

PALKANLASKENNAN ULKOISTAMINEN

HYÖDYT JA RISKIT



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Visamäki, Liiketalous

Kevät, 2022

Petra Suomela

Tekijä Petra Suomela
Työn nimi Palkanlaskennan ulkoistamisen hyödyt ja riskit
Ohjaaja Sanna Kuisma

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää palkanlaskennan ulkoistamiseen vaikuttavia tekijöitä sekä havainnollistaa ulkoistamisen taloudellisia ja toiminnallisia hyötyjä sekä palveluntarjoajiin, tietoturvaan ja kustannuksiin liittyviä riskejä. Palkanlaskennan voi hoitaa yrityksessä sisäisesti tai sen voi ulkoistaa ulkopuoliselle palveluntarjoajalle. Ulkoistamisen kannattavuuteen vaikuttaa yrityksen koko, tarpeet, osaaminen sekä käytettävissä olevat resurssit.

Teoriaosuus on jaettu kahteen suurempaan aihekokonaisuuteen, jonka perusteella muodostuu kattava käsitys palkanlaskennan ulkoistamiseen vaikuttavista tekijöistä. Ensimmäisessä aihekokonaisuudessa käsitellään palkkahallintoa yleisellä tasolla ja analysoidaan palkanlaskennassa vaadittavaa osaamista yleisten työtehtävien avulla. Toisessa aihekokonaisuudessa syvennytään palkkahallinnon ulkoistamisen hyötyihin ja haasteisiin nimenomaan yrityksen näkökulmasta.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, jonka kohdeyrityksenä toimii Pirkanmaan autohuolto Oy. Haastattelun avulla analysoitiin yrityksen näkökulmaa palkanlaskennan ulkoistamisesta. Analyysimenetelmänä haastatteluille toimi keskusteluanalyysi, jonka pohjalta muodostettiin kokonaiskuva yrityksen toiminnasta ja merkitys palkanlaskennan ulkoistamiselle.

Palkanlaskennan ulkoistamispäätös perustuu kokonaisuudessaan yrityksen toimintaan ja tavoitteisiin. Ulkoistamisen hyödyt ja riskit näyttäytyvät eri tavalla eri yrityksissä. Jollekin yritykselle esimerkiksi kustannukset voivat olla suurikin riski, kun taas toiselle yritykselle kustannukset voivat esiintyä hyötyinä. Yritysten on todella tärkeää analysoida ja arvioida huolellisesti toimintaansa ja tehdä päätökset niiden pohjalta.

Avainsanat Palkkahallinto, palkanlaskenta, ulkoistaminen, palkka-asiantuntija
Sivut 31

Author Petra Suomela
Subject Payroll outsourcing benefits and challenges
Supervisors Sanna Kuisma

The purpose of this thesis is to explore the factors influencing the outsourcing of payroll and to illustrate the economic and operational benefits of outsourcing and also illustrate risks related to service providers, data security and expenses. Payroll can be handled internally by the company or outsourced to an external service provider. The profitability of outsourcing depends on the company's size, needs, competences and resources.

The theory section is divided into two larger themes, which provide a comprehensive understanding of the factors influencing the outsourcing of payroll. The first topic covers payroll administration in general and analyses the skills required for payroll calculations. The second theme focuses on the benefits and challenges of outsourcing payroll administration, especially from the point of view of the company.

The thesis was conducted as a qualitative study, the target company of which was Pirkanmaan autohuolto Oy. The interview was used to analyze the company's perspective on outsourcing payroll. The analysis method for interviews was a conversation analysis, which was used to form an overall picture of the company's operations and significance for outsourcing.

The decision to outsource payroll is based entirely on the company's operations and objectives. The benefits and risks of outsourcing are reflected in different companies. For some company, for example, costs can be a major risk, while for another company the costs may occur as benefits. It is really important for companies to assess their own activities and make decisions based on them.

Keywords Payroll administration, Payroll outsourcing, Payroll clerk
Pages 31

Sisälllys

1	Johdanto	5
2	Palkkahallinto	6
2.1	Rahapalkka, luontoisedut ja verovapaat henkilökuntaedut	6
2.2	Päivärahat ja kilometrikorvaukset	7
2.3	Vuosilomapalkka, lomaraha ja lomakorvaus	8
2.4	Palkasta suoritettavat vähennykset	10
2.4.1	Ennakonpidätys	11
2.4.2	Työeläkevakuutusmaksu	11
2.4.3	Työttömyysvakuutusmaksu	12
2.4.4	Sairausvakuutusmaksu	12
2.4.5	Ulosotto	13
2.4.6	Työnantajan kuittaus palkasta	13
2.4.7	Jäsenmaksut	14
3	Palkanlaskennan ulkoistaminen	14
3.1	Ulkoistamisen hyödyt	15
3.1.1	Taloudelliset ja toiminnalliset hyödyt	15
3.1.2	Henkilöstö ja osaamisen hyödyt	16
3.2	Ulkoistamisen riskit	17
3.2.1	Palveluntarjoajan valinta	18
3.2.2	Tietoturvariski	19
3.2.3	Kustannukset	20
4	Laadullinen tutkimus	21
4.1	Pirkanmaan autohuolto Oy	21
4.2	Haastattelu	22
5	Johtopäätökset	24
6	Pohdinta	27
7	Lähteet	28

Liitteet

Liite 1 Haastattelu Pirkanmaan autohuolto Oy

1 Johdanto

Palkanlaskentaa ulkoistetaan nykypäivänä yhä voimakkaammin eri palveluntarjoajille. Merkittävimpänä syynä palkanlaskennan ulkoistamiselle on yritysten kasvava tarve riskien minimoimiseen. Tehokkuuden ja henkilöstön asiantuntijuuden puute lisää ulkoistamisen tarvetta. (Rättyä 2011, s. 38-39) Myös erilaisten strategisten ratkaisujen tekeminen sekä lisätehokkuuden tuominen liiketoimintaan vapauttamalla resursseja ydintoimintaan on vauhdittanut yritysten päätöksiä palkanlaskennan ulkoistamisesta. (Aditron, n.d.)

Palkkahallinnon ulkoistaminen keventää yrityksen hallinnollisia rutiineja, tehostaa palkanlaskentaa sekä mahdollistaa parhaisiin käytäntöihin perustuvat toimintamallit. Palkanlaskennan ulkoistaminen antaa lisäarvoa yrityksen toiminnalle sekä mahdollisuuden resurssien hyödyntämisen yrityksen ydintoimintaan. (Accountor, n.d.)

Taloushallinto on laaja kokonaisuus, joka muodostuu useista eri osa-alueista, kuten kirjanpidosta, palkanlaskennasta, reskontran hoitamisesta sekä tilintarkastuksesta ja tilinpäätöksestä. Yritykset voivat ulkoistaa halutessaan taloushallinnon kokonaisuudessaan tai vain osittain. Osittainen ulkoistaminen tarkoittaa yhden tai useamman osa-alueen siirtämistä ulkopuoliselle palveluntarjoajalle. Ulkoistamisella pyritään toteuttamaan yrityksen tavoittelemat tavoitteet.

Tämän opinnäytetyön aihe on rajattu palkkahallinnon ulkoistamiseen, sillä se on yleistynyt merkittävästi viime vuosien aikana ja kasvattaa suosiotaan entisestään. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää palkanlaskennan ulkoistamiseen vaikuttavia tekijöitä sekä havainnollistaa ulkoistamisen taloudellisia ja toiminnallisia hyötyjä sekä palveluntarjoajiin, tietoturvaan ja kustannuksiin liittyviä riskejä. Työn tavoitteena on syventyä ulkoistamisen tuomiin hyötyihin ja riskeihin yrityksen sekä tilitoimiston näkökulmista. Tarkoituksena on myös tuoda esille huomioon otettavia asioita ennen ulkoistamispäätöksen tekemistä sekä helpottaa yrityksiä päätöksenteossa.

Opinnäytetyössä vastataan seuraaviin tutkimuskysymyksiin haastatteluiden sekä aiemman teorian pohjalta. Mitä hyötyä yritykselle on palkkahallinnon ulkoistamisesta? Millaisia riskejä ulkoistamisesta muodostuu ja mitä asioita tulee ottaa huomioon ennen ulkoistamista?

2 Palkkahallinto

Palkkahallinnosta käytetään termiä palkanlaskenta, jolloin sisällöstä saadaan helpommin ymmärrettävä kuva. Palkkahallinto on kuitenkin laajempi kokonaisuus, joka käsittelee tavanomaisen palkanlaskennan lisäksi, vuosilomapalkat, sairauspoissaolot, työajan lyhennykset ja ylityöt, matkalaskut, päivärahat sekä vuosittaisen raportoinnin. (Tilisanomat, 2018)

Palkkahallinnossa käsitellään henkilöstön palkkaukseen ja työsuhteisiin liittyviä asioita. Palkka-asiantuntijoiden tehtävänä on huolehtia, että palkat maksetaan lain ja sopimusmääräysten mukaisesti ajallaan. Palkkahallinnon tulee myös noudattaa ulkopuolisten asettamia määräyksiä sekä täyttää asiakasyritysten tarpeet mahdollisimman hyvin. (Stenbacka & Söderström, 2016, s. 14)

Palkkahallinnossa palkka-asiantuntijat laskevat koko yrityksen henkilöstön palkat. Pienemmissä yrityksissä palkkahallinto voidaan hoitaa itse muiden taloushallinnon osa-alueiden ohessa, mutta suuremmilla yrityksillä on usein nimetty henkilö, joka huolehtii koko henkilöstön palkanmaksusta. Palkanlaskenta voidaan myös kokonaan ulkoistaa, jolloin yrityksen palkkoista vastaa kokonaisuudessaan tilitoimisto. (Stenbacka & Söderström, 2016, s. 14)

Palkka-asiantuntijan työtehtäviin kuuluu suorittaa palkkoista lakisääteiset vähennykset, kuten ennakonpidätys, työttömyys-, eläke- ja sosiaaliturvamaksu. Näiden lisäksi palkka-asiantuntija käsittelee luontoisedut, kilometrikorvaukset, päivärahat, vuosilomapalkat, lomakorvaukset, lomarahat sekä muut palkkaan kuuluvat lisät. (Stenbacka & Söderström, 2016, ss. 4-6)

2.1 Rahapalkka, luontoisedut ja verovapaat henkilökuntaedut

Palkka on korvausta työ- tai virkasuhteessa tehdystä työstä, jossa palkka maksetaan palkanmaksukausittain. Palkanmaksukausi voi olla pituudeltaan kuukauden, kaksi viikkoa tai viikon. Kauden pituus vaihtelee riippuen työsuhteesta. Palkka voi koostua varsinaisesta palkasta, palkkioista, erilaisista palkanlisistä, bonuksista, provisioista ja ylityökorvauksista. (Stenbacka & Söderström, 2016, s. 22)

Rahapalkka voidaan maksaa työntekijälle aikapalkkana, suorituspalkkana, tai jonkin muun sovitun perusteen mukaisesti. Työnantaja ja työntekijä sopivat yhteisesti palkanmaksun perusteen ja työtä suoritetaan sovittujen ehtojen mukaisesti. (Stenbacka & Söderström, 2016, s. 22)

Palkka maksetaan aina pääsääntöisesti rahana, jolloin puhutaan rahapalkasta. Palkkaa voidaan kuitenkin maksaa rahan lisäksi myös erilaisia luontoisetuina. Luontoiseduilla tarkoitetaan työnantajan omistamaa tai vuokraamaa etuutta, jonka luovuttaa työntekijän käytettäväksi. Yleisimmät luontoisedut ovat auto-, ravinto-, puhelin-, sekä asuntoetu. (Stenbacka & Söderström, 2016, s. 25)

Luontoisedut ovat verotettavaa tuloa, joten ne lisätään työntekijän ansaitsemaan rahapalkkaan, jolloin saadaan kokonaisbruttopalkka. Kullekin luontoisedulle määritellään raha-arvo, jonka perusteella verotettava tulo lasketaan. Verohallinto vahvistaa vuosittain tavallisimpien luontoisetujen raha-arvojen määräytymisen perusteet. Muiden luontoisetujen raha-arvo määräytyy käyvän-arvon mukaisesti, joka vastaa työnantajalle aiheutuneiden välittömien kustannusten määrää. (Stenbacka & Söderström, 2016, s. 25)

Työnantaja voi antaa työntekijöilleen myös verovapaita henkilökuntaetuja, mikäli kyseiset edut ovat koko henkilökunnan käytettävissä ja vastaa raha-arvoltaan kohtuullista arvoa. Verovapaat henkilökuntaedut eivät voi olla vastinetta tehdystä työstä eli työntekijän saamaa etuutta ei voida luokitella palkaksi. Verovapaita henkilökuntaetuja voivat olla työnantajan järjestämä terveydenhuolto, henkilökunta-alennukset yrityksen tuotteista ja palveluista, työnantajan järjestämä yhteiskuljetus asunnon ja työpaikan välillä sekä työntekijän merkkipäivinä saadut lahjat, jotka ovat arvoltaan enintään 1-2 viikon bruttopalkan verran. (Stenbacka & Söderström, 2016, s. 98)

2.2 Päivärahat ja kilometrikorvaukset

Päiväraha on korvausta työmatkasta aiheutuneista kustannuksista, kuten ruoka- ja muista elinkustannuksista. Päiväraha lasketaan työntekijän matkavuorokausista, joka on määritelty 24 tunnin pituiseksi. Matkavuorokausi alkaa, kun työntekijä lähtee matkalle kotoa tai työpaikaltaan ja päättyy, työntekijän palattua takaisin kotiin tai työpaikalleen. (Stenbacka & Söderström, 2016, s. 98)

Maksettavan päivärahan suuruus määräytyy sen mukaan, onko kyseessä osa- vai kokopäiväraha. Osapäivärahalla tarkoitetaan matkavuorokautta, joka on kestänyt vähintään 6 tuntia mutta enintään 10 tuntia. Kokopäivärahalla puolestaan tarkoitetaan matkavuorokautta, joka on kestänyt yli 10 tuntia. Vuonna 2022 Osapäivärahan osuus on 20€ ja kokopäivärahan 45€. (Verohallinto, 2021)

Työntekijän matkustaessa ulkomaille, päiväraha määräytyy sen perusteella mihin maahan työmatka suuntautuu ja kauanko matkan kesto on. Verohallinto julkaisee vuosittain eri maiden verottomien päivärahojen enimmäismäärät, jonka perusteella työntekijälle maksetaan korvauksia ulkomaanmatkoista. Päiväraha määräytyy sen maan mukaisesti, jossa työntekijä on sillä hetkellä, kun matkavuorokausi vaihtuu. Matkan alkaessa päiväraha määräytyy kuitenkin sen maa mukaisesti, johon ensimmäiseksi työntekijä saapuu. Mikäli, matkavuorokausi päättyy työntekijän ollessa kotimatalla, kuten lentokoneessa tai junassa, päiväraha määräytyy sen maan mukaan, josta kulkuväline on lähtenyt liikkeelle. (Stenbacka & Söderström, 2016, s. 93)

Päivärahan lisäksi työnantaja maksaa työntekijälle kilometrikorvausta, mikäli työntekijä käyttää omaa autoaan työtehtäviensä hoitamiseen. Verohallinto vahvistaa kilometrikorvauksen suuruuden vuosittain, joka on tänä vuonna 46 senttiä kilometriltä. Mikäli, työntekijällä on luontoisetuna auton käyttöetu, hän on oikeutettu saamaan 12 senttiä kilometriltä. Kilometrikorvauksen suuruus vaihtelee kuitenkin riippuen ajoneuvosta ja muista mahdollisista asioista, kuten vedettävästä perävaunusta, kuorman painosta tai autolla ajamista muulta liikenteeltä suljetuilla paikoilla, kuten metsäautoteillä. (Verohallinto, 2021)

Työntekijän on laadittava työmatkasta aiheutuneista kustannuksista erillinen matkalasku, josta tulee selvitä matkan tarkoitus, kohde, matkustusväline, alkamis-, ja päättymisajankohta sekä ulkomaan päivärahoja varten selvitys matkavuorokauden päättymisajankohdasta. Matkalaskua käytetään tositteena myös palkanlaskennassa sekä kirjanpidossa, joten sen täytyy olla verolain- ja kirjanpitosäädösten mukaisesti laadittu. (Verohallinto, 2021)

2.3 Vuosilomapalkka, lomараha ja lomakorvaus

Vuosilomaa säätelee vuosilomalaki. Vuosilomalaki on yleislaki, jota sovelletaan kaikkiin työntekijöihin. Lain lisäksi eri toimialat ovat voineet sopia työehtosopimuksessa työntekijöille

edullisemmista ehdoista. Työehto- tai työsopimuksella ei kuitenkaan voida sopia huonompia ehtoja kuin vuosilomalaissa. (Stenbacka & Söderström, 2016, s. 133)

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa lomanmääräytymisvuoden perusteella, joka alkaa 1.4. ja päättyy seuraavana vuonna 31.3. Vuosilomaa kertyy jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 2 tai 2,5 päivää riippuen työntekijän työsuhteen kestosta. Mikäli, työntekijä on työskennellyt 31.3. mennessä vähintään vuoden, lomapäiviä kertyy 2,5. Työsuhteen keston ollessa alle vuoden lomapäiviä kertyy 2. Täysilomanmääräytymiskuukausi lasketaan joko 14 päivän tai 35 tunnin säännön mukaisesti. Ensisijaisesti vuosilomaan sovelletaan 14 päivän ansaintasääntöä, jossa työntekijän on työskenneltävä vähintään 14 päivää kuukaudessa ansaitakseen vuosilomaa. Mikäli, työntekijä ei ole työskennellyt kuukauden aikana 14 päivää, hänelle ei kerry vuosilomaa 14 päivän säännön mukaisesti vaan silloin sovelletaan 35 tunnin sääntöä, jossa työntekijän tulee työskennellä vähintään 35 tuntia kuukaudessa ansaitakseen vuosilomaa. (Stenbacka & Söderström, 2016, ss. 134-135)

Vuosilomapalkan laskeminen 14 päivän säännön mukaisesti:

Työssäoloajan palkka lomanmääräytymisvuonna

Lomanmääräytymisvuoden työpäivät + vuorokautiset ylityöt : 8

Vuosilomapalkan laskeminen 35 tunnin säännön mukaisesti:

- 9 %, jos työsuhde on kestänyt alle vuoden
- 11,5 %, jos työsuhde on kestänyt vähintään vuoden

Vuosiloman ansaintasääntöjä ei kuitenkaan voida soveltaa rinnakkain vaan säännöstä on sovittava työsopimuksessa. Kahden säännön soveltaminen on mahdollista vain silloin, jos työntekijän työsopimus muuttuu kokoaikatyöstä osa-aikaiseen työhön. Tällöin voidaan käyttää 14 päivän sääntöä osan aikaa vuodesta ja 35 tunnin sääntöä osan aikaa. (Stenbacka & Söderström, 2016, s. 135)

Vuosilomaa kertyy kuitenkin vain työssäolon ajalta tai työssäoloon rinnastettavasta ajasta.

Työssäolon veroista aikaa ovat oma vuosiloma, äitiys-, isyys ja vanhempainvapaa, sairaudesta tai

tapaturmasta johtuva poissaolo vähintään 75 päivän ajan lomanmääräytymisvuoden aikana sekä lomautus, joka kestää enintään 30 päivää kerralla. (Stenbacka & Söderström, 2016, s. 135)

Jos, työntekijälle ei kerry vuosilomaa kummankaan ansaintasäännön mukaisesti, hänellä on oikeus vapaaseen. Työntekijälle kertyy 2 päivää vapaata, jokaista kalenterikuukautta kohden, jotka hän on ollut työsuhteessa lomanmääräytymisvuoden aikana. Kertyneiltä päiviltä työntekijälle maksetaan lomakorvausta lomanmääräytymisvuoden ansioiden perusteella. Työntekijän on mahdollista pitää ansaitsemansa päivät myös vapaana, mutta siitä on ilmoitettava työnantajalle ennen lomakauden alkua. (Stenbacka & Söderström, 2016, s. 136)

Lomakorvauksella tarkoitetaan vuosiloman korvaamista rahana, joko työsuhteen aikana tai työsuhteen päättyessä. Lomakorvaus lasketaan prosenttimääräisesti työntekijän lomanmääräytymisvuoden ansioista. Alle vuoden kestäneessä työsuhteessa lomakorvaus on 9% ja yli vuoden kestäneessä työsuhteessa 11,5%. Työntekijälle on maksettava lomakorvaus ennen lomakauden päättymistä. (Stenbacka & Söderström, 2016, s. 142)

Lakisääteisten vuosilomapalkkojen ja lomakorvausten lisäksi työntekijälle voidaan maksaa lomarahaa. Lomarahaa ei ole lakisääteinen, mutta monissa työehtosopimuksissa on kuitenkin sovittu lomarahan maksamisesta. Lomarahan osuus on 50% lomapalkasta ja se maksetaan useimmiten kokonaan tai osittain ennen loman alkamista. Joissakin työehtosopimuksissa on kuitenkin sovittu lomarahan maksamisesta vasta loman jälkeen, mikäli työntekijä palaa välittömästi loman jälkeen töihin. (Stenbacka & Söderström, 2016, ss. 143-144)

2.4 Palkasta suoritettavat vähennykset

Työntekijän bruttopalkasta suoritetaan lakisääteisiä vähennyksiä, joita ovat ennakonpidätys, eläkevakuutusmaksu, sairausvakuutuksen päivärahamaksu sekä työttömyysvakuutusmaksu. Sairausvakuutuksen päivärahamaksua ei kuitenkaan peritä jokaiselta palkansaajalta vaan se määräytyy vuotuisten tulojen ja iän mukaisesti. (Tilisanomat, 2018)

Palkasta tehtäviin vähennyksiin sovelletaan etuoikeusjärjestystä, joka määrittelee järjestyksen suoritettaville vähennyksille. Työntekijän rahapalkka ei välttämättä riitä kaikkien vähennysten suorittamiseen, joten noudatetaan etuoikeusjärjestystä, joka on seuraava

1. Ennakonpidätys
2. Työntekijän työeläkevakuutusmaksu, TyEL
3. Työntekijän työttömyysvakuutusmaksu, TVM
4. Ulosottopidätys
5. Työnantajan kuittaus palkasta
6. Muut vähennykset, kuten ammattiliiton jäsenmaksu (Stenbacka & Söderstöm, 2016, s. 72)

2.4.1 Ennakonpidätys

Ennakonpidätys on palkansaajan tuloista tilitettävä vero, jonka suuruus määräytyy ennalta arvioitujen vuositulojen perusteella. Ennakonpidätys peritään prosenttiosuutena jokaisesta maksettavasta bruttopalkasta ja tilitetään verohallinnolle. Ansiotulot verotetaan progressiivisesti, jolloin veroja maksetaan sitä enemmän, mitä suuremmat vuosittaiset tulot ovat. (Veronmaksajat, 2020)

Palkansaaja voi halutessaan muokata ennakonpidätysprosenttiansa verohallinnon sivuilla ja toimittaa palkanmaksajalle päivitettyt verotiedot. Mikäli, palkansaaja ei toimita verokorttia eikä työnantaja ole pyytänyt tietoja verohallinnolta niin bruttopalkasta on perittävä 60 % veroa. (Veronmaksajat, 2020)

2.4.2 Työeläkevakuutusmaksu

Työeläkevakuutusmaksu eli TyEL on lakisääteinen, silloin kun työntekijä on tietyn ikäinen ja saa palkkaa vähintään 61,37 euroa kuukaudessa. TyEL-vakuutus antaa työntekijälle turvaa vanhuuden, työkyvyttömyyden ja perheen huoltajan kuoleman varalta sekä mahdollistaa ammatillisen kuntoutuksen. Työnantajan vastuulla on työntekijöiden eläketurvan järjestäminen ottamalla TyEL-vakuutuksen sekä työntekijöiden ansioiden ilmoittaminen tulorekisteriin. Nämä velvollisuudet koskevat niin yrityksiä, yhteisöjä kuin kotitalouksia riippumatta siitä, ovatko he pysyviä vai tilapäisiä työnantajia. (Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo, 2021)

2.4.3 Työttömyysvakuutusmaksu

Työttömyysvakuutusmaksua peritään 17-vuotta täyttäneiltä ja alle 65-vuotiailta palkansaajilta. Palkansaajalta peritään jokaisen palkan yhteydessä 1,40% työttömyysvakuutusmaksua, jolla rahoitetaan työttömyysturvaa, aikuiskoulutusta sekä eläke-etuuksia. (Työllisyysrahasto, 2020)

2.4.4 Sairausvakuutusmaksu

Sairausvakuutusmaksun sairaanhoitomaksu on 0,53 prosenttia vuonna 2021 kunnallisverotuksessa verotettavasta ansiotulosta. Verotettavista eläke- ja etuustuloista sairaanhoitomaksu määrätään korotettuna, jolloin se on 1,65 prosenttia. Palkansaajien sekä yrittäjien sairausvakuutusmaksun päivärahamaksu on 1,36 prosenttia palkka- tai yrittäjätulosta, jos vuotuisen palkka- tai yrittäjätulon yhteismäärä on vähintään 14 766 euroa. Mikäli, palkka- ja yrittäjätulon yhteismäärä jää alle 14 766 euron, päivärahamaksua ei peritä. (Veronmaksajat, 2020)

Työntekijän sairausvakuutuksen päivärahamaksu sisältyy ennakonpidätysprosenttiin 16–67-vuotiaalle palvelussuhteessa ja se peritään maksettavasta palkasta ja palkkiosta sekä muista sairausvakuutuslaissa eritellyistä tuloeristä. Jos työntekijä on sopinut vakuutuspalkasta ulkomaantyöstä, työnantaja pidättää työntekijän sairausvakuutuksen päivärahamaksun vakuutuspalkan määrän perusteella. Sairausvakuutuksen päivärahamaksu ja peritty sairausvakuutuksen päivärahamaksun määrä on eriteltävä palkan maksun yhteydessä esimerkiksi palkkalaskelmassa. Lisäksi Verohallinto tarvitsee työnantajalta tiedon niistä palkkaeristä, joista sairausvakuutuksen päivärahamaksua ei peritä. (Veronmaksajat, 2020)

Työnantajan on maksettava työnantajan sairausvakuutusmaksu työntekijästä, joka on sairausvakuutuslain mukaan Suomessa vakuutettu ja iältään 16-67 vuotias. Vuonna 2021 sairausvakuutusmaksu on kaikilla työnantajilla 1,53 % maksettavista palkoista. Vuonna 2020 sairausvakuutusmaksu oli 1,34% ja se tulee olemaan sama myös vuonna 2022. Työnantaja tilittää sairausvakuutusmaksun samalla, kun se tilittää palkansaajien ennakonpidätyksen. Maksun eräpäivä on palkanmaksukuukautta seuraavan kuukauden 12. päivä. Työntekijästä maksetaan sairausvakuutusmaksut myös ulkomaan komennukselta, jos hän on tuolloin Suomen sosiaaliturvan piirissä. (Kela, 2021)

2.4.5 Ulosotto

Työntekijän avoin velka, joka on siirtynyt perittäväksi ulosottoon, ilmenee palkanmaksussa olevana maksukielto merkintänä. Maksukielto on sitova määräys palkanmaksajalle, kuinka paljon velallisen palkasta pitää tilittää ulosottoon. Ulosottolaitos lähettää maksukiellon postitse palkanmaksajalle ja maksukieltoa on noudatettava, kunnes toisin ilmoitetaan. Mikäli maksukieltoa jätetään noudattamatta, voidaan maksukiellon saajalta ulosmitata se määrä, joka on tilittämättä ulosottoon. (Ulosottolaitos, 2021)

Ulosotossa on tietty euromääräinen summa, jota ei voida ulosmitata ja sitä kutsutaan suojaosuudeksi. Suojaosuus vaihtelee riippuen velallisen tilanteesta. Määräajoin maksettavasta palkasta ulosmitattavaan summaan vaikuttaa velallisen oma suojaosuus 22,71 euroa päivässä ja jokaisesta huollettavasta 8,15 euroa päivässä. Muusta kuin määräajoin maksettavasta palkasta ulosmitataan 1/3 ja suojaosuutta ei oteta huomioon. (Ulosottolaitos, 2021)

2.4.6 Työnantajan kuittaus palkasta

Työnantajan kuittaus palkasta tarkoittaa, että työnantajalla on oikeus vähentään suoraan työntekijän palkasta erääntyneitä saamisia. Työntekijälle on voinut muodostua erilaisia saamisia yritykseen tilioistoista tai varoista, joita on lainannut yritykseltä. Saamisen perusteena voi olla työnantajalta otettu laina tai vuokra, palkkaennakko tai vahingonkorvaus työntekijän aiheuttamasta vahingosta. Kuittausoikeuden edellytyksenä on, että saatava on selvä, riidaton ja erääntynyt. Mikäli, työntekijä ei esimerkiksi myönnä korvausvelvollisuuttaan tapahtuneesta vahingosta, työnantaja ei saa kuitata vahingonkorvausta työntekijän palkasta. Ennen kuittausta työnantajan on esitettävä vaatimus maksusta työntekijälle. (Työsuojelu, 2021)

Työnantajan vähennysoikeutta on kuitenkin rajoitettu työsopimuslaissa, joka on huomioitava ennen kuin suorittaa kuittauksen. Palkan ulosmittausta koskevan rajoituksen tarkoituksena on turvata työntekijän vähimmäistoimeentulo. Ennen kuittauksen tekemistä työnantajan tulee selvittää työntekijän palkan suojaosuus. (Työsuojelu, 2021)

2.4.7 Jäsenmaksut

Työntekijät, jotka kuuluvat oman alansa ammattiliittoon, suorittavat jäsenmaksua kuukausittain bruttopalkasta. Jäsenmaksun suuruus vaihtelee eri ammattiliittojen välillä. Ammattiliiton jäseneksi kannattaa liittyä, sillä jäsenyyteen kuuluu paljon merkittäviä etuja. Esimerkiksi tradenomeille on myös oma ammattiliitto TRAL RY, jonka jäseneksi voi liittyä jo opiskeluiden aikana. Tradenomiliiton palveluita ovat palkkaneuvonta, työttömyyskassa, koulutukset, tapahtumat, vakuutukset, laki-, työhyvinvointi-, esimies-, yrittäjyys-, pankki- sekä ura- ja työnhakupalvelut. (Tradenomit, n.d.)

Työnantaja voi periä ammattiliiton jäsenmaksun suoraan työntekijän palkasta ja tilittää sen ammattiliitolle. Suoritusta varten työnantaja tarvitsee työntekijän ay-jäsenmaksun perintävaltakirjan. Joissakin työehtosopimuksista on määritelty velvoite työntekijälle suorittaa jäsenmaksut, muutoin periminen voidaan sopia työnantajan ja työntekijän keskinäisellä sopimuksella. (Tilisanomat, 2018)

3 Palkanlaskennan ulkoistaminen

Palkanlaskennan ulkoistaminen tarkoittaa yrityksen sisäisten prosessien siirtämistä ulkopuoliselle palveluntarjoajalle (Lumijärvi 2007, ss. 197-199). Palkanlaskentaa ulkoistetaan nykypäivänä yhä enemmän tilitoimiston palkka-asiantuntijoille. Merkittävimpänä syynä palkanlaskennan ulkoistamiseen on yritysten kasvava tarve riskien minimoimiseen. Ulkoistaminen mahdollistaa yrityksen resurssien käyttämisen henkilöstön ydinosaamiseen ja sitä kautta tuo lisäarvoa yrityksen toiminnalle. Ulkoistamisella pyritään kustannustehokkaampaan toimintaan sekä kokonaisvaltaiseen riskienhallinnan kartoittamiseen sekä pienentämiseen. (Netvisor, 2018)

Palkkahallinto on merkittävä osa yrityksen toimintaa. Yritys voi halutessaan ulkoistaa palkkahallinnon kokonaisuudessaan tai vain osittain. Kokonaisulkoistuksen tehokkuutteen vaikuttaa merkittävästi palveluntarjoajan tarjoamat ohjelmistot sekä kyky tuottaa palveluita, jotka tukevat yrityksen ydintoimintaa. Merkittävään rooliin kokonaisulkoistuksessa nousevat myös liiketoimintasuunnittelu ja ajantasainen raportointi. Ulkoistamista tulee miettiä todella tarkasti ja pohtia erilaisia vaihtoehtoja. (Kinnunen, 2018)

Ulkoistuspäätökset voivat perustuvat kustannussäästöihin, mutta sillä pyritään myös strategisiin ratkaisuihin, joilla saavutetaan lisätehokkuutta ja tuottavuutta liiketoiminnalle. Ulkoistamisen

kannattavuus kuitenkin perustuu yrityksen toiminnan laajuuteen sekä asetettuihin tavoitteisiin. Yrityksen eri osa-alueiden ulkoistamista tulee aina analysoida huolellisesti, jolloin voidaan saavuttaa paras mahdollinen lopputulos. (Aditro, n.d.)

3.1 Ulkoistamisen hyödyt

Palkanlaskenta on yksi niistä osa-alueista, joka pyritään ulkoistamaan niin pienistä kuin keskisuuristakin yrityksistä ensimmäisenä. Palkanlaskenta ei lukeudu yritysten erityisosaamiseen, joten yhä useampi yritys pohtii ulkoistamista. Palkanlaskennan ulkoistamisella voidaan mahdollistaa yritykselle useita erilaisia hyötyjä, jolloin tavoitteiden saavuttaminen on mahdollista. Usein ajatellaan, että hyödyt näkyvät pelkästään kustannuksissa mutta kustannusten alentaminen ei ole ainoa syy ulkoistaa palkanlaskentaa. Ulkoistamiseen lukeutuu useita erilaisia hyötyjä, jotka voidaan jakaa neljään eri osa-alueeseen, jotka ovat taloudelliset ja toiminnalliset hyödyt sekä henkilöstön ja osaamisen hyödyt. (Netvisor, 2018)

3.1.1 Taloudelliset ja toiminnalliset hyödyt

Yritykset tavoittelevat ulkoistamisella erilaisia hyötyjä riippuen yrityksen toiminnasta ja asetetuista tavoitteista. Merkittävänä syynä palkanlaskennan ulkoistamiselle on haluttujen kustannussäästöjen tavoittelemisen pitkällä aikavälillä. Kustannusten muuttuessa henkilöstön palkkakustannusten sijaan palveluostoihin, yrityksen kustannukset muuttuvat kiinteistä kustannuksista muuttuviksi. (Kiiskinen, Linkoaho & Santala, 2002, s. 84)

Kustannussäästöjä voidaan saada esimerkiksi henkilöstökuluista. Palkanlaskennan ulkoistamisella pystytään varmistamaan palkanlaskennan jatkuvuus tilanteista riippumatta sekä moitteeton toiminta ilman keskeytyksiä. Ilman palkanlaskennan ulkoistamista vähintään kahdella yrityksen työntekijällä tulee olla osaaminen yrityksen palkkahallinnosta mahdollisten poissaolojen varalta. Yrityksellä on siis oltava valmiudet kouluttaa useampaa työntekijää palkanlaskennan työtehtäviin, jotta työskentely säilyy sujuvana. Palkanlaskennan ulkoistamisella pystytään kuitenkin pois sulkemaan yrityksen tarve sijaisjärjestelyihin. Tämä tarkoittaa, että yrityksen ei tarvitse huolehtia sairauspoissaolojen- tai loma-ajan sijaisuuksista. Tilitoimistojen palkka-asiantuntijoiden tehtävänä on varmistaa palkkahallinnonrurssien saatavuus kaikissa tilanteissa. (Aditron, n.d.)

Yrityksiltä vaaditaan jatkuvaa henkilöstön kouluttamista, sillä lainsäädäntö ja sopimukset muuttuvat nopeasti. Jatkuva henkilöstön kouluttaminen puolestaan lisää merkittävästi palkanlaskennasta aiheutuvia kustannuksia. Palkanlaskennan ulkoistaminen mahdollistaisi ammattitaitoisen henkilökunnan ilman erillisten kustannusten syntymistä, jolloin saavutetaan kustannussäästöjä. (Netsivor, 2018)

Myös palkanlaskennan ohjelmistojen käyttäminen tuottaa yritykselle kustannuksia kuukausittain. Palkanlaskennan ulkoistaminen mahdollistaisi yrityksen luopumisen kalliista ohjelmistoista, sillä tilitoimiston hoitaessa palkat, käytössä olisi aina ajantasaiset ja nykyaikaisella teknologialla varustetut ohjelmistot. Nykyaikaiset ohjelmistot mahdollistavat yritysten reaaliaikaisen seurannan missä ja milloin vain. Tällöin palkanlaskennan prosessia ja tuloksia voidaan seurata ja tarvittaessa täydentää puutteellisia tai virheellisiä tietoja. Ensiarvoisen tärkeää on kuitenkin ilmoittaa palkanlaskennan aineistot mahdollisimman virheettömästi. (Netvisor, 2018)

Palkka-asiantuntijat käyttävät uusimpia ja tehokkaimpia palkanlaskennan ohjelmistoja, joiden automatisoitujen ominaisuuksien ansiosta palkanlaskenta sujuu mutkattomammin.

Palkanlaskennassa käytetään erilaisia ohjelmistoja, joiden päivittäminen ja huoltaminen vaatii tietynlaista osaamista ja ammattitaitoa. Automatisoitujen ohjelmistojen ylläpitäminen on todella tärkeää, jotta palkka-asiantuntijoiden työskentely sujuu vaivattomasti.

Toimiala kehittyä ja digitalisoituu nopeaa tahtia, joka näkyy myös kilpailumarkkinoiden kasvuna. Kilpailu kovenee ja palveluntarjoajien on välttämätöntä tiedostaa muuttuvat säädökset ja reagoida niihin viipymättä. Laaja palvelutarjonta mahdollistaa yrityksille eri palveluiden kilpailuttamisen, jolloin yrityksen tavoite kustannussäästöistä on toteutettavissa.

3.1.2 Henkilöstö ja osaamisen hyödyt

Palkanlaskennan ulkoistamisella yritykset hakevat ammattitaitoista henkilöstöä ja erityisosaamista. Palkka-asiantuntijan tehtävänä on huolehtia yrityksen palkoista kokonaisuudessa, joten hänen on oltava ajantasalla muuttuvista lainsäädännöistä sekä työehtosopimuksista. Ammattitaidon ylläpitäminen vaatii jatkuvaa kouluttautumista ja tilitoimistoilla on riittävät resurssit henkilöstönsä kouluttamiseen, jolloin voidaan varmistua siitä, että palkanmaksu suoritetaan ajankohtaisten asetusten mukaisesti. Palkanlaskenta on vaativa ala, ilman kouluttautumista työntekijä olisi miltein mahdotonta. (Netvisor, 2018)

Palkanlaskennan ulkoistaminen antaa yritykselle mahdollisuuden ammattitaitoiseen asiantuntijaan, jolta voi tarvittaessa kysyä neuvoa ongelmatilanteissa. Parhaimman mahdollisen tuen takaamiseksi palkka-asiantuntijalta edellytetään yrityksen tilanteen, toiminnan ja tarpeiden kartoittamista nyt ja tulevaisuudessa. (Netvisor, 2018) Palkka-asiantuntijan osaaminen perustuu palkkahallinnon erityiskysymyksiin, jolloin haastavienkin tilanteiden ratkaiseminen onnistuu ammattilaiselta nopeasti varmoin ottein. (Aditron, n.d.)

Palkkahallinnon kokonaisvaltainen hoitaminen on vaativa tehtävä, jonka mukana tulee myös suuri vastuu, sillä palkat ovat suoritettava tilanteesta riippumatta ajantasaisesti ja virheettömästi. Palkanlaskennan ulkoistamisen yhteydessä vastuu palkoista siirtyy palkka-asiantuntijalle, jolloin hän takaa palkkojen laadun sekä oikea-aikaisuuden. Näin ollen yrityksen vastuu pienenee ja riskienhallinta virheiden mahdollisuus on kuitenkin olemassa, joten palveluntarjoajalla tulee olla vastuuvakuutus kyseisten tilanteita varalta. Vastuuvakuutus korvaa yritykselle vahingosta aiheutuneet kustannukset. (Netvisor, 2018)

Ulkopuolinen palveluntarjoaja pystyy näkemään yrityksen prosessit eri tavalla kuin yrityksen henkilöstö. Tämä voi mahdollistaa ongelmatilanteiden ratkaisuja ja uusien näkökulmien luomista. Ulkopuolisen palkka-asiantuntijan vinkit nopeuttavat prosessien etenemistä sekä vähentää mahdollisten riskien syntymistä. (Aditro, n.d.)

3.2 Ulkoistamisen riskit

Ulkoistamiseen liittyy hyötyjen lisäksi myös riskejä, jotka on otettava huomioon suunniteltaessa palkanlaskennan ulkoistamista. Yleisimmät riskit ulkoistamisessa ovat tietoturvariskit, liiallinen riippuvuus palveluntuottajasta, joustamattomuus liiketoiminnan muuttuvissa tarpeissa, korkeammat kustannukset kuin oli ennakoitu sekä yrityksen sisäinen vastarinta. (Kinnunen, 2018)

Palkanlaskennan ulkoistamista pohtiessa erilaisten riskien analysointi on hyvin merkittävässä roolissa. Kattavan riskienhallinta analyysin avulla yritys oppii tunnistamaan liiketoimintaan vaikuttavia riskejä sekä kartoittamaan erilaisia toimintatapoja. Ulkoistamispäätöksessä ei kannata tehdä nopeasti huolimattomia ratkaisuita vaan pohtia ulkoistamista useista eri näkökulmista parhaimman tuloksen takaamiseksi.

3.2.1 Palveluntarjoajan valinta

Palkanlaskennan ulkoistamisessa tulee kiinnittää erityistä huomiota palveluntarjoajan valintaan. Palveluntarjoajien kanssa solmittavat ulkoistamissopimukset ovat yleensä pitkäaikaisia, joten on erityisen tärkeää, että yrityksen valitsema palveluntarjoaja on sopiva heidän tarpeisiinsa. Palveluntarjoajan kolme tärkeintä ominaisuutta ovat luottamus, joustavuus ja kumppanuus. (Rättyä 2011, s. 41) Palveluntarjoajaa valittaessa tulee kiinnittää huomiota sellaiseen taloushallinnon toimijaan, jolla on edellytyksiä toiminnan kehittämiseen sekä ymmärrystä yrityksen toimialasta. (Kinnunen, 2018)

Ennen ulkoistamissopimuksen laatimista yrityksen tarve ja tulevaisuuden näkymät tulee kartoittaa perusteellisesti. Ulkoistuksen suunnitteluvaiheessa etsitään potentiaalisia palveluntarjoajia ja tutustutaan huolellisesti heidän palveluntarjontaansa, jolloin voidaan ennaltaehkäistä riskiä väärästä palveluntarjoajan valinnasta. (Kinnunen, 2018)

Palveluntarjoajan valintaa vaikuttaa merkittävästi henkilöstön tietotaito ulkoistettavan yrityksen toimialasta ja työehtosopimuksista. Jokaisessa työehtosopimuksessa on ennalta määritellyt ehdot, joiden perusteella kyseisen toimialan palkat suoritetaan. Mitä parempi osaaminen palveluntarjoajalla on toimialasta, sitä tehokkaampaan työskentelystä saadaan. Palkkahallinnossa hyödynnetään paljon taloushallinnon ohjelmistoja nopeuttamaan ja avustamaan manuaalisen työn tekemistä. Palveluntarjoajaa valittaessa on hyvä tarkistaa, että käytössä olevat ohjelmistot ovat tarpeeksi kattavia yrityksen tietojen käsittelemiseen. Työajanseuranta ja yleinen raportointi yrityksen ja palveluntarjoajan välillä on edellytys onnistuneelle ulkoistamiselle. (Priima yrityslaskenta, 2021)

Oikean palveluntarjoajan löytäminen on todella merkittävää, sillä ulkoistamisen myötä palveluntarjoajasta tulee yritykselle kumppani, jonka tehtävänä on opastaa ja kasvaa yrityksen mukana. Yritykset vaativat erityisosaamista, jolloin palveluntarjoajalta tulee löytyä riittävästi resursseja palvelun tuottamiseen. Mikäli resurssit eivät kuitenkaan riitä yrityksen tarpeisiin, on yrityksen vaihdettava palveluntarjoajaa. (Kinnunen, 2018) Ulkoistamisen myötä myös toiminnan johdettavuus yrityksestä siirtyy palveluntarjoajalle, jolloin viestintä ja kommunikaatio muuttuvat merkittävästi. Viestinnän tulee olla selkeää ja johdonmukaista, jotta tarvittava tiedot välittyvät oikein.

Ulkoistaminen nostaa usein yrityksen sisäistä vastarintaa, jolloin henkilöstö voi tuntea asemansa ja tulevaisuutensa uhatuksi sekä kokea osaamisesta kyseenalaistetuksi. Sisäisen vastarinnan välttämiseksi ulkoistaminen on suunniteltava perusteellisesti ja tuotava ulkoistamisen syyt henkilöstölle selkeästi ilmi. Käsiteltävä ulkoistamisen tavoitteet ja luotava henkilöstön ydinosaamiselle tarve yrityksessä.

Palveluntarjoajaan suhtautuminen tulee kuitenkin olla kriittisellä pohjalla, sillä liiallinen riippuvuus palveluntarjoajasta muodostuu helposti riskitekijäksi. Hyvään ja luotettavaan palveluntarjoajaan tukeutuminen haastavissa tilanteissa luo turvaa yritykselle, mutta voi johtaa myös epäonnistumisiin. Yritykselle voi tulevaisuudessa muodostua tarve muidenkin osa-alueiden ulkoistamiseen. Liiallinen riippuvuus palveluntarjoajasta voi kuitenkin vaikuttaa negatiivisesti päätöksentekoon. Jokaiseen ulkoistamiseen tulee suhtautua niin kuin tekisi sen ensimmäistä kertaa. Päätöksentekoa tulee analysoida ja vertailla parhaimman tuloksen takaamiseksi. Yritys voi ulkoistaa useita eri toimia, joten useamman palveluntarjoajan kanssa yhteistyön tekeminen mahdollistaa yritykselle tehokkaita tuloksia. (Kiiskinen, Linkoaho & Santala 2002, s. 96)

3.2.2 Tietoturvariski

Tietoturvalla tarkoitetaan hallinnollisia ja teknisiä toimia, joilla varmistetaan tiedon luottamuksellisuus, eheys ja käytettävyys. (Traficom, 2020) Palkanlaskennan prosesseissa on otettava huomioon ohjelmien ja palveluntarjoajien tietoturvallisuus sekä henkilöstön toiminta. Arkaluontoisten tietojen käsittely vaatii tietoturvatöimenpiteiden kartoittamista säännöllisin väliajoin, jotta voidaan varmistua riittävästä turvallisuudentasosta. Kartoituksessa mietitään tietojen käsittely riskiperusteisesti ja toimenpiteet ovat suunniteltava sen mukaan, minkä asteinen riski tietojen vuotamisella tai häviämällä on. (Männistö, 2017)

Nykyään useimmat järjestelmät toimivat pilvipalveluna, jolloin palveluntarjoajat ovat tietosuojasetuksen mukaan tietojen käsittelijöitä, mikäli niiden henkilökunnalla on mahdollisuus päästä käsiksi ohjelmissa oleviin henkilötietoihin. Rekisterinpitäjä saa käyttää ainoastaan sellaisia henkilötietojen käsittelijöitä, jotka toteuttavat riittävät suojatoimet asianmukaisten toimien hoitamiseen. Henkilötietojen käsittelystä on tehtävä aina kirjallinen sopimus, johon tulisi liittää järjestelmätoimittajan selvitys suojatoimista. Käytännössä järjestelmiin liittyvissä prosesseissa on käytävä läpi tietojen välitys, liittymät, järjestelmien ja hakemistojen käyttöoikeudet ja tietojen

säilyttäminen. Mikäli käytössä on yrityksen omilla palvelimilla sijaitsevat ohjelmat ja arkistot, varmistetaan myös näiden tietoturva ja käyttöoikeudet. (Männistö, 2017)

Teknisen suojauksen ja tietosuojan huomioivien prosessien lisäksi myös henkilöstön osaaminen on tärkeässä roolissa. Palveluntarjoajan on koulutettava henkilökunta tietosuojamääräysten sekä yleisten toimitapojen mukaisesti. Tekniset suojaustoimet, kuten varmuuskopiointi, palomuuuri, virusohjelmat, verkon salaus ja ohjelmien käyttäjäkohtaiset salasanat on hoidettava asianmukaisesti luotettavalta palveluntarjoajalta. Tietojen suojaus varmistetaan käyttöoikeuden myöntämisellä, jolloin tietoja käsittelevälle henkilölle luodaan henkilökohtaiset tunnukset eri palveluihin. Tällä tavoin henkilöstö sitoutuu noudattamaan salassapitovelvollisuutta arkaluontoisten asioiden käsittelyssä. (Männistö, 2017)

Riittävä tietosuoja on edellytys palkkahallinnon ulkoistamiselle, jotta voidaan varmistua siitä, että tietoja käsitellään oikein. Salasanat, kaksivaiheinen tunnistautuminen, päivitykset sekä häiriötilanteiden tulkitseminen on todella tärkeää, jotta arkaluontoiset asiat käsitellään oikeaoppisesti. Yrityksellä ja palveluntarjoajalla on yhteinen vastuu tietosuojan noudattamisesta. Erityisen tarkkana tietojen oikeellisuudesta tulee olla ulkoistamisen siirtymävaiheessa, joillon yrityksen tietoja käsitellään useammalla paikassa. Tietoturvariskejä aiheutuu puutteellisesti suojatuista laitteista ja järjestelmistä sekä henkilöstön toiminnasta. Palveluntarjoajan kanssa tehdyssä sopimuksessa voidaan määritellä erikseen tiedot, joihin annetaan käyttöoikeus. Välttämättä jokaisella henkilöstöön kuuluvalla ei tarvitse olla yhtäläisiä käyttöoikeuksia. Näin pystytään pienentämään salassa pidettävien tietojen tietoturvariskiä. (Traficom, 2020)

3.2.3 Kustannukset

Palkkahallinnon ulkoistamisella yritykset pyrkivät pienentämään palkkahallinnosta aiheutuvia kustannuksia. Kustannukset voivat kuitenkin olla ennakoitua suuremmat, mikä voi aiheuttaa yritykselle lisäkustannuksia. Korkeammat kustannukset johtuvat yleensä siitä, että yritys ei tunne palvelumarkkinoita hyvin ja näin ollen kilpailukykyisen sopimuksen laatiminen on vaativampaa. Kustannukset ovat yleensä alussa korkeammat sillä yrityksen tietojen siirtäminen palveluntarjoajalle vaatii henkilöstön resurssien käyttämistä. Nämä lisäkustannukset kuitenkin eliminoidut kokonaan pois ulkoistamisen jälkeen, jolloin yritys maksaa vain palveluostoista. (Visma, 2018)

Palkanmaksu perustuu yrityksen toimittamaan palkka-aineistoon, josta selviää työntekijöiden tiedot, palkanmääräytymisperuste sekä tiedot kyseistä palkkaerää varten, kuten säännöllinen työaika. Palveluntarjoaja suorittaa palkanmaksun palkka-aineiston perusteella, joten sen toimittaminen sovittuna ajankohtana on edellytyksenä onnistuneelle palkanlaskentaprosessille. Yrityksen on sitouduttava noudattamaan yhteistä sopimusta, jossa on sovittu palkka-aineiston luovutuspäivä. Mikäli yritys ei luovuta palkka-aineistoa sovittuna päivänä, syntyy lisäkustannuksia. (Mäkinen, 2013)

4 Laadullinen tutkimus

Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, joka on menetelmäsuuntaus, jossa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksessa korostuu esiintymisympäristöön ja taustaan, kohteen tarkoitukseen ja merkitykseen sekä ilmaisuun ja kieleen vaikuttavat näkökulmat. (Jyväskylän yliopisto, 2021)

Tämä opinnäytetyön tutkimus toteutettiin haastatteluna, Pirkanmaan autohuolto Oy:lle. Haastattelun tarkoituksena oli selvittää yrityksen käsitys palkanlaskennan ulkoistamisesta ja luoda mahdollisimman kattava käsitys yrityksen näkökulmasta. Haastattelututkimukseen päädyttiin, sillä sen avulla pystytään saamaan konkreettista näkökulmaa ulkoistamisesta sekä tuomaan esille yrityksen toiminnan merkitys ulkoistamispäätöksenteossa. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen toteuttamiseen haastattelin Pirkanmaan autohuollon toista omistajista, Valteri Turusta.

4.1 Pirkanmaan autohuolto Oy

Pirkanmaan autohuolto Oy on toiminut useiden vuosien ajan markkinoilla. Yrityksen liiketoiminta perustuu moottoriajoneuvojen huoltamiseen ja korjaamiseen. Yrityksen omistajat vaihtuivat vuoden 2021 keväällä, joten liiketoiminnan yhteistyökumppaneiden kilpailuttaminen muodostui ajankohtaiseksi. Yrityksessä työskentelee tällä hetkellä molemmat omistajista, eikä ulkopuolista työvoimaa ole toistaiseksi vielä tarvittu. Tavoitteena on kuitenkin yritystoiminnan laajentaminen, jolloin työvoiman lisääminen on välttämätöntä. Tällä hetkellä yrityksen tavoitteena on uusien asiakkaiden hankinta sekä liiketoiminnan parantaminen tämän hetkisten palveluiden osalta.

4.2 Haastattelu

Pirkanmaan autohuolto Oy on ulkoistanut palkanlaskennan kokonaisuudessaan ulkopuoliselle palveluntarjoajalle. Päätös ulkoistamisesta syntyi pitkän pohdinnan tuloksena. Merkittävimpänä tekijänä ulkoistamispäätöksenteossa olivat omistajien puutteellinen asiantuntijuus palkanlaskennasta sekä ydinosaamisen hyödyntäminen liiketoimintaan. Ulkoistamiseen vaikutti myös ajantasaisten ohjelmistojen puutteellisuus sekä ohjelmisto- ja henkilövastuun siirtyminen palveluntarjoajalle. (Turunen, V., henkilökohtainen tiedonanto, 16.2.2021)

Ulkoistamisella yritys tavoittelee kokonaisvaltaista palkkahallinnon hoitamista, jotta ydinosaaminen voidaan keskittää liiketoimintaan ja sen kehittämiseen. Pirkanmaan autohuolto ei tällä hetkellä työllistä ulkopuolista työvoimaa, jolloin omistajien käytettävissä olevat resurssit on hyödynnettävä kokonaisvaltaisesti liiketoimintaan. Autoala muuttuu jatkuvasti kehittyvän teknologian myötä, jolloin alan toimijoilta vaaditaan ajankohtaista tietoa autojen oikeanlaiseen huoltamiseen ja korjaamiseen. Onnistunut ulkoistaminen mahdollistaa yrityksen tavoittelemat hyödyt ja auttaa liiketoiminnan tulosten parantamisessa ja kehittämisessä. (Turunen, V., henkilökohtainen tiedonanto, 16.2.2021)

Palkanlaskennasta aiheutuvat kustannukset perustuvat laskettavien palkkojen määrään sekä tilitoimiston käyttämiin resursseihin. Pirkanmaan autohuollon palkanlaskennan kustannukset ovat todella pienet, sillä kahden henkilön palkkojen suorittamiseen ei tarvitse käyttää paljoa aikaa tai resursseja. Pirkanmaan autohuollon tilanteessa sisäinen palkanlaskenta aiheuttaisi riskien kasvamista ja ydinosaamisen siirtämistä hallinnollisiin työtehtäviin, mikä ei olisi järkevä ratkaisu yrityksen liiketoiminnan kannalta. (Turunen, V., henkilökohtainen tiedonanto, 16.2.2021)

Ulkoistamisissa olennaisin riski Pirkanmaan autohuollon kannalta on liiallinen riippuvuus palveluntarjoajasta. Sokeasti ulkopuolisiin palveluihin luottaminen voi aiheuttaa yrityksen toiminnalle haasteita ja lisäkustannuksia. Oikeanlaisen ulkoistamissopimuksen tekeminen on edellytyksenä onnistuneelle palkanlaskennan ulkoistamiselle. Sopimuksen avulla pystytään määrittelemään hyvin tarkasti yrityksen ja palveluntarjoajan roolit, jolloin vältetään epäonnistumisilta. (Turunen, V., henkilökohtainen tiedonanto, 16.2.2021)

Pirkanmaan autohuolto Oy kokee yhteistyön palveluntarjoajan kanssa on helpoksi ja vaivattomaksi. Palveluntarjoajasta on ollut suuri apu aloitteleville yrittäjille. Haasteellisissa tilanteissa ammattilaisen näkökulma auttaa asioiden hoitamisessa ja vältytään virheiltä. Hyvä kommunikointi yritysten välillä on ehdottoman tärkeää. Sillä pystytään luomaan oikeanlainen luottamussuhde. (Turunen, V., henkilökohtainen tiedonanto, 16.2.2021)

5 Johtopäätökset

Haastattelun tarkoituksena oli kerätä tietoa tutkimusta varten ja auttaa vastaamaan opinnäytetyössä esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Kohdennetun haastattelun avulla pystyttiin tuottamaan tietoa kohdeyrityksen näkökulmasta ja selvittämään yritykselle olennaisia asioita ulkoistamispäätöksenteossa. Haastattelu tuki myös Pirkanmaan autohuollon käsitystä ulkoistamisesta ja toi uutta näkökulmaa alotteliville yrittäjille.

Palkanlaskennan ulkoistamiseen vaikuttaa merkittävästi yrityksen toiminnan laajuus ja tavoitteet. Jokaisen yrityksen on mietittävä henkilökohtaisesti paras mahdollinen ratkaisu omasta näkökulmastaan. Palkanlaskennan ulkoistaminen voi mahdollistaa eri yrityksille erilaisia asioita, jotka riippuvat täysin yrityksestä itsestään. Osa yrityksistä voi tavoitella kustannussäästöjä, kun taas joillekin yrityksille palveluntarjoajan ammattitaito on keskeisessä asemassa. Palkanlaskennan ulkoistamiseen ei voida suoranaisesti toteuttaa yhdenlaista kaavaa, vaan jokaisen yrityksen on pohdittava ulkoistamista oman liiketoimintansa kautta. Voidaan tuoda esille yleisesti huomioon otettavia asioita ulkoistuksessa, kuten tässäkin opinnäytetyössä on mainittu, mutta tietynlaisen kaavan noudattaminen on vaikeaa.

Tutkimustulosten perusteella ulkoistamisen hyödyt näkyvät suurimmaksi osaksi ammattitaidossa. Pirkanmaan autohuolto Oy pystyy hyödyntämään asiantuntijoiden ammattitaitoa haastavissa tilanteissa. Huomataankin, että onnistumisen edellytyksenä on riittävä osaaminen. Ammattitaidon ylläpitäminen nykypäivänä muodostuu yhä vaikeammaksi, nopeasti muuttuvien lakien ja säädösten vuoksi. Haastattelun pohjalta huomataankin, että ilman asiantuntijan ammattitaitoa, Pirkanmaan autohuollon hallinnollisten asioiden hoitaminen vaikeutuisi ja tämä olisi suoraan vaikutuksessa yrityksen liiketoimintaan.

Riskien tunnistaminen ja riskienhallinta on todella merkittävässä roolissa palkanlaskennan ulkoistamisessa. Ennen ulkoistamista tulee arvioida yrityksen toimintaa ja analysoida mahdollisia riskejä, joita ulkoistaminen saattaa aiheuttaa. Yritysten määrittelemät riskit voivat olla keskenään hyvinkin erilaisia, sillä jokainen yritys kokee riskit eritavalla. Yritysten tulee erityisesti huomioida palveluntarjoaja ja keskittyä sen valintaan. Oikeanlaisen palveluntarjoajan löytäminen merkitsee kummallekin osapuolelle todella paljon, sillä ulkoistaminen vaatii kummaltakin resursseja.

Palveluntarjoajan kanssa yhteyden pitäminen on välttämätöntä, palkka-aineiston ja mahdollisten tarkentavien kysymysten varalta. Molempien yritysten on huolehdittava riittävästä kommunikoinnista ja varauduttava siihen ajallisesti. Ulkoistamissopimuksessa voidaan sopia tarkemmin yhteydenpidosta, jolloin se on molemmille osapuolille helpompaa. Onnistunut ulkoistaminen vaatii sujuvan yhteydenpidon säännöllisin väliajoin. Säännöllinen yhteydenpito mahdollistaa ilmoittamisen muuttuvista käytännöistä, lisää luottamusta sekä tuo turvaa vaikeissa tilanteissa, varsinkin uusille yrittäjille.

Pirkanmaan autohuolto Oy:n näkökulmasta suurimmaksi riskiksi nousi kuitenkin liiallinen riippuvuus palveluntarjoajasta. Tähän merkittävämpänä syynä on vaadittavan ammattitaidon puutteellisuus. Yrityksen on kuitenkin oltava todella tarkkana, jotta riippuvuudesta ei synny ongelmia, joilla voi olla vaikutusta yrityksen liiketoimintaan. Liiallisen riippuvuuden tunnistaminen voi kuitenkin olla todella haastavaa.

SWOT-analyysin avulla pystytään selkeästi kuvaamaan palkanlaskennan ulkoistamisen hyötyjä sekä riskejä. Ulkoistamispäätöstä tehdessä yrityksen on otettava huomioon useita eri asioita, jotta voidaan varmistua, siitä että ulkoistaminen on järkevää. SWOT-analyysi vastaa myös kattavasti esitettyihin tutkimuskysymyksiin ja tuo esille ulkoistamisessa huomioon otettavia asioita.

SWOT-analyysi muodostuu sanoista **S**trengths (vahvuudet), **W**eaknesses (heikkoudet), **O**pportunities (mahdollisuudet), **T**hreats (uhat). Vahvuudet ja heikkoudet ovat sisäisiä tekijöitä, joihin yritys voi itse vaikuttaa omalla toiminnallaan. Mahdollisuudet ja uhat ovat puolestaan ulkoisia tekijöitä, joihin yritys ei varsinaisesti voi itse vaikuttaa. (Holvi, n.d.)



KUVIO 1. SWOT-analyysi palkanlaskennan ulkoistaminen

6 Pohdinta

Laadullinen tutkimus onnistui todella hyvin. Perusteellinen tiedonhankinta ja teorian analysointi tukivat merkittävästi tutkimuksen toteuttamista. Aiheeseen perehtyminen mahdollisti kokonaisvaltaisen ymmärryksen palkkahallinnon ulkoistamisesta. Tutkimuksen avulla pystyttiin muodostamaan selkeä ja kattava kuva ulkoistamisesta yrityksen näkökulmasta.

Opinnäytetyötä tehdessä huomasin, kuinka valtava merkitys työn oikeanlaisella suunnittelulla ja aikatauluttamisella on. Tarkka suunnitelma auttaa työn johdonmukaista etenemistä ja helpottaa työn käsittelemistä. Opinnäytetyöprosessi opetti tulkitsemaan erilaisia lähteitä luotettavuuden perusteella, sekä muodostamaan erilaisia näkemyksiä kerätystä aineistosta.

Oma tekemiseni koko opinnäytetyöprosessin aikana oli vaivatonta ja sujuvaa. Työskentelin tasaista tahtia ennalta suunnittelemani aikataulun mukaisesti. Työn kirjoittaminen oli mielekästä ja työ valmistui hieman ennakoitua nopeammin. Opin valtavasti erilaisia asioita työtä kirjoittaessa. Pohdin asioiden eri näkökulmia, jolloin muodostui mahdollisimman laaja kokonaiskäsitelmä. Syvensin myös omaa osaamistani entisestään palkanlaskennan teoriasta.

Opinnäytetyötä voisi kehittää laajemmaksi tutkimukseksi vertailemalla sisäisen palkanlaskennan ja ulkoistamisen eroja eri yritysten välillä. Tuoda esille nimenomaan yritysten näkökulmaa heidän valitsemastaan toimintatavasta ja pohtia syvempää tarkoitusta tehdylle päätökselle. Tutkimukseen voitaisiin haastatella useampaa eri alan yritystä. Tutkimuksen kohteena voisi toimia neljä eri yritystä, joista kaksi suorittaa palkanlaskennan sisäisesti ja kahdelle sellaiselle yritykselle, jotka ovat ulkoistaneet palkanlaskennan. Näin tutkimuksen aineisto olisi laajempi ja paremmin analysoitavissa.

7 Lähteet

Aditro. (n.d.) 6 syytä – näin palkanlaskennan ulkoistus säästää aikaa ja rahaa. Haettu 19.01.2022 osoitteesta <https://aditro.com/fi/ulkoistuspalvelut/6-syyta-nain-palkanlaskennan-ulkoistus-saastaa-aikaa-ja-rahaa/>

Accountor. (n.d.) Palkanlaskennan ulkoistus. Haettu 10.2.2022 osoitteesta https://www.accountor.com/fi/finland/palvelu/palkanlaskennan-ulkoistus?gclid=Cj0KCQjAxoiQBhCRARIsAPsvo-z2NNGpaATbhHM7JMWDq1r4dWloYz9sKHYovn6_2UHRapJihhKWZVlaAlaQEALw_wcB

Holvi. (n.d.) Mikä on SWOT-analyysi? Haettu 21.2.2021 osoitteesta. <https://www.holvi.com/fi/holvipedia/yrityksen-voimavarat/swot-matriisi/>

Jyväskylän yliopisto. (2021). Laadullinen tutkimus. Haettu 10.2.2022 osoitteesta <https://koppa.iyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Kansaneläkelaitos. (2021). Työnantajan sairausvakuutusmaksu. Haettu 17.1.2022 osoitteesta <https://www.elo.fi/fi-fi/tyonantaja/tyel-vakuuttaminen>

Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo. (2021). TyEL-vakuuttaminen. Haettu 17.1.2022 osoitteesta <https://www.elo.fi/fi-fi/tyonantaja/tyel-vakuuttaminen>

Kiiha, J. 2002. Yritystoiminnan ulkoistaminen ja sopimusvastuu. Helsinki: Talentum Media Oy.

Kiiskinen, S., Linkoaho, A. & Santala R. 2002. Prosessien johtaminen ja ulkoistaminen. Porvoo: WSOY.

Kinnunen H. (2018). Taloushallinnon ulkoistaminen ulkoistaa myös riskit. Blogipostaus. Haettu 4.2.2022 osoitteesta <https://www.visma.fi/blog/taloushallinnon-ulkoistaminen-ulkoistaa-myos-riskit/>

Netvisor. (2018). Palkanlaskennan ulkoistamisessa on monia etuja. Haettu 20.1.2022 osoitteesta <https://netvisor.fi/blog/palkanlaskennan-ulkoistamisen-edut/>

Nooga. (2021). Palkkahallinnon ulkoistaminen. Haettu 20.1.2022 osoitteesta

<https://www.nooga.fi/palkkahallinnon-ulkoistaminen/>

Opi olemaan. (n.d.) Palkanlaskija. Haettu 18.2.2022 osoitteesta

<https://opiolemaan.fi/ammattinimike/palkanlaskija>

Priima yrityslaskenta. (2021). Palkanlaskennan ulkoistaminen: näin vertaillet palveluntarjoajia.

haettu 20.2.2022 osoitteesta <https://www.priimalaskenta.fi/laskenta-blog/palkanlaskennan-ulkoistaminen-nain-vertaillet-palveluntarjoajia>

Rättyä, J.(2011). Palkkahallinnon ulkoistamissopimuksia tehdään yhä useammin. Tilisanomat 5/2011, 38-41.

Mäkinen, V. (2013). Palkkahallinnon ulkoistamisen haasteet. Haettu 18.2.2022 osoitteesta

<https://tilisanomat.fi/palkka-ja-henkilostohallinto/palkkahallinnon-ulkoistamisen-haasteet>

Männistö, E. (2017). Miten palkkahallinnossa tulee valmistautua tietosuoja-asetukseen?

Tilisanomat 6/2017.

Stenbacka, J. & Söderström. T. (2016). Palkanlaskenta. Sanoma Pro Oy: Helsinki

Suomen riskienhallintayhdistys. (n.d.) Nelikenttäanalyysi – SWOT. Haettu 20.1.2022 osoitteesta

<https://pk-rh.fi/tools/swot.html>

Halttunen, M. 2018. Palkasta tehtävät vähennykset. Tilisanomat 6/2018.

Traficom. (2020). Näin pidät huolta tietoturvasta kotona ja työpaikalla. Haettu 17.2.2022

osoitteesta <https://www.kyberturvallisuuskeskus.fi/fi/ajankohtaista/ohjeet-ja-oppaat/nain-pidat-huolta-tietoturvasta-kotona-ja-tyopaikalla>

Työllisyysrahasto. (2020). Työttömyysvakuutusmaksut. Haettu 17.1.2022 osoitteesta

<https://www.tyollisyysrahasto.fi/tyottomyysvakuusmaksut/>

Ulosottolaitos. (2021). Maksukielto työnantajalle. Haettu 25.1.2022 osoitteesta

<https://www.ulosottolaitos.fi/fi/index/tietoaulosotosta/tietoatyonantajalle/maksukieltootyontajalle.html>

Verohallinto. (2020). Sosiaaliturvamaksut. Haettu 15.1.2022 osoitteesta

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

Verohallinto. (2021) Verovapaat matkakustannustenkorvaukset vuonna 2022. Haettu 15.1.2022

osoitteesta <https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/uutishuone/uutiset/uutiset/2021/verovapaat-matkakustannustenkorvaukset-vuonna--2022/>

Verohallinto. (2021). Kilometrikorvaus ja päivärahat. Haettu 17.1.2022 osoitteesta

https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/auto/kilometrikorvaus_ja_paivaraha/

Veronmaksajat. (2020). Sairausvakuutusmaksut 2021. Haettu 15.1.2022 osoitteesta

<https://www.veronmaksajat.fi/Palkka-ja-elake/Sairausvakuutusmaksut/sairausvakuutusmaksut-2021/#0be3180f>

Veronmaksajat. (2020). Verokortti ja ennakonpidätys. Haettu 15.1.2022 osoitteesta

<https://www.veronmaksajat.fi/Palkka-ja-elake/verokortti/#01604f40>

Liite 1

Haastattelukysymykset yritykselle, Pirkanmaan autohuolto oy

1. Ulkoistamispäätös

- Miten päädyitte palkanlaskennan ulkoistamiseen?
- Mitä hyötyjä tavoittelette?
- Mitkä asiat ovat onnistuneet ulkoistuksessa?

2. Ulkoistamisen riskit

- Mikä on muodostunut pahimmaksi riskiksi ulkoistamisessa?
- Miten yhteistyö hoituu ulkopuolisen palveluntarjoajan kanssa?
- Liiallinen riippuvuus palveluntarjoajasta on riski, miten koette sen?