekijöille.

Viides osio käsittää vuosilomaan liittyvät aiheet. Osiossa paneudutaan vuosilomalain määräämiin vuosilomien kertymiseen, antamiseen ja sijoittamiseen. Lisäksi osiossa tulee tutuksi vuosilomasta ansaittava lomapalkka ja -korvaus sekä lomaraha.

Palkanlaskentakurssin kuudennessa osiossa käydään läpi työnantajan lakisääteisiä velvoitteita pitää palkkakirjanpitoa. Lisäksi tässä osiossa käsitellään palkkoihin liittyvät ilmoitusvelvolli-

suudet sekä kirjanpitoon tehtävät kirjaukset. Tässä osiossa kannattaisi ainakin mainita Kansallisen tulorekisterin vaikutuksesta palkkatietojen ilmoittamiseen tulevaisuudessa.

Seitsemännessä ja viimeisessä osiossa perehdytään palkanlaskentaan käytännössä, eli siihen miten palkanlaskentaprosessi toimii sähköisesti. Tässä osiossa olisi suotavaa, että koulun ulkopuolinen henkilö, esimerkiksi tilitoimistossa työskentelevä palkanlaskija, kävisi kertomassa omasta työstään oppilaille. Kurssin loppuvaiheessa, kun oppilailla jo on käsitys palkanlaskennan eri aiheista, on myös mahdollista teettää tehtäviä palkanlaskentaohjelmistoilla. Kurssin opettajan tulee kuitenkin käyttää omaa harkintakykyään ja arvioida paljonko opetusaikaa hän haluaa käyttää ns. perustietojen syöttöön käytettävään ohjelmaan. Vaihtoehtoisesti oppilaat voivat tehdä tietojen perussyötön myös kotitehtävänä. Yksi vaihtoehto harjoittelussa käytettäväksi palkanlaskentaohjelmistoksi on palkka.fi-palvelu. Palkka.fi on netissä toimiva palkanmaksuun tarkoitettu palvelu, jonka ovat kehittäneet Verohallinto, työeläkevakuutusyhtiöt sekä Työttömyysvakuutusrahasto. Palvelu on ilmainen yrityksille ja kotitalouksille. Palvelun avulla voidaan laskea palkat sivukuluineen, muodostaa maksutiedot, hoitaa arkistointi sekä lähettää lakisääteiset viranomaisilmoitukset Verohallintoon, työeläkeyhtiöihin ja Työttömyysvakuutusrahastolle. Lisäksi palvelulla voidaan muodostaa palkkalaskelmat sekä muut tarvittavat tositteet. Palvelu toimii myös palkkatietojen arkistona 11 vuotta. (Palkka.fi 2015, Lahti & Salminen 2014, 147-148.)

4 Johtopäätökset ja pohdinta

Erilliselle palkanlaskentakurssille on tehtyjen haastattelujen perusteella selkeästi tarvetta. Palkanlaskenta perustuu omiin lakeihinsa ja on kokonaan oma kokonaisuutensa. Palkanlaskennan oppiminen pelkästään työelämässä voikin muodostua hyvin hankalaksi. Usein pienemmissä tilitoimistoissa kirjanpitäjä tekee myös palkanlaskijan töitä. Palkanlaskentakurssi on yleishyödyllinen myös sellaiselle henkilölle, joka ei tule työskentelemään palkanlaskennan kanssa - kaikki työntekijät kun myös saavat palkkaa. Oman palkkalaskelman tai oikeuksien ymmärtäminen palkkaan liittyvissä asioissa on myös tärkeää.

Ajatukseni ennen opinnäytetyön aloittamista oli, että työehtosopimusten oppiminen ja palkanlaskennan tuominen lähemmäs oikeata työympäristöä olisivat olleet suuremmassa roolissa palkanlaskentakurssilla. Haastatteluissa selvisi kuitenkin, että koulun palkanlaskennan peruskurssilla olisi hyvä oppia lähes pelkästään palkanlaskennan teoriaa. Jotta kouluympäristöstä saataisiin yhdenvertainen työympäristön kanssa, olisi palkanlaskentaa tehtävä käytännössä oikeissa yrityksissä. Tämä ei tietenkään ole mahdollista jo esimerkiksi siitä syystä, että palkanlaskentaan liittyy salassa pidettäviä tietoja, joita ei opiskelijoille voida jakaa. Ehdotuksena olisi kuitenkin se, että opiskelijoille kerrottaisiin miten sähköinen palkanlaskentaprosessi toimii käytännössä. Tähän tehtävään soveltuisi erittäin hyvin tilitoimistossa tai yrityksessä toimiva palkanlaskija, joka tulisi kertomaan opiskelijoille edustamansa yrityksen palkanlaskentaprosessista. Työehtosopimuksia ei kannata käsitellä kattavammin kurssin aikana. Ehdotuksena voisi kuitenkin olla palkanlaskennan jatkokurssin toteuttaminen. Tällä kurssilla voitaisiin paneutua syvällisemmin eri alojen työehtosopimuksiin sekä eri toimialojen käytäntöihin. Eri työehtosopimusten osaaminen ja niiden tulkitseminen on kuitenkin ensisijaisen tärkeää palkanlaskijan työssä.

Palkanlaskentakurssin opetusmenetelmänä on käytetty lähiopetusta. Tämän työn pohjalta voisi kuitenkin rakentaa kokonaan sähköisen kurssin, jonka opiskelijat voisivat suorittaa omalla ajallaan etäopiskeluna. Ehdotuksena onkin, että toinen opiskelija jatkaisi tätä opinnäytetyötä kehittämällä kurssista kokonaan sähköisen toteutusmuodon. Toinen kehitysehdotus on käytännön palkanlaskennan tuominen lähemmäs opiskelijoita ja sen pohdinta, miten tämän voisi toteuttaa. Olisiko esimerkiksi mahdollista järjestää palkanlaskentakurssi yhteistyössä tilitoimiston tai jonkin muun palkanlaskentapalvelun tarjoajan kanssa? Tällöin opiskelijat saisivat paremman käsityksen siitä, miten palkanlaskenta käytännössä toimii, ja olisivat paremmin valmistautuneita työelämän haasteisiin.

Tässä opinnäytetyössä ei ole otettu kantaa siihen, miten palkanlaskentakurssin suoritukset kannattaa arvostella. Tätä varten olisi pitänyt haastatella useampia palkanlaskennan opettajia. Tehty opinnäytetyö olisi luonnollisesti hyötynyt vielä useamman opiskelijan, asiantuntijan sekä opettajan haastattelusta, jotta asioihin olisi saatu lisää varmuutta ja kokemuspohjaa. Jotkin asiat kuitenkin toistuivat haastattelusta toiseen, esimerkiksi työehtosopimusten syvälinen opettelu suositeltiin jättämään kurssin ulkopuolelle. Nyt suunniteltu kurssi on perustiedot käsittävä esitys ammattikorkeakoulutasoisen liiketalouden opinto-ohjelman palkanlaskennan opetukseen.

Lähteet

Painetut lähteet

Aalto, L. 2003. Palkkatieto: opas palkanlaskentaan. 1. painos. Helsinki: WSOY.

Hakonen, M. & Roos, M. 2014. Taloushallinnon taitajaksi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kalliala, E. 2002. Verkko-opettamisen käsikirja. Helsinki: Oy Finn Lectura Ab.

Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Mattinen, K., Parnila, K. & Orlando, C. 2015. Palkanlaskenta käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Stenbacka, J. & Söderström, T. 2012. Palkanlaskenta. 2. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Syvänperä, O. & Turunen, L. 2014. Palkkavuosi. 8. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Tynjälä, P., Heikkinen, L. T., & Huttunen, R. 2005. Teoksessa Kalli, P. & Malinen A. (toim.) Konstruktivismi ja realismi. Aikuiskasvatuksen 45. vuosikirja. Kansanvalistusseura.

Tynjälä, P. 2002. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. 3. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Julkaisemattomat lähteet

Lindholm, M. 2015. Haastattelu: palkanlaskennan opettaja Merja Lindholm 1.12.2015. Metropolia. Espoo.

Mäkinen, V. 2016. Haastattelu: Taloushallintoliiton puheenjohtaja Vuokko Mäkinen 29.2.2016. Hawcon Oy. Espoo.

Tuomainen, E. 2015. Haastattelu: taloushallinnon tradenomiopiskelija Emmi Tuomainen 30.11.2015. Laurea. Espoo.

Sähköiset lähteet

Palkka.fi. 2015. Viitattu 24.11.2015. <https://www.palkka.fi/>

SoleOPS. 2015. Laurean SoleOPS. Viitattu 13.10.2015. <https://soleops.laurea.fi> (kirjautuminen vaatii Laurean tunnukset ja salasanan).

Kuviot

Kuvio 1. Palkanlaskennan toimintakenttä (mukaillen Syvänperä & Turunen 2014, 14).9

Taulukot

Taulukko 1. Palkanlaskentakurssin suunnitelma	20
---	----

Liitteet

Liite 1 Haastattelukysymykset	29
-------------------------------------	----

Liite 1 Haastattelukysymykset

Haastattelukysymykset opiskelijoille

Kerro omasta opiskelutaustastasi.

Kerro omasta opiskelukokemuksista palkanlaskentaan liittyen.

Kerro tilitoimistosta, jossa työskentelit/työskentelet.

Kerro omasta palkanlaskentakokemuksestasi tilitoimistossa.

- Mitä palkanlaskentatyöhön liittyi?
- Minkälaisia asiakkaita sinulla oli?
- Oliko asiakkailla voimassaolevia työehtosopimuksia?

Onko mielestäsi erilliselle palkanlaskentakurssille tarvetta?

Mitä mielestäsi palkanlaskentakurssilla pitäisi opettaa? Mitkä ovat ne tärkeimmät asiat?

Miten mielestäsi palkanlaskentakurssi kannattaisi rakentaa (lähiopetus/etäopetus, harjoitukset, oppimistehtävät ja tentit)?

Onko sinulla ehdotuksia siihen, miten opiskelijat voisivat tutustua käytännön palkanlaskentatyöhön palkanlaskentakurssilla?

Uskotko, että palkanlaskijoille on tarvetta myös tulevaisuudessa?

Haastattelukysymykset opettajille

Kerro omasta palkanlaskennan opetuskokemuksestasi.

Miten opettamasi palkanlaskentakurssit ovat suunniteltu?

Miten opettamasi palkanlaskentakurssi rakentuu (lähiopetus/etäopetus, opetuskertojen määrä, opintopisteet, harjoitukset, oppimistehtävät, tentit ja arvostelu)?

Mitä aiheita palkanlaskennan peruskurssilla kannattaa opettaa?

Mitkä aiheet ovat tärkeitä?

Onko opiskelijoilla erityisen vaikeaa oppia/omaksu jotain tiettyä asiaa?

Käytättekö kurssilla palkanlaskentaohjelmaa? Jos kyllä, mitä, mihin ja miten?

Käytättekö palkka.fi-sivustoa opetuksessa? Jos kyllä, miten sitä voi hyödyntää?

Muita huomioita?

Haastattelukysymykset asiantuntijoille

Kerro omasta kokemuksestasi palkanlaskijana/asiantuntijana.

Minkälaisia asioita olisi tärkeää opiskella palkanlaskennan peruskurssilla?

Kannattako palkanlaskennan peruskurssilla mielestäsi oppia teoriaa vai käytäntöä?

Mitkä palkanlaskentaan liittyvät asiat pitäisi oppi koulussa? Mitkä asiat voidaan oppia vasta työnteon yhteydessä?

Miksi yritykset ulkoistavat palkanlaskennan esim. tilitoimistoille?

Ovatko ulkoistukset lisääntyneet/tulevatko ne lisääntymään tulevaisuudessa?

Mitkä asiat mielestäsi vaikuttavat palkanlaskentatoiminnon ulkoistusiin? Vaikuttaako työehtosopimusten suuri määrä ja laaja työlainsäädäntö?

Miksi palkanlaskenta on eriytetty omaksi toiminnoksi suuremmissa tilitoimistoissa?

Miten palkanlaskentatyö tulee muuttumaan tulevaisuudessa? Miten ansaintarekisteri tulee vaikuttamaan palkanlaskijoiden työnkuvaan?

Minkälaista erityisosaamista palkanlaskijat tarvitsevat (esimerkiksi verrattuna kirjanpitäjiin)? Entä tulevaisuudessa?

Onko palkanlaskijoille tarvetta nyt ja tulevaisuudessa?