



Aurora Heikkinen

# Palkanlaskijan rooli tulevaisuudessa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Maaliskuu 2024

## Tiivistelmä

Tekijä:	Aurora Heikkinen
Otsikko:	Palkanlaskijan rooli tulevaisuudessa
Sivumäärä:	35 sivua + 1 liite
Aika:	Maaliskuu 2024
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalouden tutkinto-ohjelma
Ohjaaja:	Taru Haajanen, Lehtori

Tässä opinnäytetyössä haluttiin selvittää, millä tavoin palkanlaskijoiden työnkuva on muuttunut. Työssä tutkittiin, kuinka automaatio on helpottanut työskentelyä palkkahallinnossa. Työn tärkeimpään kysymykseen, millainen tulee olemaan palkanlaskijan rooli tulevaisuudessa vastattiin.

Työn johdannossa käytiin läpi oleelliset asiat työstä ja sen toteutuksesta. Työn viitekehyksessä paneuduttiin palkka- ja henkilöstöhallintoon yleisesti. Lisäksi tarkasteltiin palkanlaskentaa ohjaavia lakeja, säädöksiä sekä työehto- ja työsopimuksia. Työssä perehdyttiin palkanlaskennan muutokseen tutkimalla menneisyyttä, nykyhetkeä ja pohtimalla tulevaisuutta.

Opinnäytetyössä esiteltiin palkanlaskentaohjelmistoja yleisesti. Lisäksi työssä keskityttiin palkanlaskentaohjelmistoja tarjoaviin yrityksiin ja heidän ohjelmistoihinsa. Palkanlaskennan suurimpaan muutokseen on johtanut ohjelmistojen kehitys.

Palkanlaskijan roolia tulevaisuudessa tutkittiin teemahaastatteluiden avulla. Tutkimuksessa haastateltiin palkanlaskijana yhdestä kuuteentoista vuotta työskennelleitä henkilöitä. Tutkimuksella saatiin alan ammattilaisten näkökulmia alalla tapahtuviin muutoksiin. Tutkimuksen tulokset tukivat taustatutkimuksessa esitettyä palkanlaskennan muutosta.

Haastateltavat omasivat hyvän käsityksen, millaisia muutoksia palkanlaskennassa on tapahtunut. Tärkeimpänä muutoksena havaittiin, ettei palkanlaskijoiden työaika nykypäivänä kulu rutiininomaisiin työtehtäviin. Automaation kehityksen suurimpana ongelmana nähtiin palkanlaskennan kokonaisprosessin ymmärryksen heikkeneminen. Tulevaisuudessa palkanlaskijoiden uskotaan voivan keskittyä pääasiassa asiantuntijuutta vaativiin tehtäviin.

Johtopäätöksissä vastattiin tutkimuskysymyksiin ja esitettiin ratkaisuja tutkimusongelmaan. Työn luotettavuutta heikensivät haastateltavien pieni määrä ja yhdenmukaiset taustat.

Avainsanat: palkkahallinto, palkanlaskenta, palkanlaskija, palkka-asiantuntija, palkanlaskentaohjelma, palkanlaskentaohjelmisto

## Abstract

Author: Aurora Heikkinen  
Title: The role of a payroll clerk in the future  
Number of Pages: 35 pages + 1 appendice  
Date: March 2024  
Degree: Bachelor of Business Administration  
Degree Programme: Economics and Business Administration  
Instructor: Taru Haajanen, Senior Lecturer

---

In this thesis, the aim was to investigate how the role of payroll clerks has changed. The study examined how automation has facilitated work in payroll administration. The main question of the study, regarding the future role of payroll clerks, was answered.

The introduction of the thesis outlined the essential aspects of the work and its implementation. The theoretical framework delved into payroll and personnel administration in general. Additionally, laws, regulations, and collective agreements governing payroll were examined. The study explored changes in payroll by examining the past, present, and contemplating the future.

The thesis was introduced payroll software in general. Furthermore, the focus was on companies providing payroll software and their products. The greatest change in payroll has been led by the development of software.

The future role of payroll clerks was examined through thematic interviews. The study interviewed individuals who had worked as payroll clerks for one to sixteen years. The research provided insights from industry professionals into the changes occurring in the field. The results of the study supported the change in payroll presented in the background research.

The interviewees had a good understanding of the changes that have occurred in payroll. The most significant change observed was that payroll clerks' work time today is not spent on routine tasks. The main problem with the development of automation was seen as the weakening understanding of the entire payroll process. In the future, it is believed that payroll clerks will be able to focus primarily on tasks requiring expertise.

In the conclusions, the research questions were answered, and solutions to the research problem were proposed. The reliability of the work was compromised by the small number of interviewees and their uniform backgrounds.

Keywords: payroll administration, payroll accounting, payroll clerk, payroll specialist, payroll program, payroll software

# Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tarkoitus	1
1.2	Aiheen rajaus	2
1.3	Rakenne	3
2	Palkka- ja henkilöstöhallinto osana organisaatiota	3
2.1	Palkka- ja henkilöstöhallinnosta yleisesti	3
2.2	Palkanlaskennan sidosryhmät	5
2.3	Palkanlaskijan työtehtävät	5
3	Palkanlaskenta ja palkan maksaminen	6
3.1	Lait ja säädökset	6
3.2	Työehtosopimukset	6
3.3	Työsopimukset	7
3.4	Palkka	7
3.5	Sosiaalivakuutusmaksut	8
3.6	Ennakonpidätys	8
3.7	Vähennykset	9
4	Palkanlaskentaohjelmistot	11
4.1	Palkanlaskentaohjelmistoista yleisesti	11
4.2	Palkanlaskentaohjelmistoja tarjoavia yrityksiä	13
4.2.1	CGI ja CGI Palkat-ohjelmisto	13
4.2.2	Accountor ja Mepco Palkat-ohjelmisto	13
4.2.3	Visma ja ohjelmistot Fivaldi, Netvisor sekä Passeli	13
4.3	Suomen valtion palkka.fi-palvelu	14
5	Palkanlaskennan muutos	14
5.1	Palkanlaskenta ennen	14
5.2	Palkanlaskenta nyt	15
5.2.1	Digitalisoituminen	15
5.2.2	Palkanlaskentaohjelmistojen kehitys	15
5.2.3	Tietovirtojen digitalisoituminen	16
5.3	Palkanlaskenta tulevaisuudessa	17
6	Tutkimus	18

6.1	Teemahaastattelu	18
6.2	Haastattelukysymykset	19
6.3	Aineiston analysointi	20
7	Tutkimuksen tulokset	21
7.1	Palkanlaskijan työnkuvan muutos	21
7.2	Ohjelmistojen kehittymisen vaikutukset	22
7.3	Palkanlaskennan automatisoinnin hyödyt	24
7.4	Palkanlaskennan automatisoinnin haitat	25
7.5	Palkanlaskijan työnkuvan tulevaisuus	26
8	Johtopäätökset	28
8.1	Muutokset palkanlaskijan työnkuvassa	28
8.2	Palkanlaskentaohjelmistojen kehittyminen	29
8.3	Automatisoinnin hyödyt ja haitat	29
8.4	Palkanlaskijoiden työnkuva tulevaisuudessa	31
8.5	Opinnäytetyön luotettavuus	32
	Lähteet	34
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelukysymykset	

# 1 Johdanto

## 1.1 Opinnäytetyön tarkoitus

Tämä opinnäytetyö on tutkimustyyppinen työ. Opinnäytetyössä on perehdytty yleisesti palkka- ja henkilöstöhallintoon ja palkanlaskentaan sekä palkanlaskentaohjelmistoihin. Työssä on tutkittu sitä, millä tavoin palkanlaskijan rooli on vuosien saatossa muuttunut ja millä tavoin se tulee muuttumaan.

Työssä halutaan tietää, miltä palkanlaskijan työkuva näyttää tulevaisuudessa. Tähän saadaan vastauksia seuraavien kysymyksiensä avulla: Millä tavoin palkanlaskijan työkuva on muuttunut? Ovatko ohjelmistot helpottaneet työskentelyä palkkahallinnossa? Mitkä ovat palkanlaskennan automatisoinnin suurimmat hyödyt ja haitat? Mikä on palkanlaskennan tulevaisuus? Vastauksia tutkimuskysymyksiin on saatu haastattelemalla palkanlaskijoina työskennelleitä henkilöitä.

Työskentelen tällä hetkellä palkkahallinnossa, joten aihe on itselleni ajankohtainen ja kokonaisuudessaan mielenkiintoinen. Alan tulevaisuus kiinnostaa varmasti palkanlaskijoita, joten tutkimus on hyödyllinen kaikille palkanlaskijoina työskenteleville. Työstä voi olla myös hyötyä yrityksille, jotka miettivät palkanlaskennan automatisointia.

Muutokset palkanlaskennassa ovat tapahtuneet lyhyen ajan sisällä ja olleet merkittäviä. Palkanlaskijan ammatin uskotaan joko häviävän kokonaan tai sen sisältö tulee muuttumaan merkittävästi. Työhön on kerätty tietoa aiheeseen liittyvän tietokirjallisuuden sekä internet-artikkeleiden ja -sivustojen avulla.

Suomessa työskentelee tilastojen mukaan yli kaksi miljoonaa palkansaajaa. Palkka onkin todella iso ja tärkeä tekijä niin kansantalouden kuin yksittäisen palkansaajan kannalta. (Kouhia-Kuusisto & Mikkonen & Syvänperä & Turunen 2017, 9.) Palkanlaskijat omalla työllään varmistavat sen, että jokaiselle palkansaajalle maksetaan palkka oikein ja ajallaan. Kyseessä onkin äärimmäisen tärkeä ammattiryhmä.

Ainakin se on jo nyt selvää, että tulevaisuudessa palkanlaskijan tulee hallita suurempi määrä järjestelmäosaamista. Useimmissa työpaikoissa palkanlaskijan työnkuva on muuttunut jo niin merkittävästi, että työnimike on muuttunut palkanlaskijasta palkka-asiantuntijaksi.

Työssä oleellisessa osassa ovat digitalisoituminen ja alalla tapahtuneet muutokset tämän myötä. Ennustaa tietenkään ei voi, mutta viitteitä alan tulevaisuudesta voi nähdä katsomalla menneisyyteen.

## 1.2 Aiheen rajaus

Työn teoreettisessa viitekehyksessä on hyödynnetty alan kirjallisuutta ja palkanlaskentaohjelmistoja tarjoavien yritysten internet-sivustoja. Aiheeseen on perehdytty lisää alalla työskennelleiden palkanlaskijoiden näkökulmasta.

Haastattelun avulla on voitu kerätä tietoa palkanlaskijoilta työnkuvan muutoksista ja ohjelmistojen kehityksestä. Haastattelussa on saatu myös työntekijöiden näkemyksiä palkanlaskennan tulevaisuudesta.

Suurimmat muutokset alalla ovat tapahtuneet ohjelmistojen kehityksessä.

Työssä on perehdytty palkanlaskentaohjelmistoihin yleisesti sekä tarkasteltu neljää palkanlaskentaohjelmistoa. Ohjelmistoiksi työhön valikoituivat Mepco Palkat, Fivaldi, CGI Palkat ja Palkka.fi. Nämä siitä syystä, että kaikki ovat Suomessa käytetyimpien palkanlaskentaohjelmistojen joukossa.

### 1.3 Rakenne

Opinnäytetyön johdanto antaa alustavat tiedot työn aiheesta. Siinä on perusteltu työn merkityksellisyyttä. Johdannon avulla saadaan lukijan mielenkiinto heräämään aihetta kohtaan.

Työn teoreettisessa viitekehyksessä on perehdytty palkka- ja henkilöstöhallintoon yleisesti sekä palkanlaskennan sääntöihin ja säädöksiin. Siinä on myös sivuttu palkkaa, sosiaalivakuutusmaksuja, ennakonpidätystä ja vähennyksiä.

Viitekehyksessä on käyty läpi palkanlaskentaohjelmistoja sekä alan digitalisointimista. Lisäksi viitekehyksessä on perehdytty palkanlaskentaa ennen, nyt ja tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön tutkimusosiossa on kerrottu tutkimusmenetelmästä. Teemahaastattelun toteutusta on kuvattu tarkemmin. Tutkimuksen aineiston analysointia on avattu ja kerrottu tutkimuksen tuloksista.

Johtopäätöksissä on koottu yhteen työn tulokset. Siinä on esitetty ratkaisuja tutkimusongelmaan. Lopuksi on pohdittu työn luotettavuutta ja esitetty jatkotutkimusehdotuksia.

## 2 Palkka- ja henkilöstöhallinto osana organisaatiota

### 2.1 Palkka- ja henkilöstöhallinnosta yleisesti

Pienemmissä organisaatioissa talous- ja henkilöstöasiat ovat saman henkilön vastuulla. Organisaation kasvaessa toiminnot eriytetään. Palkkoihin ja työsuhteisiin liittyvät tehtävät liitetään osaksi henkilöstöhallintoa. (Kouhia-Kuusisto 2017, 10.)

Palkanlaskenta on tärkeä osa henkilöstöhallintoa. Palkkojen osuus on yrityksen kustannuksista suhteellisen suuri. (Eskola 2007, 23.) Tämän takia se on yrityksissä erittäin tärkeässä roolissa, ja siihen halutaan panostaa erityisen paljon.



Siitä on viime aikoina keskusteltu, mihin organisaation toimintokokonaisuuteen palkkahallinto kuuluu. Perinteisesti sen on katsottu kuuluvan osaksi laskentointia ja taloushallintoa. Nykyisin se on kuitenkin monissa organisaatioissa henkilöstöhallinnon aluetta. (Kouhia-Kuusisto 2017, 10.)

Henkilöstöhallinnon työtehtäviin kuuluvat esimerkiksi työntekijätietojen ylläpito, lomien seuranta, työajan seuranta sekä eläkkeisiin, työterveyshuoltoon ja kuntoutukseen liittyvät tehtävät. Henkilöstöhallinto myös huolehtii työehtosopimuksen tulkinnasta ja paikallisesta sopimisesta. (Kouhia-Kuusisto 2017, 10.)

Palkkahallinnon on taattava lakien, asetusten ja sopimusten noudattaminen ja palkkojen maksaminen työntekijöille oikean suuruisina ja ajallaan. Palkkahallinnon työtehtäviin kuuluu muun muassa sopimusten tulkinta, palkkojen määrittäminen, laskeminen ja maksaminen sekä palkkojen tilastointi ja tietojen arkistointi. (Kouhia-Kuusisto 2017, 10–11.)

Palkkahallinnon vastuulla ovat henkilöstön perustietojen ylläpito, palkkojen laskenta ja palkasta perittyjen erien tilittäminen eri viranomaisille. Lisäksi heidän tulee laatia todistuksia ja hakemuksia, sekä arkistoida palkkakirjanpito. Palkkahallinnon tulee toimittaa tietoja eri viranomaisille kuten esimerkiksi Verohallinnolle, vakuutusyhtiöille, ulosottoviranomaisille tai Kelalle. (Eklund & Hakonen 2019, 7.)

Yksinkertaistettuna palkanlaskenta tarkoittaa palkanmaksun hoitamista työ sopimusten puitteissa. Työnantaja maksaa korvauksen työntekijälle hänen suorittamastaan työpanoksesta. Korvauksia maksettaessa tarvitaan tieto siitä, mitä työntekijälle tulee maksaa, minkä verran ja millä perustein. Mikäli määräykset ovat ristiriitaisia, tulee tietää niiden etusijajärjestys. (Mattinen & Orlando & Parnila 2020, 19.)

## 2.2 Palkanlaskennan sidosryhmät

Sisäisiin sidosryhmiin lukeutuvat yritysjohto, esihenkilöt ja tilintarkastajat. Viranomaisista koostuviin sidosryhmiin kuuluvat verohallinto, ulosottoviranomaiset, työvoima-, sosiaali-, ja tilastoviranomaiset. Yksityisen sektorin sidosryhmiin lukeutuvat muun muassa työterveyshuolto, etujärjestöt ja vakuutusyhtiöt. (Kouhia-Kuusisto 2017, 12.)

## 2.3 Palkanlaskijan työtehtävät

Palkanlaskijan työtehtäviin kuuluu esimerkiksi sopimusten tulkinta, palkkojen määrittäminen, laskeminen ja maksaminen sekä palkkojen tilastointi ja tarvittavien tietojen arkistointi (Kouhia-Kuusisto 2017, 11). Palkkaohjelmien käyttämisen lisäksi palkanlaskijan tulee tuntea lait ja säännökset ja seurata niissä tapahtuvia muutoksia (Eklund & Hakonen 2019, 7).

Ainoa pysyvä asia on muutos. Palkanlaskennassa tämä pätee erityisen hyvin. Palkat, edut, maksut ja verotus muuttuvat vuosittain (Stenbacka & Söderström 2018, 3).

Palkkoihin liittyvät tiedot ovat todella henkilökohtaisia. Niiden parissa työskenteleviltä vaaditaan hienotunteisuutta, luottamuksellisten tietojen käsittelytaitoa sekä hyviä vuorovaikutustaitoja. (Kouhia-Kuusisto 2017, 11.)

Tietosuojasta huolehtimiseen on digitalisaation myötä tarvittu uudenlaista sääntelyä. Toukokuussa 2018 astui voimaan Euroopan Unionin laki GDPR. Laki sääntelee henkilötietojen keräämistä, käsittelyä ja luovuttamista sekä niihin liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia. (Tietosuojakeskus.)

Palkanlaskijoille asetettu vaatimustaso on kohonnut vuosi vuodelta. Palkanlaskijat ovat eriytyneet enenevässä määrin omaksi ammattikunnakseen. Heillä on paljon substanssi- ja prosessiosaamista palkanlaskennasta ja myös laajemmin työsuhteen hallinnasta. (Fredman & Lyytinen & Männistö 2023.)

Modernissa palkkahallinnossa palkanlaskijan roolina on palkkaprosessien oikeellisuuden varmistaminen, poikkeustilanteiden selvittäminen ja laaja asiantuntijarooli. Laaja asiantuntijuus kattaa palkkahallinnon, henkilöstöhallinnon, talous- ja lakipykälät, järjestelmät, strategisen tekemisen ja asiakaspalvelun. (Heeros 2023.)

### **3 Palkanlaskenta ja palkan maksaminen**

#### **3.1 Lait ja säädökset**

Ensisijainen lähde palkanlaskennassa on aina lainsäädäntö. Työsopimuslaissa, työaikalaisissa ja vuosilomalaisissa on pakottavia määräyksiä, joista ei voi sopia edes työehtosopimuksella. (Mattinen 2020, 19.)

Laeista tärkeimpiä ovat työsopimuslaki, työehtosopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, ennakkoperintälaki ja ennakkoperintäasetus (Eskola 2007, 23). Palkanlaskentaan vaikuttavia määräyksiä löytyy myös eläkevakuutuslaista, sairaus- ja tapaturmavakuutuslaista, irtisanomislaista, ulosottolaista, kirjanpitoa laista ja kirjanpitoasetuksesta (Eskola 2007, 24).

#### **3.2 Työehtosopimukset**

Suomessa on perinteisesti noudatettu työelämän kehittämisessä eurooppalaista periaatetta. Siihen kuuluu kolmikantaisuus eli kehittämistyöhön osallistuvat työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä hallitus. Työehtosopimusjärjestelmän tehtävänä on taata työntekijälle yhdenvertainen kohtelu, työehtojen vähimmäistaso ja tehostaa sopimusten neuvottelua ja solmimista. (Kouhia-Kuusisto 2017, 16.)

Yritysten toimiala määrää työsuhteessa noudatettavan työehtosopimuksen. Kaikilla aloilla ei välttämättä ole voimassa olevaa työehtosopimusta. Sopimukseen sidotut eivät voi alittaa palkka- eikä muita ehtoja ilman erityistä valtuutusta. Usein sopimuksissa on määritelty myös ehtoja, joita ei ole käsitelty lainkaan lainsäädännössä. (Kouhia-Kuusisto 2017, 16.)

### 3.3 Työsopimukset

Työsopimuslain mukaan työsuhde perustuu työntekijän ja työnantajan väliseen sopimukseen. Työntekijä tekee työtä palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työtä tehdään työnantajalle, tällöin työn tulokset ovat työnantajan käytettävissä. (Kouhia-Kuusisto 2017, 17.)

Työsopimus solmitaan työntekijän ja työnantajan välille. Se voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai yrityksen vakiintuneen käytännön mukaan hiljaisesti. Sopimuksen voi myös solmia sähköisesti. (Kouhia-Kuusisto 2017, 21.)

Kirjallisessa työsopimuksessa on hyvä määritellä

- sopimuksen osapuolet ja heidän yksilöintitietonsa
- työnteon alkamisajankohta
- työsuhteen voimassaoloaika
- peruste määräaikaisuudelle ja koeaika
- työnsuorittamispaikka
- työtehtävät
- palkan peruste
- palkanmaksukausi
- työaika
- vuosilomaa koskevat säännökset
- irtisanomisaika
- työsuhteessa noudatettava työehtosopimus (Kouhia-Kuusisto 2017, 23).

### 3.4 Palkka

Palkan voi saada rahana tai rahanarvoisena etuutena. Tämä tarkoittaa, että osa palkasta voidaan maksaa rahana ja osa erilaisina etuina tai etuuksina. Rahanarvoinen etuus tarkoittaa luontoisetuja, jotka ovat verotettavaa tuloa, kuten esimerkiksi puhelinetu. (Eklund & Hakonen 2019, 24.)

Tyypillisimmät rahapalkkojen palkkalajit ovat kuukausi- ja tuntipalkka. Työsopimuksessa sovitaan työkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa. Henkilökohtaiseen palkanosaan vaikuttaa pätevyys ja työsuoritus. Työkohtainen palkanosa määräytyy työtehtävän vaativuuden ja sisällön mukaan. Henkilökohtainen palkanosa määräytyy pätevyiden ja työsuorituksen mukaan. (Eklund & Hakonen 2019, 24.)

### 3.5 Sosiaalivakuutusmaksut

Heti työntekijän aloitettua työskentelyn astuvat voimaan työsuhteeseen liittyvät vakuutukset. Työnantajan tulee maksaa vakuutusmaksut kokonaisuudessaan ja hoitaa niihin liittyvät ilmoitukset. Vakuuttamisvelvollisuus koskee kaikkia työnantajana toimivia, joilla on työntekijöitä. (Eklund & Hakonen 2019, 13.)

Lakisääteisiä työsuhteeseen liittyviä vakuutuksia ovat

- työeläkevakuutus eli TyEL
- työttömyysvakuutus eli TVM
- työtapaturmavakuutus
- ryhmähenkivakuutus
- työnantajan sairausvakuutus eli sava (Eklund & Hakonen 2019, 14).

Työeläkevakuutus maksetaan eläkevakuutusyhtiölle. Työttömyysvakuutusmaksu maksetaan Työllisyysrahastolle. Työtapaturma- ja ryhmähenkivakuutus maksetaan vakuutusyhtiölle. Sairausvakuutus maksetaan Verohallinnolle. (Eklund & Hakonen 2019, 14.)

### 3.6 Ennakonpidätys

Suomen verojärjestelmässä luonnollisten henkilöiden tulee maksaa kaikista tuloistaan veroa. Palkkatulo on tyypillisin tulo. Muita tuloja ovat esimerkiksi vuokra-, korko ja osinkotulot. (Eklund & Hakonen 2019, 25.)

Tulojen perusteella määräytyvät verot on maksettava ennakkoon kalenterivuoden aikana. Palkansaajan ennakkovero eli ennakonpidätys lasketaan verottajalta saadun verokortin prosentin mukaisesti. (Eklund & Hakonen 2019, 25.)

Kaikki tulot lasketaan yhteen ja näin saadaan henkilön koko kalenterivuoden tulojen yhteismäärä. Tuloja verotetaan hieman eri tavoin. Palkkatulo on ansiotuloa. Siitä maksetaan veroa valtiolle, kunnalle ja Kelalle. Mikäli henkilö kuuluu seurakuntaan, maksetaan myös kirkollisveroa. Verotuksessa on mahdollista saada vähennyksiä eri tuloista. (Eklund & Hakonen 2019, 25.)

Ennakonpidätysprosenttiin sisältyy

- valtion tulovero
- kunnallisvero
- sairaanhoitomaksu
- päivärahamaksu
- työntekijän maksamat työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksut
- kirkollisvero
- Yle-vero
- tulonhankkimisvähennys
- ansiotulovähennys
- työtulovähennys
- muut ennakoitua vähennykset (Eklund & Hakonen 2019, 25).

### 3.7 Vähennykset

Työntekijän bruttopalkasta lasketaan työntekijän eläkevakuutusmaksu ja työttömyysvakuutusmaksu. Mikäli työntekijä kuuluu ammattiyhdistykseen, voidaan palkasta sovittaessa periä yhdistyksen jäsenmaksu. Työnantaja tilittää tämän ammattiyhdistykselle. (Eklund & Hakonen 2019, 34.)

Työntekijältä voidaan pidättää myös palkkaa ulosottoon. Ulosottovirastosta tulee palkanmaksajalle maksukielto, jonka perusteella toimitetaan ulosottopidätys. (Eklund & Hakonen 2019, 34.)

Palkkaennakko on rahasuoritus, jonka eräpäivää on aikaistettu työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Jos työnantaja on antanut palkkaennakkoa, hänellä on oikeus vähentää se kokonaisuudessaan työntekijän bruttopalkasta. (Mattinen 2020, 68.)

Liikaa maksettuun palkkaan liittyy palkanlaskennassa tapahtunut virhe. Mikäli työnantaja on maksanut työntekijälle virheellisesti liikaa palkkaa, on työnantajalla oikeus periä se takaisin. Siinä työnantajan on noudatettava palkan kuittausoikeutta koskevaa rajoitusta. (Mattinen 2020, 69.)

Palkasta pidettävät vähennykset on tehtävä etuoikeusjärjestyksessä. Tämä on tärkeää, koska työntekijän palkkatulo ei välttämättä riitä kattamaan kaikkia siitä tehtäviä vähennyksiä. (Mattinen 2020, 69.)

Etusijajärjestys on seuraavanlainen:

1. palkkaennakko / liikaa maksettu palkka
2. ennakonpidätys
3. työntekijän eläkemaksu
4. työntekijän vakuutusmaksu
5. työntekijän työttömyysvakuutus
6. ulosmittauspidätys
7. elatusmaksupidätys
8. työnantajan kuittausoikeus
9. ay-maksut, ostot ja lounasetuudet (Mattinen 2020, 70).

## 4 Palkanlaskentaohjelmistot

### 4.1 Palkanlaskentaohjelmistoista yleisesti

Palkanlaskentaohjelmistot tarjoavat vahvan tuen palkanlaskennan eri prosesseihin. Ne tarjoavat pitkälle automatisoidut toiminnot palkkatapahtumien käsitteelyyn ja tarkistamiseen. Ohjelmistot ovat tuoneet tarkkuutta ja varmuutta palkanlaskennan oikeellisuuteen. (CGI a.)

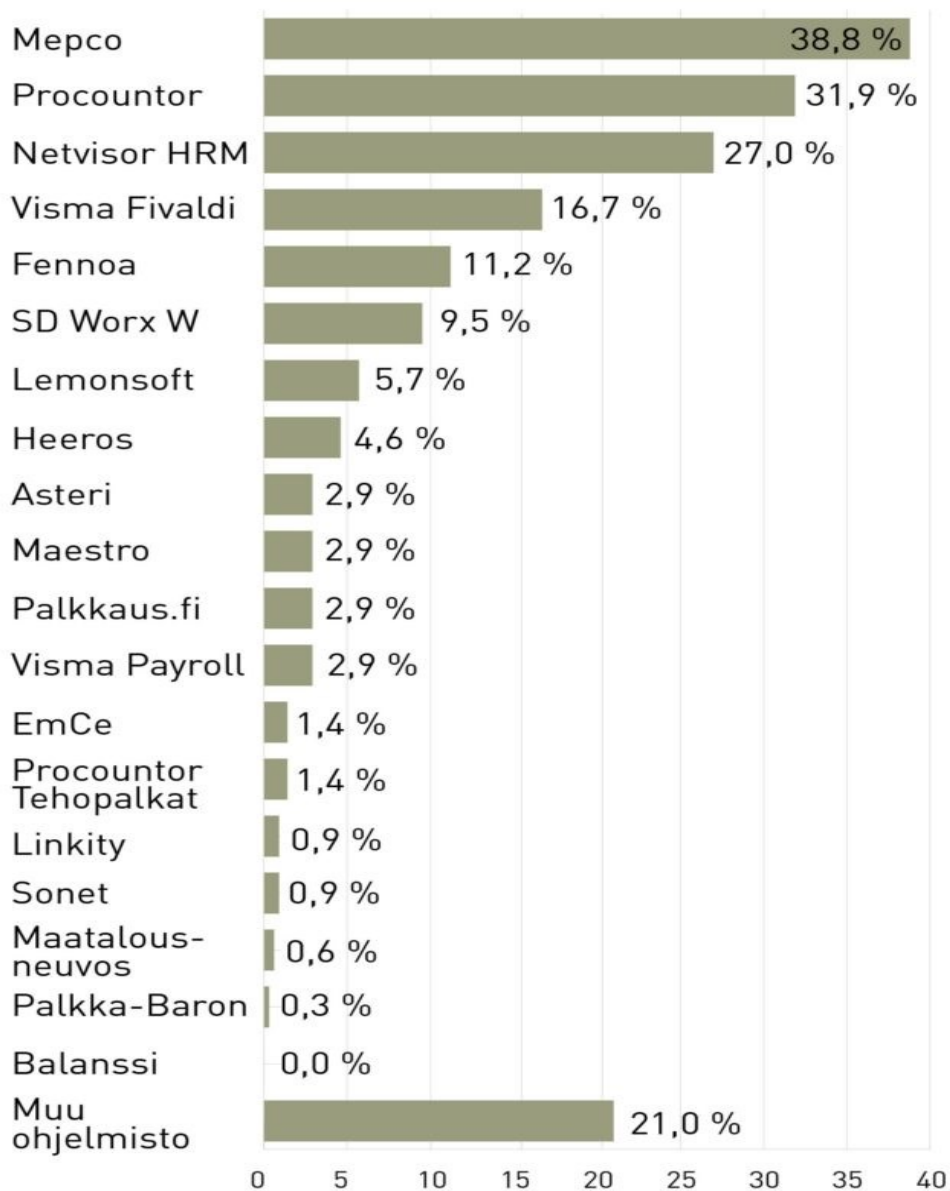
Palkanlaskennan automaatio säästää koko organisaation aikaa. Palkanlaskentaohjelmisto laskee automaattisesti muuttujat, kuten esimerkiksi työehtosopimuksen vaikutukset. Palkanmaksuohjelmisto ei tee virheitä laskutoimituksissa, joten monet tarkistukset jäävät pois. Palkanlaskijan vastuulle jää asiantuntijatyö ja prosessin seuranta. (Mepco.)

Haasteita palkkahallinnon automatisoinnille aiheuttavat sadat eri työehtosopimukset, monimutkaiset työsopimukset, runsaat asetukset, lainsäädäntö sekä yritysten omat kulttuurit. Isojenkin yritysten palkat on kuitenkin pystytty prosesseja suoraviivaistamalla automatisoimaan lähes täysin. (Heeros 2023.)

Palkanlaskentaohjelmistoja tarjoavia yrityksiä ovat muun muassa CGI Suomi Oy, Accountor HR Solutions Oy ja Visma. Ohjelmina yritykset tarjoavat muun muassa CGI Palkat, Mepco Palkat, sekä Fivaldin. Pienten yritysten palkanlaskennan voi hoitaa [www.palkka.fi](http://www.palkka.fi)-verkkosivuston avulla.

Taloushallintoliitto on vuonna 2022 tehnyt kyselyn palkanlaskentaohjelmistojen käyttäjätyytyväisyyden seuraamiseksi. Kyselyssä selvitettiin muun muassa mitä palkkaohjelmistoa palkanlaskijat käyttävät. (Fredman 2023.) Vuonna 2022 palkanlaskijat käyttivät seuraavia ohjelmistoja (Kuva 1).





Kuva 1. Palkanlaskijoiden vuonna 2022 käyttämät palkanlaskentaohjelmistot (Fredman 2023).

Neljä käytetyintä palkanlaskentaohjelmistoa olivat Mepco, Procountor, Netvisor HRM ja Visma Fivaldi. Vastaajista kuitenkin jopa 21 prosenttia kertoi käyttävänsä jotakin muuta ohjelmistoa kuin kyselyssä mainittuja. (Fredman 2023.)

## 4.2 Palkanlaskentaohjelmistoja tarjoavia yrityksiä

### 4.2.1 CGI ja CGI Palkat-ohjelmisto

Yli 1000 yritystä ja organisaatiota käyttää CGI:n HR- ja palkanlaskentaohjelmistoja. CGI:n palkanlaskentaohjelmistoihin luottavat niin pienet yritykset kuin Suomen valtiokin. Heidän ratkaisujensa tukemana maksetaan yli 1,3 miljoonan suomalaisen palkat. Yrityksellä on yli 40 vuoden kokemus palkanlaskentaohjelmistojen kehityksestä. (CGI a.)

CGI Palkat on toimialariippumaton ohjelmisto suurille ja keskisuurille yrityksille. Se soveltuu eri työehtosopimusten säännöksiin ja vähentää manuaalista, muis-  
tinvaraista työskentelyä. Ohjelmisto on pitkälle automatisoitu. (CGI b.)

### 4.2.2 Accountor ja Mepco Palkat-ohjelmisto

Accountor HR Solutions Oy tarjoaa kolme eri palkanlaskentaohjelmistoa. Nämä ovat Mepco, Procountor ja Netvisor. Useat yritykset ovat ulkoistaneet palkanlaskennan Accountorille. Accountor laskee jopa 3000 yrityksen palkkoja. Yrityksen mukaan he laskevat kuukausittain 100 000 ihmisen palkat. (Accountor.)

Mepco Palkat on moderni ja tehokas ohjelmisto. Se soveltuu parhaiten keskisuurille ja suurille yrityksille. Ohjelman vahvuutena on tietojen keruun, käsittelyn ja raportoinnin sujuvuus ja tehokkuus. (Accountor.)

### 4.2.3 Visma ja ohjelmistot Fivaldi, Netvisor sekä Passeli

Visman palkanlaskentaohjelmistoilla lasketaan 500 000 suomalaisen palkat. Ohjelmistoina Visma tarjoaa Fivaldin, Netvisorin ja Passeli Palkkalaskennan. (Visma Fivaldi.)

Fivaldi on selkeä ja helppokäyttöinen ohjelmisto, joka soveltuu pienille ja keski-suurille yrityksille. Palkat voi laskea selaimella missä ja milloin tahansa, eikä ohjelmisto vaadi päivityksiä. Ohjelmistossa on kaikki olennainen mitä tarvitaan palkan laskemiseen. (Visma Fivaldi.)

### 4.3 Suomen valtion palkka.fi-palvelu

Palkka.fi on eri ministeriöiden, Verohallinnon ja vakuutusyhtiöiden ylläpitämä maksuton palvelu. Sen avulla harvoin palkkoja maksava työnantaja voi hoitaa palkanlaskentaan liittyvät toimenpiteet helposti. (Kouhia-Kuusisto 2017, 11.)

Palvelussa on mahdollista laskea palkka sivukuluineen ja muodostaa maksut ja ilmoitukset eri viranomaisille. Työntekijäliittymän kautta työntekijä voi tarkastella palkkalaskemiaan ja toimittaa verokortti- ja palkkatiedot sähköisesti työnantajalle. Palvelun kautta maksettiin vuonna 2016 noin 700 000 palkkaa tai palkkiota. (Kouhia-Kuusisto 2017, 11.)

## 5 Palkanlaskennan muutos

### 5.1 Palkanlaskenta ennen

Vuonna 2003 tietokoneohjelmat olivat erinomainen laskennan ja tietojen rekisteröinnin väline. Ohjelmia käytettiin tuolloin apuvälineenä palkanlaskennassa. Palkanlaskijoiden oli aloitettava opiskelu työlainsäädännöistä. Lakien määräämä perusta oli opittava kunnolla. (Aalto 2003, 7.)

Kun hallitsi lakien perustan, oli huomattavasti vaivattomampaa omaksua tieto, jota eri sopimuksissa sanottiin asioista (Aalto 2003, 7). Tuolloin inhimillisten virheiden määrä oli varmasti suurempi. Palkanlaskijoiden tuli laskea palkat itse. He käyttivät ohjelmia ainoastaan apuvälineenä palkkojen laskemisessa.

Vuonna 2007 pienen yrityksen palkanlaskenta oli mahdollista hoitaa esimerkiksi taulukkolaskentaohjelman avulla. Suurten yritysten palkkahallinto hoidettiin

palkkahallintosovelluksella. Vaatimuksena on ollut ”audit trail” eli aukoton todentamisjärjestelmä. Kaikki laskelmat on täytynyt voida tarkistaa ilman tietokonetta. (Eskola 2007, 156.)

## 5.2 Palkanlaskenta nyt

### 5.2.1 Digitalisoituminen

Sähköinen taloushallinto täyttää ensi vuonna 27 vuotta. Suomi oli vuonna 1997 ensimmäinen maa ja globaali edelläkävijä. Lainsäädännöllään Suomi mahdollisti siirtymisen paperisesta taloushallinnosta sähköiseen taloushallintoon. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 11.) Muutokset ovat tapahtuneet hyvin lyhyessä ajassa.

Digitaalisen taloushallinnon ratkaisuiden kehityksessä onkin tapahtunut suurempi kehitys viimeisen viiden vuoden aikana kuin edellisen viidentoista vuoden aikana (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 11). Muutoksen tahti tuntuu vain kiihtyvän entisestään. Olemme siinä tilanteessa, että realistisesti voidaan pohtia, milloin taloushallinto saadaan toimimaan täysin automaattisesti (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 11).

Liiketoimintaa on sähköistetty ja toimintoja on viety tekoälyn suuntaan. Monissa yrityksissä palkkahallinto on unohdettu kuitenkin tästä yhtälöstä täysin. Yrityksillä voi olla hankalaa hahmottaa, kuinka suuren helpotuksen palkanlaskentaohjelmisto voi organisaation arkeen tuoda. (Mepco.)

### 5.2.2 Palkanlaskentaohjelmistojen kehitys

Palkanlaskentaohjelmistot ovat kehittyneet siihen pisteeseen, että ohjelmissa on valmiina työehtosopimuksien sisällöt ja lainsäädäntö. Palkanlaskennan prosessit voidaan aikatauluttaa vuosikellon avulla. (CGI Suomen Asiantuntijat 2020.)

Nykyään täysin automatisoitu sähköinen arkistointi on mahdollinen. Se voi täyttää Suomen kirjanpitolain vaatimukset ja soveltua asiakirjojen pitkäaikaissäilytykseen. Sähköinen arkistointi myös karsii pois manuaalisia työvaiheita. (CGI a.)

Palkanlaskentaohjelmistot sisältävät pitkälle automatisoidut toiminnot tapahtumien käsittelyyn ja tarkastamiseen. Ohjelmistoja voidaan räätälöidä käyttäjien tarpeiden mukaan. (CGI b.)

Palkanlaskentaohjelmistojen avulla prosessista on poistunut turhat tarkastukset ja virheiden määrä on saatu minimoitua. Tietovirtojen automatisoinnilla säästetään aikaa noin 80 tuntia kuukaudessa. Prosessista voidaan saada vielä tehokkaampi, mikäli ohjelmisto jaetaan koko henkilöstön käyttöön työntekijöistä johon. (Mepco.)

### 5.2.3 Tietovirtojen digitalisoituminen

Esimerkkinä tietovirtojen digitalisoitumisesta palkkahallinnon ja viranomaisten välillä ovat ennakonpidätystiedot. Työntekijät ovat aiemmin toimittaneet verokorttinsa paperisina työnantajille.

Vielä vuonna 2020 postitse verokortteja lähti 4,5 miljoonaa ja sähköisesti tiedon sai ainoastaan 512 000 asiakasta. Tuolloin verohallinnon viestintä päällikkö Nilla Hietamäki kertoi säästettävän miljoonia veroeuroja, paperia sekä luontoa, jos kaikki veronmaksajat tilaisivat veropostin sähköisenä. (Vero 2020.) Muutos parempaan on pikkuhiljaa tapahtunut, sillä vuonna 2023 noin miljoona suomalaista on luopunut paperisesta veropostista (Vero 2023b).

Tällä hetkellä työnantajilla on mahdollisuus noutaa työntekijöidensä verokorttitiedot sähköisesti Verohallinnolta. Mikäli työnantajalla on sähköiset verokorttitiedot, ei työntekijöiden tarvitse toimittaa paperista verokorttia. Työntekijää on kuitenkin informoitava työntekijöitä siitä, että tiedot noudetaan sähköisesti. (Matti-  
nen 2020, 33.)

Verokorttien suorasiirto tapahtuu kerran vuodessa. Työnantaja lähettää verohallinnolle pyyntötiedoston verokorteista. Tiedosto sisältää työntekijöiden henkilötunnukset, joiden ennakonpidätystiedon työnantaja tarvitsee. Suorasiirtopyynnön määräaika on 31. tammikuuta. (Mattinen 2020, 33.)

Vero API on Verohallinnon rajapintapalvelu reaaliaikaisiin käyttötilanteisiin. Se on tarkoitettu ohjelmistotoimittajille ja palveluntarjoajille, jotka tekevät omaa ohjelmistokehitystä. Rajapintojen käyttö edellyttää käyttäjäkohtaista varmennetta ja ohjelmistokohtaista API-avainta. (Vero 2023a.) Vero API automatisoi verokorttien käsittelyn ja verokorttien manuaalinen käsittely ohjelmistoihin poistuu.

Toinen suuri muutos on se, että Kela-hakemuksia ei tarvitse täyttää enää manuaalisesti Kelan asiointipalvelussa yksi hakemus kerrallaan. Lisäksi tulorekisteri-ilmoitukset ovat pitkälle automatisoituja ja ohjelmistot ohjaavat korjaamaan virhetilanteet. (CGI Suomen Asiantuntijat 2020.) Nämä ja monet muut kehitykset ohjelmistot ovat tehostaneet ja helpottaneet palkanlaskentaa entisestään.

### 5.3 Palkanlaskenta tulevaisuudessa

Digitaalisessa taloushallinnossa kaikki tapahtumat käsitellään ja ne syntyvät mahdollisimman automaattisesti ilman paperia. Digitaalisesta taloushallinnosta tullaan siirtymään älykkääseen taloushallintoon. Organisaatioiden pyrkiessä täydelliseen digitalisoitumiseen kaikki tietovirrat pyritään hoitamaan sähköisesti asiakkaiden, viranomaisten, henkilöstön ja muiden sidosryhmien kanssa. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 14.)

Kiistaton hyöty digitalisoitumisessa on myös sen tehokkuus ja nopeus. Eri resurssien tarve vähenee olennaisesti. Toiminnan laatu ja läpinäkyvyys paranevat, sekä virheet vähenevät. Automaatio vähentää virheitä järjestelmien hoitessa suuren osan työvaiheista, jotka ovat aiemmin tallennettu manuaalisesti. Ihmilliset virheet vähenevät olennaisesti. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 22.)

Muutokset palkanlaskennassa tulevat näkymään siten, että kaikki rutiinitehtävät automatisoidaan. Palkka-asiantuntijoiden aika vapautuu vaativampiin tehtäviin. (CGI Suomen asiantuntijat 2020.)

Ihmisen rooliksi tulevat jäämään ainoastaan täysin uusien ja tulkinnallisten tilanteiden käsittely ja päätöksenteko. Ihmisten rooli tulee kuitenkin olemaan edelleen tulevaisuudessakin merkittävä. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 23.)

Olemme kaukana siitä, että taloushallinto olisi täysin automaattista ja kaikki työtehtävät poistuisivat kokonaan (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 23). Mahdollisesti jonain päivänä automaatio lukee myös työehtosopimuksia, tutustuu hallinto-oikeuden päätöksiin ja tulkitsee toimialakohtaisia sopimuksia (Heeros 2023).

Siitä ei kuitenkaan ole epäilystäkään, että moderni palkanlaskenta ei olisi kannattava investointi yrityksille. Tasalaatuinen työ tehokkain prosessein säästää aikaa ja vähentää huomattavasti kustannuksia. (Heeros 2023.)

## **6 Tutkimus**

### **6.1 Teemahaastattelu**

Tutkimusmenetelmänä on hyödynnetty kvalitatiivista eli laadullista menetelmää. Tällä tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa tarkastellaan merkitysten maailmaa, joka on ihmisten välinen ja sosiaalinen. Tutkimuksen tavoitteena on tavoittaa ihmisen omat kuvaukset koetusta todellisuudesta. (Vilka 2021, 209.)

Tutkimusaineistoksi on valittu palkanlaskijoiden kokemukset puheen muodossa. Tutkimusaineisto on kerätty haastatteluiden avulla. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina eli puolistrukturoituna haastatteluina. Tämä lienee yleisimmin käytetty tutkimushaastattelun muoto. (Vilka 2021, 222.)

Teemahaastattelussa poimitaan keskeiset aiheet ja teemat, joita haastattelussa on välttämätöntä käsitellä tutkimusongelmaan vastaamiseksi. Haastattelun tavoitteena on, että vastaaja voi antaa oman kuvauksensa ja teemat on käsitelty

luonteivassa järjestyksessä. Haastattelussa haastattelijan tehtävä on huolehtia, että haastateltava pysyy asetetuissa teemoissa. (Vilkkä 2021, 222.)

Haastateltaville toimitettiin viesti, jossa käytiin läpi opinnäytetyön taustat. Haastattelun vastauksia kerrottiin käsiteltävän anonyymisti. Viestissä tiedusteltiin halukkuutta osallistua haastatteluun. Haastateltaville kerrottiin, millä tavalla haastattelu toteutettaisiin. Heidän oli mahdollista valita, haluavatko haastattelun tapahtuvan etänä vai kasvotusten.

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna, jossa haastattelukysymykset olivat harkitusti ja ennalta mietittyjä. Haastattelussa kysyttiin lisäkysymyksiä, mikäli niille koettiin tarvetta. Haastateltavien annettiin omin sanoin jäsentää vastauksensa.

Haastattelussa haastateltiin viittä palkanlaskijana työskennellyttä henkilöä. Haastattelijoita oli vain yksi, joten haastateltavien määrä pidettiin sen vuoksi maltillisena. Koska opinnäytetyöllä ei ollut toimeksiantajaa, toteutettiin haastattelut anonyymisti. Haastateltavat olivat 29–44-vuotiaita naisia.

## 6.2 Haastattelukysymykset

Työn tutkimuskysymysten ollessa selvillä, lähdettiin pohtimaan haastateltaville esitettäviä kysymyksiä. Haastattelukysymyksiä oli seitsemän kappaletta. Kysymykset oli asianmukaisesti täsmennetty ja ne olivat kaikille haastateltaville samoja. Haastattelukysymykset ovat kokonaisuudessaan esitettynä liitteessä 1.

Alkuun tiedusteltiin, miten pitkään haastateltavat ovat työskennelleet alalla. Haastateltavat olivat työskennelleet palkkahallinnossa yhdestä vuodesta kuuhteentoista vuoteen.

Ensimmäisen kysymyksen jälkeen haastattelussa perehdyttiin siihen, millä tavoin työnkuva on muuttunut. Suurimpina teemoina haastattelukysymyksissä oli, miten työnkuva on muuttunut, miten automaatio on helpottanut työskentelyä ja



millaisia ajatuksia palkanlaskijoilla herää heidän työnkuvansa tulevaisuuden suhteen.

Haastattelussa haettiin vastauksia siihen millä tavoin alan digitalisoituminen ja järjestelmien kehitys on muuttanut tai helpottanut palkanlaskijoiden työtä. Haluttiin myös tietää, oliko se aiheuttanut haasteita, ja mikäli oli niin millaisia. Lisäksi haastattelussa haluttiin kuulla, uskovatko palkanlaskijat ammattinsa katoavan seuraavan 20 vuoden aikana.

### 6.3 Aineiston analysointi

Tutkimuksen aineisto kerättiin tallentamalla haastattelut. Kaikki haastattelut toteutettiin kokonaisuudessaan etänä Microsoft Teams virtuaalikokouksena. Haastattelut tallennettiin, jotta niitä oli helpompi jälkeempään analysoida.

Haastattelut litteroitiin eli muutettiin kirjoitettuun muotoon, jotta niiden tutkiminen oli vaivattomampaa. Haastateltavia oli yhteensä viisi. Koska kysymykset oli ennalta määritelty, oli haastateltavien helppo pysyä aiheessa. Haastatteluissa ei noussut esille uusia teemoja.

Haastatteluiden toteuttamiseen ei mennyt paljoa aikaa. Haastattelut olivat keskimäärin maksimissaan 15 minuutin pituisia. Aineisto litteroitiin vasta kun kaikki haastattelut oli toteutettu. Aineiston litterointi oli aikaa vievä työvaihe.

Aineistoa lähdettiin analysoimaan teemoittain. Haastatteluiden aineistot järjestettiin teemojen mukaisesti. Teemat noudattivat haastattelurunkoa.

Tutkimuskysymykset jaoteltiin teemoihin, jotka ovat esitettynä alla:

- työnkuvan muutos
- ohjelmistojen kehitys
- automatisoinnin hyödyt
- automatisoinnin haitat
- työnkuvan tulevaisuus.

Aineistosta etsittiin ensin yhdistävät tekijät, jonka jälkeen huomioitiin myös yksittäiset teemojen kannalta merkitykselliset mielipiteet. Aineistossa oli paljon yksittäisiä mielipiteitä, mutta ne olivat teemojen kannalta merkityksellisiä. Aineiston analysointi oli vaivatonta, koska vastaukset pysyivät teemojen sisällä.

Tutkimuksen tuloksissa aineistoa käsiteltiin teemojen mukaisesti. Jokaiseen tutkimuskysymykseen saatiin vastauksia, jotka voitiin todeta päteviksi taustatutkimuksen valossa.

## **7 Tutkimuksen tulokset**

### **7.1 Palkanlaskijan työnkuvan muutos**

Haastattelussa perehdyttiin ensimmäisenä siihen, millä tavoin palkanlaskijan työskentely on muuttunut sinä aikana, kun haastateltavat ovat työskennelleet palkkahallinnossa. Kaikki haastateltavat olivat aloittaneet työskentelynsä palkka-assistenttina.

Palkka-assistenttina työntekijät olivat tehneet assistentin töitä, jotka ovat suurimmilta osin rutiininomaista työtä. Assistentin työtehtävät ovat esimerkiksi sairaslomatoimistusten tulostusta, verokorttien tallennusta ja materiaalien arkistointia.

Kaksi haastateltavaa totesi työnkuvan muuttuneen alkuun nopeammin. Työskentely aloitettiin täysin alusta. Sitä mukaan, kun osaamista tuli lisää, muuttui työnkuva. Yksi haastateltavista totesi: ”Kun on ollut kiinnostunut asioista, osallistunut ja kysynyt, on ollut mahdollista edetä uralla nopeammin.”

Haastateltavien ensimmäiset palkka-ajo vastuut ovat tulleet alle vuoden sisällä työskentelyn aloittamisesta palkkahallinnossa. Osa haastateltavista oli kokenut vastuun tulleen liian nopeasti, koska tietotaitoa ei ollut taustalla vielä tarpeeksi.

Osa puolestaan on kokenut, että ajovastuun on saanut sopivaan aikaan. Haastateltavien mukaan palkka-ajot ovat helppoja. Yksi haastateltavista kokee kuitenkin niiden olevan edelleen jännittäviä.

Haastateltavat kertoivat, että heidän edetessään palkka-asiantuntijaksi on työkuvaan tullut lisää erilaisia työtehtäviä ja nimikkeen mukana myös vastuuta. Yhden haastateltavan mukaan työtehtävien määrä on lisääntynyt huomattavasti.

Haastateltavat ovat kokeneet automaation kehittyneen todella paljon. Pitkään alalla työskennellyt kertoi, että vuonna 2008 ei ollut vielä robotiikka. Hän kuitenkin korosti, että jotkin asiat ovat pysyneet ennallaan.

Useampi haastateltava nosti esille esimerkkinä lääkärintodistusten käsittelyn, joka on edelleen vuonna 2024 täysin samanlaista. Haastateltavat toivovat erityisesti lääkärintodistusten käsittelyn kehittyvän.

Yksi palkanlaskijoista kommentoi myös sitä, miten korona vaikutti työskentelyyn palkkahallinnossa. Hän huomautti, kuinka ennen työskenneltiin toimistolla joka päivä. Koronan myötä työskentelystä tuli enemmän etätyöpainotteista. Työkuva on muuttunut sellaiseksi, että sitä voi tehdä myös etänä.

## 7.2 Ohjelmistojen kehittymisen vaikutukset

Haastattelun seuraavassa osiossa käytiin läpi sitä, millä tavoin ohjelmistojen kehitys on helpottanut palkanlaskijan työtä. Pidempään alalla työskennelleet kertoivat, että manuaalista tekemistä oli ennen todella paljon. Haastateltavien aikaisemmin käyttämässään palkanlaskentaohjelmistossa täytyi tehdä moni asia itse. Yksi haastateltavista totesi: ”Ei ole enää niin manuaalista, että pitäisi joka kohdassa painaa nappia erikseen.”

Haastateltavat kertoivat, kuinka ohjelmistoihin on tullut paljon työskentelyä helpottavia tarkistuspisteitä. Nykyään yhdellä napin painalluksella ohjelmisto hoitaa monta asiaa. Uuteen ohjelmistoon on rakennettu ajojonoja. Yksi haastatelta-

vista totesi: ”Kun käynnistää yhden ajojonon, ohjelmisto käynnistää kaikki jonoon sisällytetyt tehtävät. Jokaisen työntekijän palkanmaksua ei tarvitse käydä enää erikseen läpi. Tämä vähentää massaa, jotka täytyisi muuten tarkistaa.”

Haastateltavat totesivat voivansa luottaa siihen, että ohjelmistot ovat kehittyneet. Ohjelmisto nostaa esille tietyt asiat, joita palkanlaskijan tulee pitää silmällä. Järjestelmä osaa reagoida ja antaa huomautuksia, mikäli esimerkiksi jokin summa on huomattavan suuri. Ohjelmisto osaa tulkita esimerkiksi poissaoloja ja pilkkoa palkallisuuden oikeaksi työehtosopimuksen mukaan. Ohjelmistot ovat vähentäneet näppäily- ja ajatusvirheitä.

Haastateltavien yrityksessä on ollut meneillään siirtyminen vanhasta palkanmaksuohjelmistosta uuteen ohjelmistoon. Uuden ohjelmiston ei ole koettu alkuun helpottavan ollenkaan. Tämän on koettu teettäneen toistaiseksi enemmän työtä, kuin siitä on ollut hyötyä. Osa haastateltavista nosti esille sen, ettei uuden ohjelmiston kanssa tarkkaan vielä miten, miten kaikki toimii. Yksi haastateltavista kuitenkin totesi: ”Kun on käyttänyt kahta järjestelmää, on voinut vertailla millä tavoin automatiikka niissä toimii.”

Pidempään palkanlaskijana työskennellyt muisteli kuinka ohjelmisto, josta nyt ollaan siirtymässä uuteen ohjelmistoon, otettiin aikoinaan käyttöön. Hänen mukaansa myös tuolloin työntekijät tuskailivat alkuun uuden ohjelmiston kanssa. Loppuun hän kuitenkin totesi: ”Nyt nähdään, kuinka sujuvaksi kyseisen ohjelmiston käyttö on saatu. Uskon että järjestelmistä on aina hyötyä ja tulee lisäarvo, mutta alussa on vain kestettävä epämukavuus uuden ohjelmiston kanssa.”

Osa haastateltavista uskoo, että vuoden päästä uuteen ohjelmistoon ollaan jo tyytyväisiä. Hyöty nähdään vasta, kun ohjelmisto on saatu kokonaisuudessaan käyttöön. Yksi haastateltavista kommentoi: ”Vuoden sisällä saadaan todennäköisesti ohjelmisto toimimaan, siten ettei siinä tule erikoisia virheitä. Tällä hetkellä korjataan koko ajan joitakin ominaisuuksia.” Haastateltavien mukaan palkanlaskijoilla ei ole vielä tietotaitoa korjata ongelmakohtia itse.

### 7.3 Palkanlaskennan automatisoinnin hyödyt

Haastattelussa perehdyttiin palkanlaskennan automatisoinnin hyötyihin. Palkanlaskijoilla on vapautunut aikaa turhauttavista rutiinitehtävistä. Rutiininomaisia työtehtäviä, jotka eivät vaadi ihmistä on saatu vähennettyä huomattavasti.

Haastateltavat kertoivat erilaisten raporttien lähtevät nykyään automaattisesti. Pidempään palkanlaskijana työskennellyt kertoi, että esimerkiksi lomalistat tulostettiin ennen paperille. Tämän jälkeen ne toimitettiin jokaiseen toimipisteeseen erikseen. Haastateltava totesi: ”Tämä oli tuolloin monen päivän homma.”

Haastateltavat korostivat, että ohjelmistot osaavat laskea sairausajan palkallisuuden automaattisesti. Nämä on täytynyt aikaisemmin laskea manuaalisesti itse. Ohjelmisto osaa laskea työehtosopimusten mukaisesti. Haastateltavien mukaan tämä on tuonut helpotusta ja nopeutta työhön, kun kaikkea ei enää tarvitse laskea manuaalisesti.

Haastateltavat kertoivat, että automatisoinnin avulla on saatu poistettua kokonaisia työtehtäviä. Ennen robotiikkaa kuukauden lopputoiminnot tehtiin aina käsin. Tämä ei vaadi enää palkanlaskijalta mitään. Robotti hoitaa kokonaisuudessaan kuukauden lopputoiminnot. Yksi haastateltavista totesi: ”Ainoastaan virhetilanteiden korjaaminen jää palkanlaskijan vastuulle.”

Yksi haastateltavista nosti myös esille Kela-hakemusten teon. Hän totesi hakemusten tekemisen olevan uudessa ohjelmistossa yksinkertaisempaa ja käyttäjystävällisempää. Mikäli tulevaisuudessa hakemukset menevät suoraan ohjelmistosta Kelaan, nopeuttaa ja helpottaa tämä työtä entisestään.

Haastateltavat kertoivat voivansa keskittyä enemmän tarkkuutta vaativiin asiantuntija tehtäviin, joissa asiantuntijuus on tarpeen. Ihmisillä tulee helposti ajatusvirheitä, joten järjestelmät ovat tuoneet tarkkuutta palkanlaskentaan.

#### 7.4 Palkanlaskennan automatisoinnin haitat

Haastateltavien mukaan ennen palkanlaskennassa on tehty kaikki alusta loppuun itse. Tällöin palkanlaskijan peruspalkanlaskennan osaaminen on ollut vahva. Osa tehtävistä on viety robotille tai ne ovat hävinneet kokonaan.

Yksi haastateltavista korosti sitä, että osaaminen palkkojen laskemisesta alusta loppuun tulee häviämään pikkuhiljaa. Hänen mukaansa ymmärrys alkuperäisestä työtehtävästä saattaa kadota kokonaan.

Haastateltavien on välillä vaikeaa ymmärtää mistä jokin virhetilanne ohjelmistossa johtuu. Yksi haastateltava korosti olevan haasteellista selvittää virhetilanne, kun ei ole tehnyt koko prosessia alusta loppuun itse. Haastateltava totesi: ”Kun ei ole tehnyt asioita alusta loppuun itse, vaan robotti on työstänyt osan, ei ymmärrä koko prosessia. Robotti saattaa antaa virheilmoituksen, mutta ei tiedä mistä virhetilanne on lähtöisin.”

Haastateltavat kokevat hyötyjen olevan samalla myös haittoja. Yksi haastateltavista totesi: ”On niin monta eri skenaariota, kuin on palkansaajiakin, joten palkanlaskenta ei ole aina niin suoraviivaista.” Toistaiseksi automaatio osaa laskea yksinkertaisimman perustilanteen.

Haastateltavat totesivat, että mikäli on jotakin poikkeuksellista, täytyy palkanlaskijan olla tarkkana. Heidän mukaansa on tärkeää monitoroida, mitä ohjelmisto tekee ja että se laskee kaiken oikein. Yksi haastateltavista totesi: ”Täytyy edelleen laskea ja tarkistaa paljon, onko samaa mieltä ohjelmiston kanssa.”

Palkanlaskijoiden tulee korjata ohjelmiston viemät virheelliset tiedot. Haastateltavien mukaan he eivät voi täysin luottaa siihen, että ohjelmisto laskee kaiken oikein. Osa haastateltavista kokee pelottavana sen, että automatiikka on paljon. Mikäli automatiikka on toteutettu väärin, kasvaa virhemarginaali suuremmaksi.

Yksi haastateltavista nosti myös esille palvelunestohyökkäykset selainpohjaisissa ohjelmistoissa. Hän lisäksi totesi ei-selainpohjaisten ohjelmistojen heikkoutena sen, että mikäli ohjelmisto kaatuu, sen korjaaminen ei ole niin helppoa ja nopeaa.

## 7.5 Palkanlaskijan työnkuvan tulevaisuus

Haastateltavilta tiedusteltiin, millaisena he näkevät palkanlaskijan työnkuvan 5–10 vuoden sisällä. Kysyttiin myös, uskovatko he palkanlaskijan ammatin katoavan seuraavan 20 vuoden aikana.

Haastateltavat uskovat, että rutiinitehtävistä tullaan pääsemään eroon kokonaan. Sähköistymisen uskotaan lisääntyvän entisestään, ja suurin osa tekemisestä tulee olemaan paperitonta. Haastateltavat kokevat, että nykypäivänä paperin käyttö palkkahallinnossa on täysin absurdia ja turhaa. He eivät usko, että edelleen 10 vuoden päästä sairauslomatodistukset toimitetaan paperilla.

Haastateltavat uskovat sähköisten arkistojen tulevan käyttöön lähivuosina. Yksi haastateltavista totesi: ”Arkistointi ja lääkärintodistusten ja verokorttien manuaalinen käsittely tulevat jäämään kokonaan pois. Osassa palkkahallinnoista on jo arkipäivää, että kaikki on sähköistä.”

Haastateltavat uskovat työn tulevan painottumaan enemmän tulkinta- ja selvittelytehtäviin sekä poikkeustilanteiden selvittelyyn. Esimerkkinä nousi esille Kela ja tapaturmahakemukset, joissa on todella monta erilaista poikkeusta. Niihin tul-  
laan tarvitsemaan ihminen, joka voi analysoida kokonaisuuden.

Haastateltavien mukaan työnkuva tulee muuttumaan järjestelmäasiantuntija painotteiseksi. Palkanlaskijat ymmärtävät ohjelmistoja ja mitä tietoja niiden välillä liikkuu. Tulevaisuudessa ohjelmistot laskevat ja palkanlaskijat tarkistelevat. Robotiikan ei uskota korvaavan asiakaspalvelua ja sen merkityksen uskotaan katoavan palkanlaskijan työssä.

Haastateltavat uskovat, että palkanmaksuun tullaan saamaan joustavuutta. Esimerkkinä matkailu- ja ravintola-alalla on työvoimapulaa. Yksi haastateltavista kommentoi: ”Voitaisiin saada houkutelua työntekijöitä, sillä että työvuorot voitaisiin maksaa samana tien.”

Haastateltavat uskovat ohjelmistojen kehittyvän entisestään. Tullaan myös hakemaan lisää ratkaisuja tehtävien tekemiseen. Kehitys tulee jatkumaan ja pohditaan mitä kaikkea ohjelmistot voivat palkanlaskijoiden puolesta tehdä.

Yksi haastateltavista esitti toiveen, että jonain päivänä kaikki tietokannat toimisivat keskenään. Hän ymmärtää kuitenkin, että on suuri prosessi saada monta eri virastoa ja yritystä toimimaan yhteen.

Haastateltavat uskovat, että muutoksiin menee aikaa. Yksi haastateltavista kommentoi: ”Mahdollisuuksia olisi paljon, mikäli ei olisi rajaa kuinka paljon muutoksiin voitaisiin laittaa rahaa. Toimintojen täytyy tuottaa, joten kaikkea ei voida saada kerralla.”

Haastateltavat kokevat, että tulevaisuudessa ohjelmia kehitetään sillä tavoin, että niitä voidaan myydä lisää. Markkinoille tuodaan aina hieman kehittyneempi versio. Yksi haastateltavista totesi: ”Maailma pyörii paljon rahan ympärillä, joten ohjelmistoja ei todennäköisesti haluta tehdä liian täydellisiksi.”

Kukaan haastateltavista ei uskonut palkanlaskijan ammatin katoavan. Tekoälyn ei uskota voivan korvata ihmisen kykyä ajatella, ainakaan seuraavaan 20 vuoteen.

Palkanlaskentaa ohjaavat monet asiat, kuten laki ja työehtosopimukset. Yksi haastateltavista totesi: ”Työehtosopimuksessa saatetaan sanoa tietyllä tavalla, mutta yrityksessä on kuitenkin linjattu eri tavalla. Tällaisia tilanteita ei voida vielä toistaiseksi ohjelmoida robotin tehtäväksi”.



Haastateltavat eivät usko automaation voivan hoitaa koko palkanlaskentaa. Mitä enemmän automatiikka tulee lisääntymään, sitä enemmän ohjelmistot tekevät palkanlaskijoiden puolesta. Haastateltavat uskovat, että tulevaisuudessa palkanlaskijat enenevässä määrin tarkastavat ohjelmistojen tekosia ja painavat nappia.

## **8 Johtopäätökset**

### **8.1 Muutokset palkanlaskijan työnkuvassa**

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä on käsitelty henkilöstö- ja palkkahallintoa sekä palkanlaskentaa yleisesti. Viitekehyksessä on hyödynnetty monipuolisesti alan kirjallisuutta.

Tarkasteltuani vuonna 2003 julkaistua Palkkatieto-kirjaa ja vuonna 2019 julkaistua Palkanlaskenta-kirjaa huomasin molemmissa kirjoissa tärkeässä roolissa olevan työlainsäädännön ja työsopimukset.

Nämä kaksi asiaa ovatkin oleellisia asioita palkanlaskennassa. Näiden osalta muutos ei ole ollut yhtä merkittävä. Suurin muutos on tapahtunut siinä, että niin sanotut palkanlaskennan apuvälineet ovat kehittyneet huomattavasti.

Työn teoreettisessa viitekehyksessä todettiin muutoksen palkanlaskennassa olleen suuri ja merkittävä. Alalla työskentelevillä palkanlaskijoilla tuntuu olevan hyvä käsitys siitä, millaisia muutoksia palkanlaskijoiden työnkuvaan on vuosien saatossa tullut.

Työn tutkimusosuudessa palkanlaskijoille suunnatun haastattelun avulla on saatu alalla työskennelleiden näkökulmia aiheeseen. Koska haastateltavat ovat työskennelleet alalla yhdestä kuuteentoista vuoteen, näkemykset ovat olleet laajoja.

## 8.2 Palkanlaskentaohjelmistojen kehittyminen

Viitekehyksessä todettiin, että vuonna 2007 palkanlaskenta oli mahdollista hoitaa esimerkiksi taulukkolaskentaohjelman avulla. Yksi haastateltavista oli aloittanut työn palkkahallinnossa vuonna 2008. Hän kertoi, ettei tuolloin ollut vielä käytössä robotiikkaa.

Palkanlaskennan ohjelmistot ovat kehittyneet erittäin paljon viime vuosina. Ohjelmistoihin liittyvässä teoreettisessa viitekehyksessä on hyödynnetty palkanlaskentaohjelmistoja tarjoavien yritysten verkkosivustoja.

Vielä 20 vuotta sitten palkkahallinnossa on kaikki laskettu käsin. Tietyt asiat ovat pysyneet ennallaan. Rutiininomaiset tehtävät ovat vähentyneet, mutta eivät vielä kokonaan kadonneet. Palkka-assistentteja ei tulevaisuudessa todennäköisesti tarvita, kun rutiininomaiset työtehtävät poistuvat.

## 8.3 Automatisoinnin hyödyt ja haitat

Haastateltavista kahdella oli hyvä ymmärrys siitä millä tavoin ohjelmistojen kehitys ja robotiikka on helpottanut palkanlaskijan työtä. He ovat olleet alalla vähintään 10 vuotta. Vähemmän aikaa alalla työskennelleet ovat aloittaneet työskentelyn automaation keskellä.

Automaation kehittymisessä nähdään niin hyviä kuin huonojakin puolia. Tärkeimpänä automaation kehityksen hyvänä puolena nähdään, se että suuri osa palkanlaskijoiden työajasta ei mene enää rutiininomaisiin työtehtäviin. Automaatio on vapauttanut palkanlaskijoiden aikaa hoitamalla kokonaisia työtehtäviä.

Huonona puolena automaation kehityksessä nähdään, että ymmärrys palkkojen laskemisesta alusta loppuun tulee häviämään. Jos palkanlaskija ei ymmärrä koko prosessia, on hänen huomattavasti vaikeampaa korjata automaatiikan antamia virheilmoituksia. Tulevaisuudessa ohjelmistot hoitavat suurimmanosan palkanlaskennasta, joten palkanlaskijoiden on yhä vaikeampaa huomata ohjelmistojen tekemiä virheitä.

Sidosryhmien välillä kaikki tieto voitaisiin jo nyt toimittaa sähköisesti. Paperista voitaisiin luopua. On vielä vaikeaa sanoa, saadaanko esimerkiksi sairauslomastodistukset järjestelmään, josta ne olisivat kaikkien sidosryhmien saatavilla.

Yhtenäinen järjestelmä sidosryhmien välillä säästäisi äärimmäisen paljon työtunteja monessa eri organisaatiossa. Järjestelmä helpottaisi ja nopeuttaisi entisestään palkanlaskijoiden työtä. Tuollaisen järjestelmän luominen on suuri investointi, joten sen kehittäminen voi viedä vuosia. Todennäköisesti kuitenkin lähitulevaisuudessa kyseinen järjestelmä luodaan.

Mikäli automaatio lisääntyy entisestään, palkanlaskijat eivät välttämättä osaa korjata kaikkia ohjelmistojen tekemiä virheitä. Siksi on tärkeää, että palkanlaskijoiden järjestelmäosaaminen kehittyy jatkuvasti.

Kuten voidaan huomata, ohjelmistojen ja automaation lisääntyminen muuttavat alaa jatkuvasti. Seuraavan 10 vuoden aikana automaatio tulee lisääntymään entisestään. Ohjelmistoja kehitetään niin, että ne voivat hoitaa lisää työtehtäviä palkanlaskijoiden puolesta. On mahdotonta ennustaa miten nopeaa ohjelmistojen kehitys tulee olemaan.

Vielä on pitkä matka siihen, että kaikki työtehtävät hoituisivat täysin automaattisesti. Voidaan kuitenkin todeta, että jonakin päivänä automaatio saattaa voida lukea työehtosopimuksia ja tulkita toimialakohtaisia sopimuksia.

Kustannuksilla on suuri merkitys palkkahallinnon automatisoinnissa. Ohjelmistot ovat yrityksille suuria investointeja. Ne kuitenkin maksavat itsensä takaisin pidemmällä aikavälillä.

Automatisoinnin avulla palkanlaskennassa virheet vähenevät ja tehokkuus lisääntyy. Tehokkaat prosessit ja tasalaatuinen työ tulevat säästämään aikaa ja vähentävät yritysten kustannuksia huomattavasti. Moderni palkanlaskenta on tulevaisuutta, joten siihen investoiminen kannattaa.

## 8.4 Palkanlaskijoiden työnkuva tulevaisuudessa

Koko opinnäytetyön tärkein kysymys on ”Millainen palkanlaskijan työnkuva on tulevaisuudessa?” Alan kirjallisuuden ja haastatteluiden tuoman tuen perusteella on saatu hyvä kuva siitä, miltä alan tulevaisuus mahdollisesti näyttää.

Tutkimusongelmaan on saatu vastauksia tutkimuskysymysten avulla. Työssä on käyty läpi kattavasti työnkuvan muuttumista, palkanlaskennan automatisoinnin haittoja ja hyötyjä sekä palkanlaskennan tulevaisuuden näkymiä.

Palkanlaskijat voivat keskittyä tulevaisuudessa pääasiassa asiantuntijuutta vaativiin tehtäviin. He tulevat olemaan ongelmanratkaisijoita ja ohjelmistojen asiantuntijoita. Lasku- ja ajatusvirheiden määrä tulee vähentymään entisestään, kun automaatio kehittyy entisestään.

Palkanlaskennassa tulee ottaa todella moni asia huomioon. Tärkeimpinä lait ja säädökset, työehtosopimukset ja yritysten omat käytänteet. Näiden asioiden perustilanteet voidaan ohjelmoida järjestelmiin. Poikkeustilanteisiin tarvitaan kuitenkin edelleen ihminen.

Alati muuttuvissa tilanteissa asiakaspalvelun merkitys tulee korostumaan. Palkanlaskijoilta tullaan vaatimaan ammatillisesti enemmän. Heillä tulee olla huomattava määrä substanssi- ja prosessiosaamista sekä heidän tulee hallita työsuhteet laajasti.

Papereiden pyörittäminen tulee jäämään palkkahallinnoissa kokonaan historiaan. Täysin automatisoitu sähköinen arkistointi on jo nyt mahdollinen. Se tulee varmasti seuraavan 5 vuoden sisällä yleistymään huomattavasti.

Vielä toistaiseksi palkanlaskijat eivät voi täysin luottaa ohjelmistoihin. Heidän täytyy tarkkailla ja tarkastella mitä ohjelmistot tekevät. Tarvittaessa heidän tulee korjata virheellisiä tietoja.

Palkanlaskijoille asetettu vaatimustaso tulee kohoamaan entisestään. Palkanlaskijat tulevat olemaan palkka-asiantuntijoita, joiden on hallittava eri ohjelmistot ja hoidettava poikkeustilanteet.

Viitekehyksen ja haastateltavien vastausten perusteella voidaan todeta, että todennäköisesti palkanlaskijan ammatti ei tule vielä lähivuosina kokonaan häviämään. Palkanlaskijoiden työnkuva muuttuu radikaalisti.

## 8.5 Opinnäytetyön luotettavuus

Työn kirjoittajan oma kiinnostus opinnäytetyön aihetta kohtaan sekä työskenteleminen palkkahallinnossa ovat helpottaneet huomattavasti aineistonkeruuta ja opinnäytetyön toteutumista. Kirjoittajan omat näkemykset ovat vaikuttaneet osaltaan tutkimuksen tulokseen.

Työn viitekehyksessä hyödynnettiin monipuolisesti alan kirjallisuutta. Lähteitä oli riittävästi ja niitä voidaan pitää luotettavina.

Palkanlaskentaohjelmistot kehittyvät hyvin nopeasti, joten internet-artikkeleiden ja -sivustojen hyödyntäminen oli aiheellista. Tietokirjallisuus vanhenee hyvin nopeasti automatisoituvilla aloilla.

Työn tutkimusmenetelmä oli aineistonkeruuseen toimiva, mutta tutkimustulokseen vaikuttivat haastateltavien vähäinen määrä sekä heidän yhdenmukaiset taustansa. Viitekehyksessä esitetty ja haastateltavien kommentit olivat monilta osin linjassa, joten voidaan todeta tutkimuksen kohderyhmän olleen oikea.

Kaikkien haastateltavien taustat olivat hyvin samankaltaiset. Työssä olisi ollut hyvä haastatella useamman eri palkanlaskennan yrityksen työntekijöitä luotettavamman tuloksen saamiseksi.

Suurin muutos tulee tapahtumaan palkanlaskentaohjelmistojen kehityksessä. Tämän vuoksi olisi ollut suotavaa haastatella ohjelmistoalan yrityksen työntekijöitä. Heiltä olisi saatu ajankohtaista ja monipuolisempaa näkemystä ohjelmistojen kehittämiseen.

Työ on hyödyllinen kaikille palkanlaskijoina työskenteleville sekä erityisesti palkanlaskijoille, jotka pohtivat työnsä tulevaisuutta. Työstä voi olla myös hyötyä yrityksille, jotka harkitsevat laajempaa palkanlaskennan automatisointia.

Opinnäytetyö on ajankohtainen, koska palkanlaskenta on ollut murroksessa. Alati muuttuvassa ja automatisoituvassa maailmassa tieto voi valitettavasti vanhentua hyvinkin nopeasti. Palkanlaskijan roolia kannattaa tutkia lisää muutamien vuosien kuluttua, mikäli ammatti ei katoa kokonaan.

Siihen on vielä pitkä matka, että kaikki työtehtävät hoituisivat automaattisesti. Vielä on mahdotonta sanoa, onko palkka-asiantuntijoita 15–20 vuoden kuluttua. Aika näyttää, voiko tekoäly hoitaa tulevaisuudessa koko palkanlaskentaprosessin.

## Lähteet

Aalto, Liisa 2003. Palkkatieto. WSOY, Helsinki.

Accountor. Mepco Palkat. [https://www.accountor.com/sites/default/files/2019-02/Mepco\\_Palkanlaskenta.pdf](https://www.accountor.com/sites/default/files/2019-02/Mepco_Palkanlaskenta.pdf). Viitattu 23.12.2023.

CGI a. Palkanlaskentaohjelmat. <https://www.cgi.com/fi/fi/tuoteratkaisut/cgi-hr-palkanlaskentaohjelma>. Viitattu 16.1.2024.

CGI b. CGI Palkat. <https://www.cgi.com/fi/fi/tuoteratkaisut/cgi-hr-palkkaratkaisut/yrityksille>. Viitattu 23.12.2023.

CGI Suomen asiantuntijat 2020. Tehokkuutta palkkahallintoon – Vinkit CGI:n omasta palkkapalvelusta. Päivitetty 14.12.2020. <https://www.cgi.com/fi/fi/blogi/cgi-hr-palkkaratkaisut/tehokkuutta-palkkahallintoon-vinkit-cgin-omasta-palkkapalvelusta>. Viitattu 3.12.2023.

Eklund, Irina & Hakonen, Marika 2019. Palkanlaskennan taitajaksi. Sanoma Pro Oy, Helsinki.

Eskola, Anne 2007. Palkka. Työsuhteen ja palkanlaskennan perusteet. Otava, Helsinki.

Fredman, Janne & Lyytinen, Eeva & Männistö, Eija 2023. Palkka-ohjelmistot vertailussa vuonna 2022. Päivitetty 5.4.2023. <https://tilisanomat.fi/palkkahallinto/palkkaohjelmistot-vertailussa-vuonna-2022>. Viitattu 31.1.2024.

Heeros 2023. Moderni palkanlaskenta – kannattava investointi vai palkanlaskijan uhka?. Päivitetty 3.11.2023. <https://www.heeros.com/blogi/palkanlaskijan-rooli-modernissa-palkkahallinnossa>. Viitattu 17.1.2024.

Kaarlejärvi, Sanna & Salminen, Tero 2018. Älykäs taloushallinto. Automaation aika. Alma Talent, Helsinki.

Kouhia-Kuusisto, Kati & Mikkonen, Lea & Syvänperä, Outi & Turunen, Leena 2017. Palkkavuosi. 10., uudistettu painos. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Mepco 2023. Näin paljon hyvä palkanmaksuohjelma säästää yrityksen aikaa. Päivitetty 21.6.2023. <https://mepco.fi/blogi-nain-paljon-hyva-palkanmaksuohjelma-saastaa-yrityksen-aikaa/>. Viitattu 29.1.2023.

Stenbacka, Juha & Söderström, Terttu 2018. Palkanlaskenta. Sanoma Pro Oy, Helsinki.

Tietosuojakeskus. Mitä GDPR tarkoittaa käytännössä?. <https://tietosuojakeskus.fi/mika-on-gdpr/>. Viitattu 10.3.2024.

Vero 2020. Paperinen verokortti on valtaosalle turhake – Verohallinto alkaa julkaista ensi vuoden verokortteja OmaVerossa 2. joulukuuta alkaen. Päivitetty

30.11.2020. <https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/uutishuone/lehdistotiedotteet/2020/paperinen-verokortti-on-valtaosalle-turhake--verohallinto-alkaa-julkaista-ensi-vuoden-verokortteja-omaverossa-2.-joulukuuta-alkaen/>. Viitattu 3.12.2023.

Vero 2022. Palkan ennakonpidätystietojen suorasiirtomenettely 2023. Päivitetty 14.6.2022. [https://www.vero.fi/contentassets/4be5ede7345a4b32a394d7a230ae807c/verohallinto\\_palkkojen-ennakonpidatystietojen-suorasiirtomenettely-2023.pdf](https://www.vero.fi/contentassets/4be5ede7345a4b32a394d7a230ae807c/verohallinto_palkkojen-ennakonpidatystietojen-suorasiirtomenettely-2023.pdf). Viitattu 3.12.2023.

Vero 2023a. Vero API. Päivitetty 3.11.2023. <https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/kehittaja/veron-rajapintapalvelut/vero-api/>. Viitattu 18.1.2024.

Vero 2023b. Verohallinto maksaa vuosittain 4,5 miljoonaa euroa turhasta paperipostista – ota Suomi.fi-viestit käyttöön, niin saat veropostin sähköisenä. Päivitetty 13.3.2023. <https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/uutishuone/lehdistotiedotteet/2023/uusi-sivverohallinto-maksaa-vuosittain-45-miljoonaa-euroa-turhasta-paperipostista--ota-suomi.fi-viestit-kayttoon-niin-saat-veropostin-sahkoisenau/>. Viitattu 3.12.2023.

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. PS-Kustannus, Jyväskylä.

Visma Fivaldi. Fivaldi palkanlaskentaohjelma. <https://fivaldi.fi/taloushallinnon-jarjestelma/palkanlaskentaohjelma/>. Viitattu 23.12.2023.



## **Haastattelukysymykset**

Milloin olet aloittanut työskentelyn palkkahallinnossa?

Millä tavoin työnkuvasi on muuttunut tänä aikana?

Koetko ohjelmistojen kehittymisen helpottaneen työtäsi?

Mitkä asiat koet suurimpina hyötyinä palkanlaskennan automatisoinnissa?

Mitkä asiat koet suurimpina haittoina palkanlaskennan automatisoinnissa?

Millaisena näet työnkuvasi 5–10 vuoden kuluttua?

Uskotko palkanlaskijan ammatin katoavan seuraavan 20 vuoden aikana?