



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# Palkanlaskennan tulevaisuuden näkymät

Tammi, Petra

2018 Laurea



# Palkanlaskennan tulevaisuuden näkymät

Tammi, Petra  
Liiketalous  
Opinnäytetyö  
Marraskuu, 2018

Petra Tammi

### Palkanlaskennan tulevaisuuden näkymät

Vuosi 2018

Sivumäärä 28

---

Opinnäytetyölläni oli tarkoitus selvittää, millaisia muutoksia palkanlaskennan työtehtävissä on ollut aikaisemmin ja on tulevaisuudessa. Näiden muutosten selvittämisen lisäksi tavoitteena oli kartoittaa, millaisia osaamisvaatimuksia on palkanlaskennassa työskentelevillä henkilöillä. Selvitetessä tulevaisuuden näkymiä oli lisäksi tarkoitus tuottaa palkanlaskentaan suuntautuneille opiskelijoille tietoa siitä, mitä heiltä odotetaan valmistumisen jälkeen työelämässä.

Lisäksi opinnäytetyössä pyrittiin selvittämään palkanlaskennan tulevaisuuteen vaikuttavia tekijöitä, joiden perusteella tehtiin päätelmiä mahdollisista tulevaisuuden näkymistä. Näitä tekijöitä ovat digitalisoituminen ja kilpailukyky sopimus. Näiden tekijöiden lisäksi palkanlaskentaprosessin ja palkan muodostumiseen vaikuttavien tekijöiden teoriapohjat rakensivat teoreettisen viitekehyksen opinnäytetyöhön.

Opinnäytetyössä hyödynnettiin teemahaastattelua, joka on yksi kvalitatiivisen tutkimusotteen haastattelumenetelmistä. Teemahaastattelulla selvitettiin, mitä mielipiteitä palkanlaskennassa työskentelevällä henkilöllä oli esitetyistä tulevaisuuden näkymistä, ja mitkä olivat hänen näkemykset palkanlaskennan työtehtävien tulevaisuuden suunnasta.

Tulosten mukaan palkanlaskennassa ei ole tapahtunut kovinkaan paljon muutosta viime vuosina. Tästä johtuen ei tulevaisuudessakaan olisi odotettavissa suuria muutoksia palkanlaskijan työnkuvassa. Pienempiä muutoksia saattaa olla kuitenkin odotettavissa. Tämä johtuu suurimmaksi osaksi palkanlaskentajärjestelmien kehittymisestä käyttäjäystävällisemmiksi, mikä tuo muutoksia palkanlaskijan työnkuvaan.

Petra Tammi

### Future prospects for payroll calculation

Year	2018	Pages	28
------	------	-------	----

---

The purpose of this thesis was to find out what kind of changes there has been in payroll calculation and what kind of changes are expected in the future. In addition to clarifying these changes, the aim was to find out what kind of competence requirements the people who work in payroll have. In exploring the prospects for the future, it was also planned to provide payroll-oriented students with information on what is expected of them after graduation in working life.

In addition, the aim of the thesis was to investigate the factors that affect the future of payroll calculation, which led to conclusions on possible prospects for the future. These include digitalisation and a competitive agreement. In addition to these factors, the theoretical basis of the payroll calculation process and the factors influencing the generation of wages, were included into the theoretical framework of the thesis.

The thesis involved a thematic interview, one of the interviewing methods of a qualitative research study. A thematic interview was used to determine what views a person who has worked on payrolls had on the prospects for the future, and what were his views on the future direction of payroll work.

According to the results, there has not been lot of change in payroll in the last years. For this reason, there will not be major changes in the future of payroll calculation. However, minor changes may be expected. This is mainly due to the development of payroll systems into a more user-friendly direction, resulting in changes to the payroll worker's job description.

Keywords: Payroll, Payroll calculation process, Pay.

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Palkanlaskenta.....	7
2.1	Palkanmuodostuminen .....	7
2.2	Lainsäädäntö .....	8
2.3	Työsopimus ja työehtosopimus .....	9
2.4	Luontoisedut .....	10
2.5	Kustannusten korvaus .....	13
2.6	Palkoista tehtävät vähennykset .....	14
2.6.1	Ennakonpidätys .....	14
2.6.2	Työntekijän eläkevakuutusmaksu .....	16
2.6.3	Työttömyysvakuutusmaksu .....	16
2.7	Vuosiloma.....	16
2.8	Palkanlaskentaprosessi .....	17
3	Tulevaisuuden näkymät .....	20
3.1	Digitalisoituminen.....	20
3.2	Kilpailukyky sopimus .....	22
3.3	Yhteenveto palkanlaskennan tulevaisuudesta .....	23
4	Tutkimusmenetelmä.....	23
4.1	Laadullinen tutkimus .....	23
4.2	Teemahaastattelu.....	24
4.3	Aineiston analysointi.....	25
5	Tutkimuksen tulokset .....	25
6	Tulosten luotettavuus .....	26
7	Yhteenveto .....	27
	Lähteet .....	29
	Taulukot .....	32
	Liitteet.....	33

## 1 Johdanto

Tämän Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaisia muutoksia palkanlaskennassa työskentelevällä henkilöllä on ollut ja on odotettavissa tulevaisuudessa. Millaisia asioita on osattava, sekä järjestelmiä on hallittava. Sekä millaisia ominaisuuksia henkilöllä, joka työskentelee palkkojen parissa, tulisi olla.

Opinnäytetyön tavoitteena on lisäksi kartoittaa, millaisia valmiuksia tulevilla palkanlaskijoilla odotetaan olevan, kun he hakevat töitä. Samalla kun selvitetään nuorten vastavalmistuvien osaamisvaatimuksia, niin kartoitetaan, onko palkanlaskennassa jo pidempään työskennelleiden henkilöiden hallittava nykyistä enemmän tietoa, jotta he voisivat toimia työssään parhaalla mahdollisella tavalla.

Ennen kuin lähdän kartoittamaan näitä vaatimuksia sekä niihin vaikuttavia tekijöitä. Käyn läpi, mitä palkanlaskenta on, ja mitä kaikkea se pitää sisällään. Näin tuon myös esille millaista tietoa ja osaamista on tällä hetkellä hallittava. Tämän lisäksi läpi käyn palkanlaskentaprosessin jakamalla sen neljään päävaiheeseen. On tärkeä ymmärtää, mitkä kaikki asiat ovat osana palkanlaskentaprosessia sekä mitä asioita on otettava huomioon ennen itse palkan maksua. Nämä ovat tärkeitä ymmärtää ennen kuin alkaa pohtimaan, sen tulevaisuuden muutoksia.

Tämän jälkeen tulen pohtimaan, mitkä tekijät saattavat vaikuttaa tulevaisuuden osaamisvaatimukseen. Käyn läpi muun muassa digitalisoitumisen ja Kilpailukykyopimuksen mukanaan tuomia muutoksia. Pohdintojen jälkeen esittelen opinnäytetyössä hyödynnetyn tutkimusmenetelmän, joksi valitui kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä, joka toteutetaan palkkalaskennassa työskentelevän henkilön haastatteluna. Tämä haastattelun tarkoituksena on saada tietoa siitä, millaisia muutoksia hän odottaa työssään tapahtuvan tulevaisuudessa, ja millaiset muutokset olisivat toivottuja. Sekä saada hänen näkemyksensä tekemiini pohdintoihin.

## 2 Palkanlaskenta

Palkanlaskenta on osa yrityksen henkilöstöhallintoa. Sitä osaa henkilöstöhallinnosta, joka toimii palkkojen parissa, voidaan kutsua palkkahallinnoksi. Se käsittää kaikki tehtävät yrityksessä, jotka liittyvät palkan määrittämiseen, maksamiseen, tilastointiin ja palkkatietojen tieltämiseen eri sidosryhmille. (Eskola 2004, 20.)

Palkkahallinnon tehtäviin kuuluu lisäksi taata, että lakeja, asetuksia ja sopimuksia noudatetaan sekä varmistaa palkkojen maksaminen oikean suuruisina ja oikea-aikaisesti työntekijöille. Palkanlaskijan on palkanlaskennan teknisen osaamisen lisäksi tunnettava ajankohtainen palkkoihin vaikuttava lainsäädäntö ja hallittava tietoteknistä osaamista. (Syvänperä 2012, 13.)

### 2.1 Palkanmuodostuminen

Palkka on työsuhteen tunnusmerkki, ja se muodostuu tehtävä- ja henkilökohtaisesta palkan osasta. Näiden lisäksi kokonaispalkkaan sisältyvät vielä mahdollisesti palvelusvuosilisä ja tuotantopalkkio. Tehtyä työtä voidaan mitata sekä arvottaa eri tavoin. Tavallisinta on ryhmitellä palkkaustavat ajan käytön perusteella aikapalkkaan tai aikaansaannoksen perusteella suorituspalkkaan. (Syvänperä 2012, 21.)

Aikapalkassa palkka on sovittu kiinteäksi tiettyä aikayksikköä kohti, kuten tunti tai kuukausi. Tässä tapauksessa ennalta sovitun palkan perusteena työn vaativuus ja työntekijän pätevyys. (Aalto 2003, 15.)

Suorituspalkassa perusteena on tietystä suorituksesta maksettavaksi sovittu yksikkö hinta, milloin palkan määrä riippuu täysin työsuorituksesta. Suorituspalkka voidaan jakaa kahteen pääryhmään maksuperusteen mukaisesti. Nämä pääryhmät ovat urakka- ja palkkiopalkka. Urakkapalkassa palkan perusteena on työmäärä ja palkkiopalkassa työntulos. Palkkiopalkasta on olemassa lisäksi provisiopalkka muoto, joka on yleisesti käytössä kaupan ja vakuutusalan myyntityössä. (Syvänperä 2012, 21-22.)

Edellä mainittujen peruspalkkaustapojen lisäksi on olemassa erilaisia yrityskohtaisia työntekijää kannustavia palkkaustapoja, joita ovat esimerkiksi tulospalkkiot. Niissä palkkio maksetaan, kun tehty työ täyttää palkkiolle asetetut ehdot. Mittareina voidaan käyttää muun muassa liikeloudellista tulosta tai asiakaspalvelun, tuotteen laadun ja toiminnan tuottavuutta. (Syvänperä 2012, 22.)

Työstä maksettu palkka on useimmiten rahasuoritus tai rahanarvoinen etu. Palkka voi olla myös aineeton. Työnantaja käyttää hyödykseen usein palkkausjärjestelmää, minkä avulla pyritään palkkojen porrastamiseen. Taulukosta 1 voi nähdä esimerkin palkkojen porrastamisesta. Tämän tyyppisessä palkkojen porrastamisessa palkka perustuu työnvaativuuteen, henkilön pätevyteen ja työn tulokseen.

<b>Palkka tai palkitsemisen peruste</b>	<b>Palkanosa</b>
Itse työ eli mitä tehdään = työn vaativuus	Työ- tai tehtäväkohtainen palkanosa
Henkilö eli miten tehdään = henkilön pätevyys ja suoriutuminen	Henkilökohtainen palkanosa
Työn tulos eli mitä saadaan aikaan = organisaation, ryhmän tai yksilön aikaansaama tulos	Erilaiset palkkiot ja muuttuvat palkanosat

Taulukko 1 Palkan muodostuminen (Palkat, 3.4.2017)

## 2.2 Lainsäädäntö

Palkanlaskentaan vaikuttavat monet eri lait ja sopimukset. Ne voivat olla pakottavia tai tahdonvaltaisia. Pakottavat ovat nimensä mukaisesti pakottavia, ja niitä on noudatettava sellaisenaan kuin ne on lakiin kirjoitettu. Tahdonvaltaisia säännöksiä voidaan, sitä vastoin parantaa erilaisin sopimuksin. (Syvänperä 2012, 14-15.)

Lait ja työehtosopimukset luovat rajoitteet ja puitteet palkan maksulle, joka on yritysten tehtävä. Yrityksen suurin työ on hoitaa palkan maksaminen oikein ja asetettujen rajoitteiden puitteissa. (Palkat, 3.4.2017.)

Palkanlaskennan kannalta keskeisiä lakeja ja asetuksia ovat työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, ennakkoperintälaki ja -asetus, kirjanpitolaki ja -asetus, ulosottolaki, työehtosopimuslaki, laki yhteistoiminnasta yrityksissä, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, sairaus- ja tapaturmavakuutuslait, työturvallisuuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, eläkevakutuslait, arvonlisäverolaki, laki nuorista työntekijöistä sekä verotililaki. (Syvänperä 2012, 15).



### 2.3 Työsopimus ja työehtosopimus

Työsopimuksessa työnantaja ja työntekijä sopivat työsuhteen keskeisistä ehdoista. Työsopimuksessa voidaan sopia työehtosopimusta ja tahdonvaltaista lakia paremmista ehdoista. Huonommista ehdoista ei voida sopia, ja työsopimuksen ja työehtosopimuksen ollessa ristiriidassa katsotaan, työsopimuksen olen mitätön niiltä osin, mitkä ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa. Palkanlaskentaan vaikuttavia työsopimuksen ehtoja ovat työstä maksettava palkka, palkkakuusi, vuosiloma ja lomarahaa. (Eskola 2004, 12-13.)

Työsopimuslaissa on säädetty, että palkka on maksettava työntekijän osoittamalle pankkitilille, ja sen on oltava työntekijän käytettävissä sen palkanmaksukauden erääntyessä. Jos palkanmaksukausi erääntyy muuna kuin arkipäivänä, kuten sunnuntaina, arkilauantaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyyspäivänä, vappupäivänä, joului- tai juhannusaattona, niin erääntymispäivänä pidetään sitä edeltävää arkipäivää. Työntekijän on itse palkkasumman lisäksi saatava laskelma, josta käy ilmi palkan suuruus ja määräytymisen peruste. (Työsopimuslaki 2.luku 15-16§.)

Työehtosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jonka yksi tai useampi työnantaja tai rekisteröity työnantajayhdistys on tehnyt yhden tai usean rekisteröidyn työntekijäyhdistyksen kanssa, ja sopii siinä työsopimuksessa tai työsuhteissa noudatettavista ehdoista. Työehtosopimusta huonommista ehdoista ei voi sopia työsopimuksissa. Jos näin on kuitenkin tehty, työsopimus on niiltä osin mitätön, ja noudatetaan työehtosopimuksessa olevia määräyksiä. (Työehtosopimuslaki 1.luku 1-6§.) Työehtosopimuksilla taataan työntekijöille työehtojen vähimmäistaso, ja ne sovitaan määräajaksi (Eskola 2004, 9).

Työnantajan on noudatettava vähintään yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä (Työsopimuslaki 2.luki 7§). Yleissitovuusperiaatteen mukaisesti ne työnantajat, jotka eivät kuulu työnantajaliittoon toisin sanoen järjestäytymättömät työnantajat, ovat myös velvollisia noudattamaan kyseessä olevan alan työehtosopimuksen ehtoja.

Työehtosopimuksilla määritellään vähimmäisehdot palkanmääräytymisperusteista, työpaikoista, lisäkorvauksista, sairausajanpalkasta, työajasta, vuosiloman pituudesta, lomarahasta, irtisanomisajoista ja paikallisesta sopimisesta. Niissä on esimerkiksi usein määritetty työntekijälle maksettava minimipalkka. (Eskola 2004, 9-10.) Lisäksi työehtosopimukset laajentavat työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta. Niissä palkanmaksuvelvollisuus on useimmiten porrastettu työsuhteen keston mukaan. (Antola, Parnila & Sainio 2009, 92.)

## 2.4 Luontoisedut

Luontoisedut ovat työnantajan työntekijälle muuna kuin rahana maksamia korvauksia tehdystä työstä. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja luovuttaa työntekijälle käyttöoikeuden tiettyyn hyödykkeeseen, joka on työnantajan omistama tai johon hänellä on hallintaoikeus. Luontoisetu ei ole kuitenkaan kyseessä, jos työnantaja maksaa tämän itse hankkimansa hyödykkeen kustannuksia. (Mattinen 2012, 10.)

Työnantajalta saatu luontoisetu on veronalaista tuloa, joka arvioidaan käypään arvoon. Verohallinto määrittää vuosittain käypien arvojen laskentaperusteet. (Tuloverolaki 4.luku 64§.) Luontoisedut voidaan jakaa kahteen ryhmään. Ensimmäinen ryhmä koostuu säännöllisesti nautittavista luontoiseduista, joita ovat asunto-, ravinto-, auto- ja puhelinetu. Niistä toimitetaan ennakonpidätys palkkajaksoittain, ja se lasketaan luontoisedun arvon ja rahapalkan yhteisummasta. Toinen luontoisetujen ryhmä on niin sanotut satunnaiset luontoisedut, kuten loma-asunnon käyttöoikeus. Tällaisista satunnaisista luontoiseduista ennakonpidätys toimitetaan saman kalenterivuoden aikana, jolloin etu käytetään. Se voidaan joko lisätä edun käyttämistä seuraavaan palkkajakson palkkaan tai jakaa tasasuuriin eriin kalenterivuodessa jäljellä oleviin palkkajaksoihin. (Syvänperä 2012, 68.)

Asuntoetu on kyseessä, kun työntekijä saa työ- tai virkasuhteensa perusteella käyttöönsä työnantajansa omistaman tai vuokraaman asunnon. Asuntoetu ei sitä vastoin ole kyseessä, jos työnantaja maksaa työntekijän asunnon vuokran tai tämän omistaman asunnon kuluja. Koska luontoisedut ovat verotettavaa tuloa koko siltä ajalta, kun se on työntekijän käytössä. Asuntoedun kohdalla lisäksi silloinkin, kun työntekijä ei tosiasiallisesti oleskellisikaan asunnossa. (Luontoisedut verotuksessa, 29.3.2017.)

Asuntoedun saaneella työntekijällä on oikeus hallita asuntoa, jossa asuu ja etu sisältyy hänen palkkaansa. Asuntoetu ei ole kyseessä, jos majoitus toissijaisella tai erityisellä työntekemispaikalla. Asuntoedun arvoon vaikuttavat asunnon sijaintipaikkakunta, ikä ja pinta-ala. (Mattinen 2012, 11-12.) Jos asuntoa arvostettaessa, sen käypä arvo on pienempi kuin luontoisetupäätöksen mukainen arvo, niin etu arvostetaan käypään arvoon. Käyvällä arvolla tarkoitetaan vuokraa, joka asunnosta maksettaisiin vapailta markkinoilla. (Luontoisedut verotuksessa, 29.3.2017.)

Ravintoetu tarkoittaa, että työnantaja tarjoaa työntekijälle aterian käypään alempaan hintaan tai täysin vastikkeetta. Ateriaksi ei lasketa työnantajan tarjoamaa kahvia ja kahvileipää, eikä tämän järjestämää virvoketarjoilua. Työnantaja voi järjestää ravintoedun usealla tavalla, mikä vaikuttaa arvon laskentaperusteisiin. (Luontoisedut verotuksessa, 29.3.2017.)

Henkilöstön ravintoetu voidaan toteuttaa työpaikkaruokailuna, sopimusruokailuna tai lounaseteleillä (Syvänperä 2012, 70). Työnantajalla ei ole velvollisuutta antaa ravintoetua työntekijälle, mutta kuitenkin järjestettävä asianmukaiset ruokailutilat (Mattinen 2012, 18).

Työpaikkaruokailuksi katsotaan työnantajan henkilöstölleen työpaikan omassa henkilöstöravintolassa tarjoama ruokailu. Työnantaja tuottaa tällöin itse ruokailun omassa ruokatiloissaan ja kustantaa niin keittiö- kuin ruokailutilatkin sekä irtaimiston, koneet, laitteet, tilojen ylläpidon ja siivouksen. Edellä mainittujen lisäksi työnantaja kustantaa raaka-aineet ja henkilökunnan henkilöstöravintolaan. (Syvänperä 2012, 70.)

Sopimusruokailussa työnantaja järjestää henkilöstöruokailu tekemällä siitä sopimuksen tiloissaan toimivan ulkopuolisen ruokalanpitäjän kanssa. Sopimus voidaan tehdä myös ulkopuolisen ravitsemisliikkeen kanssa, joka valmistaa ja tarjoilee ateriat ravintolassaan, eikä työnantajan omistamissa tiloissa. Tällöin sopimusravintola laskuttaa työnantajaa eikä siellä ruokailevia työntekijöitä. (Syvänperä 2012, 70-71.)

Ravintoedun arvo lasketaan välittömien kustannusten ja arvolisäveron perusteella. Sopimusruokailussa välittöminä kustannukset muodostuvat työnantajan ruokapaikalle maksamasta määrästä. Kun työpaikkaruokailu järjestetään työpaikan ruokalassa välittömiä kustannuksia ovat raaka-ainekulut, valmistus- ja tarjoilupalkat sekä niihin liittyvät sosiaalivakuutusmaksut. Välillisiä kustannuksia kuten tila-, vuokra- ja laitekustannuksia ei oteta huomioon. (Luontoisedut verotuksessa, 30.5.2017.)

Käytettäessä lounaseteleitä niiden ruokailuedun arvo on 75 prosenttia ruokailulipukkeen nimellisarvosta, mutta vähintään 6,40 euroa ja enintään 10,30 euroa. Niiden arvostaminen toteutuu automaattisesti, koska määrä on saman suuruinen ja ennalta tiedossa. (Luontoisedut verotuksessa, 31.5.2017.)

Hyödynnettäessä kiinteämaksuista maksukorttia aterialkohtaisuus toteutuu, kun kortilta veloitetaan jokaisen maksutapahtuman yhteydessä ennalta määrätty summa. Tämän summan tulee olla aina saman suuruinen. (Luontoisedut verotuksessa, 31.5.2017.)

Työnantaja voi antaa työntekijälleen ateriaedun joko veronalaisena tai periä sen työntekijän palkasta korvauksena. Korvauksena perittyä ateriaetua ei siitä vähennetä välittömien kustannusten määrää laskettaessa ravintoedun arvoa. Korvaus vain pienentää verotettavan edun määrää. (Luontoisedut verotuksessa, 31.5.2017.)

Autoeduksi katsotaan, jos työntekijä tai hänen perheenjäsenensä käyttää yksityisajoihinsa työnantajan henkilö- tai pakettiautoa. Autoetu voi olla vapaa autoetu tai auton käyttöetu.

Vapaassa autoedussa työnantaja maksaa kaikki autoon liittyvät kustannukset, kun taas auton käyttöedussa työntekijä maksaa itse auton polttoainekustannukset. Veronalaisia autoetuja voi olla yhdellä työntekijällä useampi. (Luontoisedut verotuksessa, 29.3.2017.)

Verohallinto jakaa autot kolmeen ikäryhmään, niiden rekisteriotteeseen merkityn käyttöönotto vuoden mukaisesti. Auto kuuluu ikäryhmään A kolmen ensimmäisen käyttövuoden ajan, jonka jälkeen kolme seuraavaa vuotta ikäryhmä B:hen. Ja sen jälkeen ikäryhmään C. (Luontoisedut verotuksessa, 23.5.2017.)

Autoedun kuukausikohtainen arvo koostuu kahdesta osasta perusarvosta ja käyttökustannuksista. Perusarvo vastaa lähinnä auton pääomakustannuksia. Siinä ovat mukana poistot, korko, vakuutusmaksut ja ajoneuvovero. Käyttökustannukset taas sisältävät rengas-, huolto- ja korjauskustannukset sekä vapaan auton käyttöedun polttoainekustannukset. Taulukko 2 näyttää miten autoetu muodostuu kussakin ikäryhmässä. (Luontoisedut verotuksessa, 23.5.2017.)

#### 2.4.1.1.1 a) Ikäryhmä A (vuosina 2015–2017 käyttöönotetut autot)

- Vapaa autoetu: arvo kuukaudessa on 1,4 % auton uushankintahinnasta
- Auton käyttöetu: arvo kuukaudessa on 1,4 % auton uushankintahinnasta

#### 2.4.1.1.2 b) Ikäryhmä B (vuosina 2012–2014 käyttöönotetut autot)

- Vapaa autoetu: arvo kuukaudessa on 1,2 % auton uushankintahinnasta
- Auton käyttöetu: arvo kuukaudessa on 1,2 % auton uushankintahinnasta

#### 2.4.1.1.3 c) Ikäryhmä C, (ennen vuotta 2012 käyttöönotetut autot)

- Vapaa autoetu: arvo kuukaudessa on 0,9 % auton uushankintahinnasta
- Auton käyttöetu: arvo kuukaudessa on 0,9 % auton uushankintahinnasta

### Taulukko 2 Autojen ikäryhmät (Luontoisedut verotuksessa, 23.5.2017)

Puhelinedussa voi olla kyse, joko kiinteästä puhelinliittymälle muodostuvasta puhelinedusta tai matkapuhelimesta syntyvälle edulle. Puhelinedun arvo kattaa niin perusmaksut kuin puhelusta aiheutuneet kustannukset. Puhelinetu ei ole kuitenkaan kyseessä, jos työnantaja maksaa työntekijän omistaman tai vuokraaman puhelinliittymän laskut. Kiinteä puhelinliittymä puhelinedussa tarkoittaa, sitä että työnantaja kustantaa työntekijälle kotiin kiinteän puhelinliittymän. Puhelinedun arvoksi on vuonna 2017 määritetty 20 euroa. (Luontoisedut verotuksessa, 31.3.2017.)

Matkapuhelinetu syntyy myös työnantajan kustantaman puhelinliittymän perusteella. Tällöin työntekijä saa puhelinedun myös silloin kuin käyttää SIM-korttia muussa kuin työnantajan omistamassa matkapuhelimesta. Työntekijän itse hankkimansa matkapuhelimen hankintakustannukset eivät vaikuta matkapuhelinedun määrään. Matkapuhelinetu kattaa työntekijän koti-

ja ulkomaanpuheluista sekä teksti- ja multimediateksteistä aiheutuneet kustannukset, mutta ei niitä kustannuksia, jotka syntyvät matkapuhelimen käytöstä maksuvälineenä tai osallistumista erilaisiin keräyksiin ja äänestyksiin. (Luontoisedut verotuksessa, 18.5.2017.)

Matkapuhelinliittymiin sisältyy tyypillisesti datansiirto-ominaisuus, mikä tarkoittaa, että puhelimella on mahdollista käyttää Internetiä. Jos datansiirto-ominaisuus on järjestetty työkäyttöön, ei kyseessä ole erillinen veronalainen luontoisetu. Eikä se tällöin korota matkapuhelinedun arvoa. Datansiirto-ominaisuus ei ole verollinen luontoisetu silloinkaan, kun työntekijä on saanut työkäyttöä varten matkapuhelimen, jonka käytöstä aiheutuneet puhelinlaskut hän itse maksaa. (Luontoisedut verotuksessa, 18.5.2017.)

## 2.5 Kustannusten korvaus

Työnantaja voi korvata työntekijälle kustannuksia, jotka ovat aiheutuneet työtehtäviin liittyvästä matkasta (Työmatkakustannusten korvaus verotuksessa, 18.5.2017). Tällaisia korvauksia ovat verottomat kilometrikorvaukset, päivärahat, ateriakustannukset ja yö matkarahat. Työnantaja voi halutessaan vähentää näitä kustannuksia vastaavan määrän työntekijän bruttopalkasta ennen ennakkopidätysten toimittamista. (Syvänperä 2012, 90.) Työntekijän on toimitettava selvitys työnantajalle ennen kuin tämä on velvollinen korvaamaan aiheutuneet kustannukset (Ennakkoperintälaki 1996 1.luku 15§)

Päiväraha on korvausta työmatkasta aiheutuvista lisäyksistä ruoka- ja elinkustannuksissa. Sillä ei ole tarkoitus korvata työntekijän työmatkan ajalta aiheutuvia kustannuksia matkustamisesta tai majoittumisesta. Jos työntekijälle korvataan päiväraha, ei hänelle silloin korvata erikseen muita kustannuksia matkan ajalta. Päiväraha lasketaan matkavuorokausittain, joten matkan kesto vaikuttaa päivärahan määrään. (Syvänperä 2012, 95.)

Kotimaan osapäivärahaa maksetaan työntekijälle silloin kun työmatka on kestänyt yli kuusi mutta alle kymmenen tuntia (Syvänperä 2012, 95). Vuonna 2017 osapäivärahan määräksi oli määritetty 19 euroa. Jos työntekijän matka kestää yli kymmenen tuntia hänelle maksetaan kotimaan kokopäivärahaa, jonka suuruus on 41 euroa. Kuten taulukosta 3 käy ilmi, niin myös täyden matkustusvuorokauden ylittävältä osalta on mahdollisuus saada kotimaan päivärahaa. (Kotimaan päivärahat 2017, 14.7.2017.) Päivärahan verovapaus edellyttää sitä, että erityinen työntekemisaika on yli 15 kilometrin etäisyydellä, siitä paikasta, mistä matka on aloitettu. Aloittamispaikka voi olla työntekijän asunto, työasunto, majoituspaikka toissijaisella tai varsinaisella työskentelypaikkakunnalla. (Työmatkakustannusten korvaaminen verotuksessa, 16.7.2012.)

<b>Työmatkan kestoaika</b>	<b>Kotimaan päivärahan enimmäismäärä /euro</b>
yli 6 tuntia (osapäiväraha)	19
yli 10 tuntia (kokopäiväraha)	41
kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden	
- vähintään 2 tunnilla	19
- yli 6 tunnilla	41

Taulukko 3 Päivärahat kotimaassa (Kotimaan päivärahat 2017, 14.7.2017.)

Ulkomailla tapahtuvan työmatkan päiväraha määräytyy matkustusmaan sekä työmatkan keston mukaan. Se määräytyy matkustusvuorokausittain, jonka laskeminen alkaa 24 tuntia työmatkan alkamisesta tai edellisen matkustusvuorokauden päättymisestä. (Ulkomaan päivärahat 2017, 20.7.2017.)

Päivärahan sijasta työnantaja voi maksaa työntekijälle ateriakorvausta, jos tällä ei ole mahdollisuutta aterioida tavanomaisessa ruokapaikassaan tai työmatka on sen verran lyhyt, ettei se oikeuta päivärahan saamiseen. Ateriakorvaus ei ole päivärahan tapaan verovapaata. (Syvänperä 2012, 100.)

## 2.6 Palkoista tehtävät vähennykset

Bruttopalkasta vähennetään ennakonpidätys, työntekijän eläkevakuutusmaksu ja työttömyysvakuutusmaksu. Ja näiden lisäksi saatetaan vähentää vielä mahdollinen ay-jäsenmaksu ja ulosottomaksu. (Syvänperä 2012, 55.)

### 2.6.1 Ennakonpidätys

Työnantaja toimittaa Verohallinnolle ennakonpidätykset palkoista, työntekijän verokorttiin merkittyjen perus- ja lisäprosentin mukaan. Työnantaja voi päättää käyttääkö ennakonpidätyksen laskennassa kausi- vai kumulatiivista laskentatapaa. Vuodesta 2005 eteenpäin myös työntekijä on itse voinut valita, millä perusteella päätoimisen palkan ennakonpidätyksen kanssa menetellään. (Ennakonpidätyksen toimittaminen, 5.4.2017.) Ennakonpidätysprosentti

on henkilökohtainen, ja se koostuu valtion tuloverosta, kirkollisverosta, kunnallisverosta, sairaanhoitomaksusta sekä päivärahamaksusta (Syvänperä 2012, 35-36).

Ennakonpidätys maksetaan työntekijän ennakonpidätyksen alaisesta kokonaispalkasta. Tämä palkka sisältää rahapalkan ja sen lisät, sekä luontoisedut ja muut veronalaiset etuudet. (Kaari 2017, 30.) Työnantaja vähentää ennakonpidätyksen rahana maksettavan suorituksen määrästä, ja toimittaa sen Verohallinnolle. Ennakonpidätys ei voi olla rahana maksettavaa suoritusta suurempi. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän saadessa palkka kokonaan luontoisetuna, ei ennakonpidätystä voida toimittaa vaan tällöin suoritetaan vain työnantajan sosiaaliturvamaksut. (Ennakonpidätyksen toimittaminen, 5.4.2017.)

Työnantaja voi käyttää ennakonpidätysten laskemiseen kausikohtaista tai kumulatiivista laskentatapaa, kun verokortissa on ilmoitettu perus- ja lisäprosentti, sekä tulo raja. Laskentatapa ei voi työnantaja päättää, jos työntekijä on jo valinnut ennakonpidätystavakseen vuositulo rajaan perustuvan B vaihtoehdon verokortissaan. (Ennakonpidätyksen toimittaminen, 5.4.2017.)

Kausikohtaisessa laskennassa ennakonpidätyksen määrä lasketaan palkkakausittain. Palkanmaksukauden tulo rajaan asti ennakonpidätys lasketaan perusprosentin mukaan, ja sen ylittävistä osista lisäprosentin mukaan. Se lasketaan samalla tavalla niin palkasta kuin muistakin suorituksista, kuten ylityökorvauksista ja erilaisista lisäkorvauksista. Itse palkkalajilla ei ole merkitystä, kun lasketaan ennakonpidätyksen määrää. Ainoana poikkeuksena ovat työntekijälle maksettavat lomarahat. (Ennakonpidätyksen toimittaminen, 5.4.2017.)

Yrityksen palkanlaskennan kannalta olisi helpointa, jos kaikki palkkakauden suoritukset maksettaisiin samanaikaisesti. Näin ei kuitenkaan aina tapahdu, vaan erillisiä suorituksia on voitu maksaa eri aikoihin. Tällöin ennakonpidätystä laskettaessa aiemmin maksettuihin suorituksiin lisätään uusi maksettava erä ja ennakonpidätys lasketaan niiden yhteismäärän perusteella. (Ennakonpidätyksen toimittaminen, 5.4.2017.)

Kumulatiivisessa laskentatavassa otetaan palkkakauden palkan lisäksi huomioon aiemmin maksetut palkat ja niistä tehdyt ennakonpidätykset. Sitä voidaan soveltaa kuitenkin vain saman työnantajan maksamiin palkkoihin.

Kumulatiivisessa laskennassa maksettavaan palkkaan lisätään työntekijän aiemmin samana verovuonna saman verokortin voimassa ollessa maksetut palkat, tästä käytetään nimitystä kumulatiivinen tulo. Lisäksi palkkakauden tulo rajan euromäärään lisätään aikaisempien palkkakausien tulo rajojen euromäärä, kumulatiivinen tulo raja. Tämän jälkeen ennakonpidätyksen määrä lasketaan kumulatiivisesta tulosta. Jos kumulatiivinen tulo on enintään kumulatiivisen

tulorajan suuruinen, lasketaan ennakonpidätys perusprosentin mukaan ja sen yli menevästä osasta lisäprosentin mukaan. Näin saadaan kumulatiivinen ennakonpidätys, josta vähennetään vielä aiemmin toimitetut ennakonpidätykset. Kumulatiivinen laskennalla saatu ennakonpidätys toimitetaan kaikista palkoista, myös loma- ja lomaltapaluurahasta samalla tavalla. (Ennakonpidätyksen toimittaminen, 5.4.2017.)

### 2.6.2 Työntekijän eläkevakuutusmaksu

Työntekijöiden osuus eläkevakuutusmaksusta vähennetään palkanmaksun yhteydessä bruttopalkasta kyseiselle vuodelle määrätyn prosentin mukaan (Syvänperä 2012, 56). Vuonna 2017 tämä prosenttiosuus on alle 53-vuotiailta 6,15 % ja yli 53-vuotiailta 7,65 % (Työnantajan ja työntekijän eläke- ja vakuutusmaksuprosentit 2017, 5.6.2017).

### 2.6.3 Työttömyysvakuutusmaksu

Työttömyysvakuutusmaksut toimitetaan Työttömyysvakuusrahostolle, ja vuonna 2017 sen suuruus työntekijän bruttopalkasta oli 1,60 %. Työttömyysvakuutusmaksuun on määritetty ikäraajat, sitä ei makseta alle 17-vuotiaista tai 65 vuotta täyttäneistä työntekijöistä. Työnantajan työttömyysvakuutusmaksu oli vuonna 2017 0,80 %. (Kaari 2017, 128.)

## 2.7 Vuosiloma

Lomanmääräytymisvuosi on 1.4-31.3. Vuosiloman pituuteen vaikuttavat työsuhteen kesto, työpäivien tai työtuntien lukumäärä ja työssäolon veroisten päivien tai tuntien lukumäärä. Lomakausi on 2.5-30.9. (Vuosilomalaki 2005 1.luku 4§). Lomakausi on aika, jolloin työntekijän kesäloman on sijoitettava, ellei laki toisin määrää, esimerkiksi työn kausiluontoisuudesta johtuen (Parnila 2013, 25).

Työntekijällä kertyy lomaa kaksi tai kaksi ja puoli arkipäivää jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Mutta jos työntekijä on ollut yhtäjaksoisessa työsuhteessa lomanmääräytymisvuoden aikana alle vuoden, hänelle kertyy kaksi arkipäivää lomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. (Vuosilomalaki 2005 2.luku 5§.) Työntekijän lomaoikeus on enimmillään 24 tai 30 arkipäivää vuodessa riippuen siitä kauanko työsuhde on kestänyt (Aalto 2003, 41).

Vuosilomat annetaan arkipäivinä, joihin määräytyvät kaikki muut viikon päivät lukuun ottamatta sunnuntait ja kirkolliset juhlapäivät. Lauantait, jotka sijoittuvat vuosilomajaksolle lasketaan normaaleiksi arkipäiviksi, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita, juhannusta ja jouluaat-



toa. Vuosiloman ensimmäiset 24.arkipäivää ovat kesälomaa, ja ne on sijoitettava lomakaudelle (2.5-30.9). Jäljelle jäävät lomapäivät ovat talvilomaa, ja ne on annettava lomakauden ulkopuolella. (Parnila 2013, 25-26.)

Vuosiloman ansaintasääntöjä on kaksi: 14 päivän ja 35 tunnin säännös. 14 päivän säännön piiriin kuuluvat kokoaikaiset työntekijät sekä lisäksi sellaiset, jotka työskentelevät kaikkina kalenterikuukausina vähintään 14 päivää. Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään kuukautta, jona työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai työssäolon veroista päivää. Tämä sääntö on ensisijaisesti noudatettavat, mutta jos työntekijä on työsopimuksen mukaan joinakin kuukausina työssä vähemmän kuin 14 päivää, niin hän kuuluu 35 tunnin säännön piiriin. 35 tunnin säännön mukaan täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään kuukautta, jolloin työntekijä on ollut työssä tai työssäolon veroista aikaa kertynyt vähintään 35 tuntia. (Antola 2009, 200-201.)

Työssäolon veroisina päivinä pidetään vuosiloman arkipäiviä, vuorovapaita, sairaus- ja tapaturmapoissaoloja, lääkinnällisen kuntoutuksen aiheuttamia poissaoloja, karanteenipoissaoloja, lomauttaminen, työn edellyttämän koulutuksen aiheuttamat poissaolot, reservin kertausharjoitus, luottamustehtävän hoitamis aika sekä lääkärintarkastus (Syvänperä 2012, 124-125).

Vuosiloman ajalta työntekijällä on oikeus saada vähintään säännönmukaista tai keskimääräistä palkkaa, niin kuin vuosilomalaisissa on säädetty. Työntekijän palkkaan kuuluvat luontoisedut annetaan vuosiloman ajalta vähentämättöminä, ja jos luontoisetu ei ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana ne korvataan rahana. (Vuosilomalaki 2005 3.luku 9§.)

Peruseriaatteena vuosilomapalkan laskemisessa pidetään sitä, että se lasketaan työntekijän työtulojen mukaan. Ja sovellettava laskentasääntö valitaan sen mukaan mitä palkkaustapaa ja ansaintasääntöä työntekijän kohdalla noudatettu lomanmääräytymisvuoden lopussa. Vuosilomapalkka voi perustua käytettävästä laskentasäännöstä riippuen joko kuukausipalkkaan, keskipäiväpalkkaan tai prosenttiosuuteen. (Parnila 2013, 68-69.)

## 2.8 Palkanlaskentaprosessi

Koko palkanlaskentaprosessi käsittää muutakin kuin palkan laskemisen ja maksun. Se voidaan jakaa neljään pääosa alueeseen, mikä on havainnollistettu taulukossa 4. Ensimmäisenä voidaan pitää palkka- ja työaika-aineiston keräämistä. Tämän jälkeen tulee kerättyjen tietojen tulkinta, palkanlaskenta ja palkkakirjanpito. Viimeisenä prosessissa on raportointi. (Lahti & Salminen 2014, 138.)



Taulukko 4 Palkanlaskentaprosessi. (Lahti 2014, 142)

Palkka- ja työaika-aineistojen kerääminen on useimmiten haastavin vaihe, mutta lisäksi tehokkaan palkanlaskentaprosessin kannalta merkittävin vaihe. Aineistoa kerätään työntekijöiden työsuoritteista ja muista tapahtumista, kuten sairaus- ja lomapoissaoloista. Usein työpaikoilla työt suunnitellaan ja työvuorolistat tehdään etukäteen, mikä on osa tiedonkeruuprosessia. Tehdyt työtunnit ja -vuorot sekä mahdolliset työstä saatavat suoritelisät saadaan siten kerättyä tehokkaasti ja oikein palkanlaskentaa varten. Työaikojen tallennusvaiheessa tulee merkitä tarvittavat raportointi- ja kohdistustiedot, joita ovat esimerkiksi projekti- ja työ-koodi. Vaikka työaikatiedot on tallennettu etukäteen, on ne silti tarkistettava. (Lahti 2014,138.)

Työajaksi määritetään aika, mikä on käytetty työhön sekä aika, jonka työn tekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä (Työaikalaki 1996 2.luku 4§). Työmatkaan käytetty aika lasketaan työajaksi vain, jos se on osa työsuoritusta. Muuta työaikaan rinnastettavaa aikaa ovat uuden työntekijän opastus työhön, lakisääteiset koulutukset, työaikana tehtävä työterveyshuollon järjestämä joukkotarkistus työnantajan tiloissa ja päivystykseen käytetty aika työnantajan tiloissa tai muussa hänen määräämässä tilassa. Sen sijaan työaikaa ei ole päivittäinen lepoaika, kuten ruokatunti, jos työntekijä voi esteettömästi poistua työpaikalta. Työtehtävien hoitamiseen liittyvä varallaoloaikaa ei myöskään lasketa työajaksi. (Syvänperä 2012, 109.) Varallaoloaika määritellään Työaikalaisa, työnantajan ja työntekijän sopimaksi ajaksi, jolloin työntekijän on oltava asunnossaan tai muuten tavoitettavissa, niin että hänet voidaan tarvittaessa kutsua töihin (Työaikalaki 1996 2.luku 5§).

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja viikossa 40 tuntia. Säännöllinen työaika voidaan järjestää viikoittain keskimäärin 40 tunniksi, mutta 52 viikon ajanjakson aikana. (Työaikalaki 1996 3.luku 6§.) Säännöllinen työaika on mahdollista sijoittaa vuorokauden eri ajankohtiin päivävuoroksi, iltavuoroksi tai yövuoroksi (Syvänperä 2012, 110).

Työ, joka tehdään työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan lisäksi, on lakisääteistä ylityötä. Vuorokautista ylityötä taas syntyy aina kun työaika ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa. (Aalto 2003, 29.) Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja sitä seuraavilta tunneilta 100 % korotettua palkkaa (Työaikalaki 1996 4.luku 22§). Viikoittaista ylityötä sen sijaan on, kun tehdyn työn määrä ylittää laissa sallitun säännöllisen viikoittaisen työajan, joka on 40 tuntia. Tämän yli meneviltä tunneilta maksetaan 50 % korotettua palkkaa. Edellä mainittujen lisäksi sunnuntaina, kirkollisina juhlapäivinä, vappupäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan sunnuntailisä, minkä suuruus on sama kuin tehdyiltä työtunneilta maksettava yhdenkertainen palkanosa. (Syvänperä 2012, 114-117.)

Työntekijän sairastuessa hänellä on oikeus olla poissa työstä lääkarintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen nojalla. Hänen on kuitenkin ilmoitettava siitä välittömästi työnantajalleen. (Sairauspoissaolot, 29.7.2017.) Työnantajalla on velvollisuus maksaa työntekijälle sairausajalta palkkaa, silloin kun hän työkyvyttömyyden tai tapaturman johdosta. Ainoana edellytyksenä on, ettei työkyvyttömyyttä ole aiheutettu tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella. (Työsopimuslaki 2.luku 11§.)

Kun tiedot on kerätty ne pitää muuttaa palkanlaskennassa hyödynnettävään muotoon eli useimmiten palkkalajeiksi, joiden perusteella itse palkanlaskenta toteutetaan. Tässä hyödynnetään usein tulkintaohjelmia. (Lahti 2014, 139).

Palkanmaksuprosessissa palkkalajit on käsiteltävä tehokkaasti, mistä johtuen on tunnettava palkkalajien käsitteet. Työntekijän peruspalkka on useimmiten kuukausi- tai tuntipalkka. (Lahti 2014, 138.) Kuukausipalkassa ansio on aina saman suuruinen riippumatta työajasta. Kun taas tuntipalkassa palkan suuruus määräytyy tehdyn työajan mukaan. Siinä työajan huolellinen seuranta on erittäin tärkeää, jotta työntekijän palkka maksetaan oikean suuruisena. (Eskola 2004, 23-24.) Muita palkkalajeja peruspalkan lisäksi ovat urakkapalkka, tuotantopalkkio, erilaiset bonukset, loma-ajalta maksettava palkka, lomarahaa, luontoisedut ja sairausajan palkka (Lahti 2014, 138).

Palkkakirjanpitoon kirjataan rahapalkat, luontoisedut, mahdolliset muut henkilökuntaedut, korvaukset muun muassa tekijänoikeuksista ja työstä, eläkkeet, sosiaaliturvamaksut sekä verovapaatkorvaukset (Eskola 2004, 152). Se pitää sisällään palkkalistat, palkkakortit ja palkkojen yhteenvedot (Syvänperä 2012, 182).

Työnantajan on pidettävä jokaista työntekijäänsä kohti palkkakorttia kalenterivuositain. Palkkakortista on käytävä ilmi palkansaajan nimi, osoite, henkilötunnus, ennakopidätystä koskevat määräykset, palkanmaksukausi, rahapalkan määrä, luontoisetujen raha-arvo, ennen ennakonpidätyksen toimittamista palkasta vähennetty määrä, ennakonpidätyksen määrä, palkan määrä, josta ennakonpidätys toimitetaan ja työstä johtuvien kustannusten korvaus määrä. (Ennakkoperintäasetus 1996 5.luku 24§.)

Palkkalista on taas säännöllisesti palkkaa maksavan työnantajan laatima lista palkkamaksuista. Siitä on käytävä ilmi seuraavan tiedot palkansaajittain samat tiedot kuin edellä mainitussa palkkakortissa, sekä lisäksi palkanmaksupäivä, vakuutuspalkka ja palkansaajalle maksettu tai tilille merkitty määrä. (Ennakkoperintäasetus 1996 5.luku 25§.)

Kun palkanlaskennan yhteydessä puhutaan raportoinnista, tarkoitetaan sillä eri sidosryhmille toimitettavia tietoja maksettuihin palkkoihin liittyen. Palkoista toimitetaan tietoa palkansaajille, viranomaisille ja eri tahoille yrityksen sisällä. (Lahti 2014, 140.)

### 3 Tulevaisuuden näkymät

Taloushallinnon ja palkanlaskennan kehittymiseen on vaikuttanut pääasiassa tietotekniikan kehittyminen. Se on mahdollistanut sen, että työt voidaan tehdä nopeammin ja tehokkaammin paikasta riippumatta. Palkanlaskentaohjelmien kehittyminen aiheuttaa myös muutoksia palkanlaskijan työssä. Aiemmin palkanlaskijoiden tehtävänä on ollut tallentaa ohjelmistoon tietoja palkkaan vaikuttavista tekijöistä, kuten poissaoloista, loma-ajoista sekä palkka- ja työsuhdemuutoksista, mutta nyt tämä tehtävä on häviämässä. Palkanlaskentaa vaikuttavien tekijöiden tuntemusta sen sijaan tarvitaan. (Viekö robotiikka palkanlaskijoiden työpaikat, 6.9.2018.)

#### 3.1 Digitalisoituminen

Digitalisoituminen käsitteenä määritellään yleisesti digitaalisten laitteiden ja palveluiden käytön yleistymiseksi. Sen välineinä pidetään päälaitteita, yhteyksiä ja ohjelmistoja. (Digi, digitaalinen, digitalisoituminen ja digitalisaatio, 24.10.2017.)

Digitalisoituminen ja tietotekniikan hyödyntäminen eivät ole enää pelkästään yrityksen oma päätös, koska maailma muuttuu. Lisäksi asiointi viranomaisten kanssa on muuttunut paperisista lomakkeista sähköisiin. Yritysten säännöllisesti antamat tiedot arvonlisäverosta, maksetuista palkoista, veroista ja erilaisista palkan lististä hoidetaan sähköisillä lomakkeilla. (Kurki 2010, 13-19.)

Digitaalisella taloushallinnolla tarkoitetaan, että kaikki taloushallinnon tietovirrat ovat digitaalisessa muodossa ja niiden käsittelyvaiheet automatisoidaan (Lahti & Salminen 2008, 19). Digitalisoituminen on ollut suurimpia syitä siihen miksi palkanlaskentaan on tullut muutoksia. Sen myötä paperisesti hoidettavat asiat ovat jäämässä hiljalleen pois käytöstä. (New directions in payroll, 28.7.2017.) Digitalisoituminen on mahdollistanut palkanlaskennan automatisoitumisen. Palkkajärjestelmä laskee maksettavan palkan sinne syötetyn palkka-aineiston perusteella. (Lahti 2008, 113.)

Digitaalisella taloushallinnolla on monia hyötyjä kuten tehokkuus ja nopeus sekä arkistointi tilan tarpeen väheneminen ja ekologisuus. Lisäksi se mahdollistaa reaaliaikaisen raportoinnin sekä tietojen käsittelyn kaikissa paikoissa, missä on Internet-yhteys. (Lahti 2008, 27-28.) Digitalisoitumisen yhteydessä herää kuitenkin usein kysymys siitä, että onko paperiton asioiden hoitaminen yhtä turvallista (Kurki 2010, 20).

Taloushallinnon toiminnot, joissa voidaan hyödyntää tietotekniikkaa, tuovat usein yritykselle mahdollisuuden säästää aikaa ja kustannuksia. Seuraava taloushallinnon toiminnot ovat sellaisia, mitkä nykyisin usein hoidetaan sähköisesti: kirjanpito, budjetointi, laskutus, laskujen maksu, tietojen toimittaminen verottajalle, alv-ilmoitusten toimittaminen ja tietojen arkistointi. (Kuusi askelta tietotekniikan hyödyntämissä, 27.10.2017.)

Digitaalinen taloushallinnon hyödyntäminen vaatii useimmiten sitä, että yritys hankkii käyttöönsä sopivat järjestelmät. Se voi ostaa järjestelmän kokonaisuudessaan itselleen tai ostaa tarvitsemansa palvelut toiselta yritykseltä, jolla on jo järjestelmä käytössään. Kun kyseessä on yrityksen taloushallinto, puhutaan usein ulkoistamisesta. (Kurki 2010, 44.)

Ulkoistaminen tarkoittaa palveluiden ostamista ulkopuolisilta yrityksiltä (Mäkinen 2002, 18). Motiiveina ulkoistamiselle voivat olla halutut kustannussäästöt, keskittyminen vain ydinosaamiseen tai yrityksen kiinteiden kustannusten välttäminen. Ulkoistava yritys voi siirtää osan tai kaikki palvelunsa ulkoistuspalveluista tarjoavalle yritykselle. (Lehikoinen & Töyrylä 2013, 17.)

Palkanlaskentaa ulkoistettaessa yritys, joka tarjoaa ulkoistuspalveluita ottaa hoitaakseen useimmiten koko palkanlaskentaprosessin. Tämä prosessi sisältää palkkojen laskemisen, maksamisen, poissaolojen ja lomien käsittelemisen, palkkalaskelmien toimittamisen palkansaajille ja niiden arkistoinnin sekä kaiken raportoinnin viranomaisille. Ulkoistettaessa palvelut pyritään useimmiten muokkaamaan asiakasyrityksen tarpeiden mukaisesti. (Palkanlaskenta, 27.1.2018.)

Kun yleiskielessä puhutaan pilvipalveluista niillä, tarkoitetaan internetistä hankittuja tietokonekapasiteetteja, sovelluksia tai muita palvelusuoritteita. Pilvipalveluiden ominaisuuksina pidetään, että ne voi ostaa internetistä luottokortilla ja että ladattua sisältöä voidaan jakaa yrityksen sekä sen asiakkaiden kesken. Ne ovat päälaitteesta ja käyttöpaikasta riippumattomia. (Heino 2010, 32-49.)

Sähköinen taloushallinto perustuu useimmiten juurikin pilvipalveluiden hyödyntämiseen. Suurin osa taloushallinnon ohjelmistoista toimii yleensä pilvipalveluna, milloin sitä on mahdollista hyödyntää useassa paikassa. Ne nopeuttavat tiedon kulkua, mikä taas muuttaa asioiden käsittelyä sujuvammaksi ja vähemmän aikaa vieväksi. (Taloushallinto pintaa syvemmältä, 27.10.2017.)

### 3.2 Kilpailukyky sopimus

Kilpailukyky sopimus on työmarkkinajärjestöjen keväällä 2016 neuvottelema sopimus, jonka tavoitteena on parantaa suomalaisen työn ja yritysten kilpailukykyä sekä lisätä talouskasvua ja työpaikkoja. Juridisesti se sitoo sen osapuolena olevia keskusjärjestöjä sekä niitä työnantaja- ja työntekijäliittoja, jotka ovat ilmoittaneet noudattavansa kilpailukyky sopimuksen määräyksiä. Kilpailukyky sopimuksen vaikutuksia ovat muun muassa työnantajan työeläkemaksuun, työttömyysvakuusmaksuun, työnantajan sosiaaliturvamaksuun ja työterveyshuoltoon. (Kilpailukyky sopimuksen vaikutukset yrityksiin, 25.7.2017.)

Työnantajan keskimääräistä työeläkemaksua kilpailukyky sopimus alentaa. Vuosina 2017-2020 muutos tulee olemaan 1,20 %. Vuonna 2017 laskua on ollut 0,20 %. Työeläkemaksun muutoksella tavoitellaan yksikkökustannusten alenemista, mikä johtaisi yrityksiä kilpailukykyyn parantamiseen. (Hallituksen esitys HE 130/2016, 30.7.2017.) Työttömyysvakuutusmaksuun muutoksia on tullut vuonna 2017. Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksua on nostettu 0,45 % ja työnantajan vastaavaa maksua laskettu saman verran. Vuonna 2017 palkansaajan työttömyysvakuutusmaksu on 1,60 % ja työnantajan porrastetusti 0,80 % 2 059 500 euroon asti, ja siitä yli menevästä osasta 3,30 %. (Hallituksen esitys HE 170/2016, 30.7.2017.)

Kilpailukyky sopimuksen lisäksi muita vaikutuksia, jotka eivät ole aivan suoraan palkan maksuun vaikuttavia, ovat työ- ja virkaehtosopimusten voimassaolon jatkaminen 12 kuukaudella sekä vuosittaisen työajan pidentäminen kokopäivätyössä olevilla. Työajan pidentäminen esitetyllä 24 tunnilla ei ole vaikuttamassa kuitenkaan vuosittaiseen ansiotasoon. Edellä mainittujen lisäksi julkisen sektorin lomarahoja on tarkoitus vähentää 30 %:lla nykyisestä tasosta vuosina 2017-2019. Julkisella sektorilla tarkoitetaan valtiota, kuntaa, kirkkoa, Kelaa, Kevaa ja Suomen pankkia (Kilpailukyky sopimus, 16.2.2018.)

### 3.3 Yhteenveto palkanlaskennan tulevaisuudesta

Tulevaisuudessa palkanlaskentaan vaikuttaa digitalisoitumisen myötä tullut sähköisen asioinnin lisääntyminen, mikä johtaa vähitellen paperisen asioinnin ja arkistoinnin loppumiseen. Digitalisoitumisen myötä myös itse palkanmaksu, ja siihen liittyvän aineiston toimittaminen palkansaajalle on mahdollista melkein pä, minne vain. Tämän lisäksi viranomaiset ja erilaiset virastot suosivat sähköisesti lähetettäviä raportteja palkanlaskennasta. Digitalisoituminen mahdollistaa lisäksi myös palkanlaskenta palveluiden ulkoistamisen, koska sähköisesti toimitettavan palkka-aineiston toimittaminen on sujuvampaa, kuin paperisen. Ulkoistaminen mahdollistaa myös sen, että yritys voi keskittyä ydinosamiensa. Kilpailukyky sopimuksen vaikutukset taas liittyvät työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksuihin, mitkä vaikuttavat palkansaajan näkökulmasta palkan suuruuteen ja palkanmaksajan näkökulmasta palkasta tehtäviin vähennyksiin.

## 4 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi on valiutunut kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, ja haastattelumuodoksi teemahaastattelu, joka tullaan toteuttamaan yksilöhaastatteluna, milloin on mahdollista tarkastaa haastateltavalta, että hän ymmärtää tutkimuskysymyksissä käytetyt termit oikein. Haastattelussa tullaan myös pyytämään haastateltavalta taustatietoja, minkä on tarkoitus helpottaa haastattelijaa ymmärtämään haastatellulta saatuja tietoja. (Vilka 2015, 131-132.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan asian merkitystä, ja pyritään vastaamaan kysymyksiin ”mitä” ja ”miksi” (Vilka 2015, 118-119). Se mahdollistaa sen, että samasta aiheesta tehdyt tutkimukset voivat erota toisistaan, ja saada siten monentyyppisiä ratkaisuja (1.1.1 Mikä KvaliMOTV on, 7.11.2017). Lähtökohtaisesti tutkija luottaa omiin havaintoihinsa ja keskusteluihinsa haastateltavien kanssa. Tutkijan pyrkimyksenä on haastatteluiden avulla paljastaa odottamattomia asioita tutkittavasta asiasta, ei testata teorioita tai hypoteeseja. Lisäksi tutkimukseen osallistuvat henkilöt valitaan tarkoituksen mukaan, eikä hyödyntäen esimerkiksi satunnaisotantaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 161-164.)

### 4.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan asian merkitystä, ja pyritään vastaamaan kysymyksiin ”mitä” ja ”miksi” (Vilka 2015, 118-119). Se mahdollistaa sen, että samasta aiheesta tehdyt tutkimukset voivat erota toisistaan, ja saada siten monentyyppisiä ratkaisuja (1.1.1 Mikä KvaliMOTV on, 7.11.2017). Lähtökohtaisesti tutkija luottaa omiin havaintoihinsa ja keskusteluihinsa haastateltavien kanssa. Tutkijan pyrkimyksenä on haastatteluiden avulla paljastaa odottamattomia asioita tutkittavasta asiasta, ei testata teorioita tai hypoteeseja. Lisäksi tutkimukseen osallistuvat henkilöt valitaan tarkoituksen mukaan, eikä hyödyntäen esimerkiksi

satunnaisotantaa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 161-164.) Laadulliselle tutkimukselle tyypillisiä tunnusmerkkejä ovat sen aineistonkeruumenetelmien ja hypoteesittomuuden lisäksi tutkijan asema, tulosten esittäminen ja tutkittavien näkökulmien esille tuominen. (Eskola 2014, 15.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston riittävästä määrästä on muotoutunut muutamia sääntöjä. Ensimmäisenä voidaan pitää aineiston saturaatiota eli kylläntymistä, millä tarkoitetaan, että aineisto on riittävästi, kun uudet tapaukset eivät enää tuota uutta tietoa tutkimusongelman kannalta. Saturaatiota ei voi kuitenkaan saavuttaa, ellei ole selvillä millaista aineistoa hakee. Se on usein myös vaikea määrätä etukäteen, mutta sitä kannattaa tarkkailla tutkimusta tehdessä. Haastatteluissa huomaa melko nopeasti, milloin samat tiedot alkavat toistua. (Eskola 2014, 62-64.)

#### 4.2 Teemahaastattelu

Toteutettavan haastattelun tulee olla ennalta suunniteltu, ja haastattelijan on hyvä olla tutustunut ennalta aiheeseen liittyviin teorioihin ja käytäntöihin. Haastattelijan roolina on aloittaa haastattelu ja ohjata sitä. Hänen tulee lisäksi ylläpitää haastateltavan motivaatiota haastattelua kohtaan. (6.3 Haastattelu, 11.7.2017.) Teemahaastattelussa haastateltavalla on mahdollisuus tuoda esiin omia näkemyksiään tutkittavasta asiasta (Aaltola & Valli 2010, 26).

Haastattelumuodon ollessa teemahaastattelu ei sen ole tarkoitus edetä yksityiskohtaisesti valmiiksi muotoiltuja kysymyksiä seuraten. Siinä valitaan aiheeseen liittyvät teemat, joista halutaan saada tietoa. Haastattelija voi hyödyntää muutamia apukysymyksiä, mutta haastattelun pitäisi kuitenkin edetä keskustelumaisesti. Teemoja ei myöskään tarvitse käydä läpi tietyssä ennalta määritetyssä järjestyksessä, vaan siten miten se tuntuu luonnolliselta. Haastateltavalle voidaan antaa paperilla teemat, mistä halutaan keskustella ja muutama apusana tai -kysymys. (6.3.2 Teemahaastattelu, 11.7.2017.) Haastattelijan tulee teemahaastattelussa lisäksi varmistaa, että kaikki ennalta mietityt teemat käydään läpi (Eskola 2014, 87).

Teema-alueet muotoutuvat tutkimukseen liittyvistä teoreettisista peruskäsitteistä. Niistä kootaan teema-alueuettelo, joka muodostaa samalla haastattelun rungon. Haastattelussa voidaan lisäksi hyödyntää teema-alueita täydentäviä apukysymyksiä. Tämä tehdään haastattelun suunnitteluvaiheessa, mikä on teemahaastattelun kannalta erittäin tärkeä vaihe. Teema-alueet ja apukysymykset toimivat haastattelurungon lisäksi myös haastattelijan muistilistana. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 66.)



### 4.3 Aineiston analysointi

Analysoitaessa laadullisella tutkimuksella kerättyä aineistoa on tärkeää luoda aineistoon selkeyttä ja sitä kautta tuottaa tietoa tutkittavasta asiasta. Saatu aineisto tiivistetään kuitenkin kadottamatta sitä informaatiota, minkä se sisältää. (Eskola 2014, 138.) Laadullisen analyysin voidaan siten ajatella koostuvan kahdesta vaiheesta, mitä ovat havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaiseminen (Alasuutari 2007, 39).

Käsittelemätön tutkimusaineisto on ensin järjestettävä hallittavaan muotoon. Haastatteluiden yhteydessä tästä käytetään nimitystä litteroinnista, mikä tarkoittaa, että nauhoitetut haastattelut kirjoitetaan tekstimuotoon. Tutkijan on tehtävä ennen litteroinnin aloittamista päätös siitä kirjoittako hän vain puhutun aineiston vai lisäksi myös vuorovaikutuksen muut piirteet. Tämä päätös riippuu paljon siitä, millaista tarkkuutta analysoinnilta vaaditaan. Puhutun sisällön ja yksinkertaisten vuorovaikutus piirteiden litteraatio riittää, jos tutkimuksen aineiston analyysi toimii yksinkertaisesti esimerkiksi sisältöjä luokittelemalla tai teemoittelemalla. (Ronkainen, Pehkonen, Lindholm-Yläne & Paavilainen 2011, 119.)

Haastatteluaineistoa lähdetään analysoimaan purkamalla nauhoitettu haastattelu sanatar-kasti, ottaen huomioon myös haastateltavan tapa ilmaista asia. Tämän voi tulla esiin nauhoituksesta tai sitten muistiinpanoista, jotka haastattelija on tehnyt haastattelutilanteesta. Seuraavaksi kootaan yhteen haastattelijan tulkintoja haastattelutilanteesta. Nauhoitusta on kuunneltava useita kertoja, jotta saadaan esiin kaikki merkityssisällöt ja teemat. Edellä mainittujen vaiheiden jälkeen poimitaan aineistosta ne seikat, jotka ovat tutkimusongelman kan-nalta olennaisia. Tämän jälkeen haastatteluaineistosta tehdään yhteenveto. (Cohen & Manion 2011, 327-333.)

## 5 Tutkimuksen tulokset

Haastattelu toteutettiin haastatteleamalla henkilöä, joka on työskennellyt palkanlaskennan työtehtävissä 30. vuoden ajan. Palkanlaskijan työhön hän on päättänyt suoraan keskikoulusta, ja lisännyt ammattiosaamistaan erilaisilla kursseilla palkanlaskennasta ja kirjanpidosta. Hän kuvaa työnsä koostuvan suurimmaksi osaksi palkkojen maksamisesta palkkakauden päättyessä. Palkat, joita hän käsittelee ovat pääsääntöisesti kuukausipalkkoja, minkä lisäksi hän toimittaa sekä valmistelee erilaisia hakemuksia Kelalle ja muille julkisen sektorin laitoksille.

Hänen näkemyksensä oli, että tulevalta palkanlaskijalta odotetaan erityisesti numerotarkkuutta ja paineensietokykyä. Hän oli sitä mieltä, että kaiken muun voi hänen mukaansa opetella. Microsoft Office-ohjelmien hyvää osaamista hän piti lisäksi tärkeänä. Itse hän hyödyntää työssään pääasiassa Microsoft Exceliä sekä Mepcoa.

Tulevaisuuden näkyymiin liittyvistä tekijöistä hänen mielestään Kilpailukyky sopimus on vaikuttanut palkanlaskentaan yleissopimuksilla ja indeksikorotuksilla, mutta vaikutukset eivät ole olleet kovinkaan suuria. Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen on näkynyt hyvin vähän hänen työssään. Hänen mukaansa työ ei itsessään ole muuttunut, mutta kehittyneiden järjestelmien johdosta siitä on tullut sujuvampaa. Palkanlaskijana hän tallentaa työntekijöiden tiedot, mitkä vaikuttavat heidän palkkaansa. Näitä tietoja ovat muun muassa tiedot ylitoista ja sairaspäivistä. Palkanlaskennan automatisoituminen on mahdollistanut sen, että työnantaja tai työntekijä voivat syöttää sekä hyväksyä heidän palkkaansa vaikuttavat tiedot järjestelmässä itse. Palkanlaskija hoitaa edelleen palkanmaksun järjestelmässä palkkapäivään mennessä ja antaa palkansaajalle vastauksia tämän palkkaa koskien. Työtehtävät tulevat muuttamaan enemmän edellä mainittuun suuntaan, mistä johtuen palkanlaskija ei enää suoranaisesti laske palkanmäärää, vaan vastaa palkansaajan kysymyksiin palkasta ja korjaa mahdolliset virheet. (Palkanlaskijan haastattelu 7.5.2018.)

## 6 Tulosten luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen yhteydessä luotettavuudelle ei ole olemassa mitään yksiselitteisiä ohjeita. Tutkimusta kuitenkin arvioidaan kokonaisuutena, jolloin sen sisäinen johdonmukaisuus eli koherenssi painottuu. (Tuomi 2002, 140.) Luotettavuutta tarkastellessa keskeisiä käsitteitä ovat reliabiliteetti ja validiteetti. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksesta saatujen tulosten luotettavuutta, mitä tarkastellessa kiinnitetään huomiota niiden tarkkuuteen sekä kykyyn tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tämä tarkoittaa sitä, että toistettaessa tutkimus saataisiin samat vastaukset haastateltavilta henkilöiltä eli mittaus tulos olisi tekijästä riippumaton. Validiteetilla taas tarkastellaan luotettavuutta arvioimalla tutkimusmenetelmän pätevyyttä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoitus mitata. (Vilka 2015, 193.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa oleellisinta on löytää haastateltavaksi henkilö, jolla on tarpeeksi kokemusta palkanlaskennasta, mikä perusteella hän voi vastata kysymyksiin työn muutoksista. Sen jälkeen pätevyyden arviointiin vaikuttaa se, onko haastateltavan kanssa löytynyt yhteinen kieli. Haastattelijalla ei ollut omakohtaista kokemusta palkanlaskennan työtehtävistä, mutta teoreettinen ymmärrys opiskelujen pohjalta. Tämä helpotti haastattelijaa ymmärtämään palkanlaskennan vaiheita, mitä käytiin haastateltavan kanssa läpi haastattelussa. Haastattelu sujui hyvin ja molemmat ymmärsivät toisiaan, mistä johtuen haastattelu eteni sujuvasti. Haastattelumuodon ollessa teemahaastattelu saatiin kaikki aiheeseen liittyvät osa-alueet käytyä läpi, mikä osoitti teemahaastattelun olleen oikea vaihtoehto.

Tutkimuksen tulosten pätevyydessä on huomioitava mahdollisuus siitä, että haastateltava olisi ymmärtänyt esitetyt kysymykset eri tavalla kuin haastattelijalla olisi ajatellut. Tätä pyrittiin

helpottamaan teema-alueita tarkentavilla lisäkysymyksillä, joilla oli tarkoitus ohjata haastateltavaa vastaamaan juuri siihen mihin haluttiin vastaus. Esitetyt kysymykset ovat osittain vaikuttaneet haastattelussa saatuihin vastauksiin ja sitä kautta tuloksiin sekä niiden luotettavuuteen. (Vilka 2015, 78.)

Tutkimus opinnäytetyössä eteni johdonmukaisesti, koska ensin kartoitettiin teorian pohjalta mahdollisia palkanlaskennan tulevaisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Ja sen jälkeen haastattelun avulla haettiin tukea jo esitettyihin muutoksiin sekä mahdollisesti vielä uusi näkökulmia tulevaisuuden tuomista muutoksista palkanlaskennan työtehtävissä. Johdonmukaisuus tutkimusta toteutettaessa lisää sen luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuutta reliabiliteetin näkökulmasta lisää haastateltavan pitkä kokemus palkanlaskijana. Samankaltaisia vastauksia olisi ollut mahdollista saada useammalta eri henkilöltä, joilla olisi pidempiaikaista kokemusta palkanlaskennan työtehtävistä. Vastaukset eivät kuitenkaan olisi olleet täysin samanlaisia. Tähän olisi vaikuttanut haastateltavan omasta kokemuksesta, mistä johtuen haastattelun tulosta ei voida pitää täysin luotettavana reliabiliteetin näkökulmasta. Validiteetin näkökulmasta tutkimusta ei voida pitää kovinkaan luotettavana, koska tuloksena on vain yhden haastateltavan näkemys palkanlaskennan tulevaisuuden muutoksista. Tutkimustulos kuitenkin vastaa tutkimuskysymykseen, mutta erittäin suppeasti.

Toteutettu tutkimus oli vain pintaraapaisu tutkittavasta asiasta, mistä johtuen ei sitä voida yleistää, koska tulos olisi voinut olla erilainen haastateltavasta ja hänen kokemuksistaan riippuen. Suurimpana ongelmana opinnäytetyössä voidaan pitää sitä, että haastateltavaksi saatiin vain yksi henkilö, vaikka hän onkin tehnyt pitkän uran palkanlaskennan parissa ei haastattelun tuloksia voida yleistää. Tulokset kuitenkin tukivat omia pohdintojani, mistä johtuen niitä voidaan pitää suuntaa antavina.

## 7 Yhteenveto

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda esille ja selvittää millaisia muutoksia on ollut ja on palkanlaskennan työtehtävissä odotettavissa. Näistä muutoksista esille opinnäytetyössä on tuotu digitalisoituminen ja Kilpailukykysojimus. Pohdin näiden tekijöiden tuomia muutoksia ja hain pohdintoihini tukea haastattelemalla palkanlaskennassa työskentelevää henkilöä. Taivoitteena opinnäytetyössä oli lisäksi kartoittaa, millaisia osaamisvaatimuksia on palkanlaskennassa työskentelevillä henkilöillä.

Teorian pohjalta palkanlaskennan tulevaisuuteen vaikuttaviksi tekijöiksi nousivat digitalisoituminen ja kilpailukyky sopimus. Digitalisoituminen tuo mukanaan sähköisen asioinnin lisääntymisen, mikä on sujuvampaa kuin paperisen aineiston käsitteleminen. Se mahdollistaa lisäksi palkka-aineiston toimittamisen palkansaajalle riippumatta siitä, missä hän on. Digitalisoituminen on lisännyt palkanlaskennan ulkoistamista kokonaan tai osittain toiselle yritykselle. Kilpailukyky sopimuksen vaikutukset tulevat näkymään palkassa erilaisten työnantajan tekemien vähennysten määränä.

Haastattelussa haastateltava oli sitä mieltä, että kilpailukyky sopimuksen vaikutukset palkanlaskentaan ovat pieniä. Vaikutus tulee hänen mukaansa näkymään yleissopimuksilla ja indeksikorotuksilla. Suurempana vaikuttavana tekijänä hän piti palkanlaskentajärjestelmien kehittymistä käyttäjäystävällisemmiksi, mikä tulee näkymään myös muutoksena palkanlaskijan työnkuvassa. Työstä on tulossa enemmänkin palkanlaskentajärjestelmässä olevien tietojen tarkastamista ja virheiden korjaamista.

Teorian ja haastattelun pohjalta esille nousseet tulevaisuuteen vaikuttavat tekijät eivät eronneet toisistaan kovinkaan paljoa. Molemmissa esille nousi palkanlaskentajärjestelmien kehittyminen sekä sen vaikutukset palkanlaskentaan ja palkanlaskijan työnkuvaan. Haastattelussa esille tullut näkökulma oli käytännönläheisempi kuin teoriassa, mutta ajatus tulevaisuuden muutoksista oli sama. Molemmissa kävi lisäksi ilmi, ettei kilpailukyky sopimuksella ole suuria vaikutuksia palkanlaskentaan tulevaisuudessa. Tutkimus ja teoria osoittavat, ettei palkanlaskentaan ole odotettavissa suuria muutoksia.

Opinnäytetyön luotettavuuden kannalta suurin ongelma oli, että haastateltavaksi saatiin vain yksi henkilö, vaikka hänellä olikin pitkän uran tuoma kokemus palkanlaskennasta, niin ei haastattelun tuloksia voida yleistää. Saadut tulokset kuitenkin tukivat teorian pohjalta tekemiäni pohdintojani, mistä johtuen niitä ei voida pitää täysin sattumanvaraisina.

## Lähteet

### Painetut lähteet

- Aalto, L. 2003. Palkkatieto-opas palkanlaskentaan. Helsinki: WSOY.
- Aaltola, J. & Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Alasuutari, P. 2007. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Antola, M. Parnila, K. & Sainio, J. 2009. Työsuhde käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppa-kamari.
- Cohen, L. Manion, L. & Morrison, K. 2011. Research methods in education. Abingdon: Routledge
- Eskola, A. 2004. Palkka – Työsuhteen ja palkanlaskennan perusteet. Helsinki: Otava.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Heino, P. 2010. Pilvipalvelut. Helsinki: Talentum.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja Kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Kaari, P. 2017. Ennakonpidätys 2017. Helsinki: Verotieto Oy.
- Kurki, M. 2010. Pk-yritysten tietotekniikka käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.
- Lahti, S. & Salminen, T. 2008. Kohti digitaalista taloushallintoa. Helsinki: WS Bookwell Oy.
- Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. Helsinki: SanomaPro.
- Lehikoinen, R. & Töyrylä, I. 2013. Ulkoistamisen käsikirja. Helsinki: Talentum.
- Mattinen, K. 2012. Henkilökuntaedut käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.
- Mäkinen, L. & Vuorio, B. 2002. Taloushallinnon nettivallankumous. Helsinki: Kauppakamari.
- Parnila, K. 2013. Vuosiloma-asiat käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.
- Ronkainen, S. Pehkonen, L. Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2011. Tutkimuksen voima-sanat. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Syvänperä, O. & Turunen, L. 2012. Palkkavuosi. Helsinki: Edita.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

## Sähköiset lähteet

Digi, digitaalinen, digitalisoituminen ja digitalisaatio. Digisavo. Viitattu 24.10.2017  
<http://www.digisavo.fi/digi-digitaalinen-digitalisoituminen-ja-digitalisaatio/>

Ennakkoperintäasetus. 1996. Viitattu 17.7.2017.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19961124>

Ennakkopidätyksen toimittaminen. Verohallinto. Viitattu 5.4.2017.  
[https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat\\_veroohjeet/Ennakkoperinta/Tyonantajat/Ennakkopidatkyksen\\_toimittaminen\\_ja\\_verokortit/Ennakkopidatkyksen\\_toimittaminen\(12222\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Tyonantajat/Ennakkopidatkyksen_toimittaminen_ja_verokortit/Ennakkopidatkyksen_toimittaminen(12222))

Hallituksen esitys HE 130/2016 vp. Eduskunta. Viitattu 30.7.2017.  
[https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE\\_130+2016.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_130+2016.aspx)

Hallituksen esitys HE 170/2017 vp. Eduskunta. Viitattu 30.7.2017.  
[https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE\\_170+2016.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_170+2016.aspx)

Kilpailukyky sopimus. SAK. Viitattu 16.2.2018.  
<https://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/kilpailukyky sopimus>

Kilpailukyky sopimuksen vaikutukset yrityksiin. Yrittäjät. Viitattu 25.7.2017.  
<https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/ajankohtaista/kilpailukyky sopimuk sen-vaikutukset-yrityksiin-545930>

Kotimaan päivärahat 2017. Veronmaksajat. Viitattu 14.7.2017.  
<https://www.veronmaksajat.fi/Palkka-ja-elake/Paivarahat/kotimaan-paivarahat-2017/>

Kuusi ensiaskelta tietotekniikan hyödyntämisessä. Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus. Viitattu 27.10.2017.  
<https://www.tieke.fi/pages/viewpage.action?pageId=3441508>

Luontoisedut verotuksessa. Verohallinto. Viitattu 23.5.2017.  
[https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat\\_veroohjeet/Ennakkoperinta/Tyontekijat/Luontois edut/Luontoisedut\\_verotuksessa\(42093\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Tyontekijat/Luontois edut/Luontoisedut_verotuksessa(42093))

New Directions in Payroll. Accounting Today. Viitattu 28.7.2017  
<http://search.proquest.com/nelli.lau-rea.fi/docview/1535384074/fulltextPDF/267F61BC568144F7PQ/1?accountid=12003>

Palkanlaskenta. Accountor. Viitattu 27.1.2018.  
<https://www.accountor.fi/palkka-ja-henkilostohallinto/palkanlaskenta>

Palkat. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 3.2.2017.  
<https://ek.fi/mita-teemme/palkat/>

Sairauspoissaolot. Helsingin seudun Kauppakamari. Viitattu 29.7.2017.  
<http://kauppakamaritieto.fi/nelli.laurea.fi/fi/s/t/palkanlaskenta/i-sairauspoissaolot/>

Taloushallinto pintaa syvemmältä. Procountor. Viitattu 27.10.2017.  
[http://tilinet.fi/assets/procountorkirja2015\\_luku2-sahkoinen-taloushallinto-pilvipalvelu.pdf](http://tilinet.fi/assets/procountorkirja2015_luku2-sahkoinen-taloushallinto-pilvipalvelu.pdf)

Tiedonkeruun menetelmän valinta. Tilastokeskus. Viitattu 5.12.2017.  
[http://www.stat.fi/tup/htpalvelut/haastutk\\_toiminta\\_tiedonkeruu.html](http://www.stat.fi/tup/htpalvelut/haastutk_toiminta_tiedonkeruu.html)

Työehtosopimuslaki. 1946. Viitattu 17.5.2017.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>

Työsopimuslaki. 2001. Viitattu 3.4.2017.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työnantajan ja työntekijän eläke- ja vakuutusmaksuprosentit 2017. Verohallinto. Viitattu 5.6.2017.

[http://www.vero.fi/fi-FI/Tietoa\\_Verohallinnosta/Uutiset/Tyonantajan\\_ja\\_tyontekijan\\_elake\\_ja\\_vaku\(41595\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Tietoa_Verohallinnosta/Uutiset/Tyonantajan_ja_tyontekijan_elake_ja_vaku(41595))

Ulkomaan päivärahat 2017. Veronmaksajat. Viitattu 20.7.2017.

<https://www.veronmaksajat.fi/Palkka-ja-elake/Paivarahat/ulkomaan-paivarahat-2017/>

Viekö robotiikka palkanlaskijoiden työpaikat-mitä siitä pitäisi ajatella. Accountor. Viitattu 6.9.2018.

<https://www.accountorhr.fi/2017/02/17/vieko-robotiikka-palkanlaskijoiden-tyopaikat-mita-siita-pitaisi-ajatella/>

1.1.1 Mikä on KvaliMOTV. Viitattu 7.11.2017.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1.html>

1.2.2 Laadullisen tutkimuksen elementit. Viitattu 7.11.2017.

[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1\\_2\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2_2.html)

6.3 Haastattelu. Viitattu 7.11.2017.

[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3.html)

6.3.2 Teemahaastattelu. Viitattu 7.11.2017.

[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html)

7.3.4 Teemoittelu. Viitattu 7.11.2017.

[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_4.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html)

## Taulukot

Taulukko 1	Palkan muodostuminen (Palkat, 3.4.2017).....	8
Taulukko 2	Autojen ikäryhmät (Luontoisedut verotuksessa, 23.5.2017) .....	12
Taulukko 3	Päivärahat kotimaassa (Kotimaan päivärahat 2017, 14.7.2017.) .....	14
Taulukko 4	Palkanlaskentaprosessi. (Lahti 2014, 142) .....	18



## Liitteet

Liite 1: Haastattelupohja.....	34
--------------------------------	----

## Liite 1: Haastattelupohja

### Taustatiedot

- Ikä
- Millainen koulutustausta
- Kauan työskennellyt palkanlaskijana?

### Miten näet palkanlaskijan työn tällä hetkellä?

- Millaisia työtehtäviä palkanlaskijoilla on?
- Millaista osaamista odotetaan/vaaditaan vastavalmistuneelta

### Millaisia erilaisia palkanlaskentajärjestelmiä on käytössä?

- Mitä käyttänyt?
- Millainen on hyvä järjestelmä?
- Mitä kehitettävää olisi?
- 

### Onko työn kuvassa tapahtunut muutoksia uran aikana muutoksia?

### Mitä muutoksia oletat työhön tulevan tulevaisuudessa?

- Vaikuttaako Kilpailukyky sopimus?
- Digitalisoitumisen vaikutus?
- Pysyvätkö työtehtävät samoina vai muuttuvatko? Miten?