

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalous

2020

Daniel Karlsson

KOHTI AUTOMATISOITUA PALKANLASKENTAA



OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalous | Taloushallinto

2020 | 38 sivua, 4 liitesivua

Daniel Karlsson

KOHTI AUTOMATISOITUA PALKANLASKENTAA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää digitaalisen taloushallinnon nykytilaa palkanlaskijan näkökulmasta, ja millaista osaamista palkanlaskennan tehtävissä tulevaisuudessa mahdollisesti tarvitaan. Ensimmäisenä pyrittiin selvittämään kokonaisuudessa taloushallinnon digitaalisuuden tilaa, jonka jälkeen perehdyttiin digitaalisuuteen palkanlaskijan näkökulmasta.

Tällä hetkellä palkanlaskentaohjelmat mahdollistavat jo sen, että palkanlaskennan tapahtumat voidaan käsitellä mahdollisimman automaattisesti ilman paperin käyttöä. Tässä työssä käsitellään myös erilaisten automaatioiden ja robotiikan hyödyntämistä palkanlaskennassa, ja miten niitä voidaan hyödyntää tulevaisuudessa. Työssä käydään läpi myös Kansallisen tulorekisterin tuomia muutoksia ja vaikutuksia palkanlaskentaan

Osana opinnäytetyötä tein kyselytutkimuksen tilitoimiston palkanlaskijoille aiheesta, miten digitaalisuus on vaikuttanut palkanlaskijan työnkuvaan. Kyselyn perusteella voidaan sanoa, että kohdeyrityksen palkanlaskijat eivät pysty vielä hyödyntämään tarpeeksi automaatiota palkanlaskennanprosesseissa.

ASIASANAT:

Automaatio, Digitaalisuus, Palkanlaskenta

BACHELOR'S / MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business Administration | Financial Management

2020 | 38 pages, 4 pages in appendices

Daniel Karlsson

TOWARDS AUTOMATED PAYROLL

The aim of this thesis was to find out the current state of digital financial management from the payroll's point of view, and what kind of skills may be needed in payroll tasks in the future. The first attempt was to find out the state of digitalization in financial administration, after which digitalization was introduced from the payroll's point of view.

Currently, payroll software already allows payroll transactions to be processed as automatically as possible without the use of paper. This work also deals with the utilization of various automations and robotics in payroll, and how they can be utilized in the future. The work also reviews the changes and effects on payroll brought by the National Income Register

As part of my thesis, I conducted a survey for accountants in the accounting firm on the topic of how digitalization has affected the payroll's job description. The survey to a small extent says that the payroll of the target company may be even more useful for the needs of automated payroll processes.

KEYWORDS:

Automation, Digital, Payroll

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO.	6
1 JOHDANTO	7
2 DIGITAALINEN TALOUSHALLINTO	8
3 AUTOMAATIO PALKANLASKENNASSA	12
3.1 Palkanlaskennan prosessi	13
3.2 Ohjelmistorobotiikka ja tekoäly palkanlaskennassa	15
3.3 Sähköinen arkistointi	18
3.4 Tulorekisteri	19
4 AUTOMATISOITU PALKANLASKENTA TILITOIMISTOSSA X	23
4.1 Tutkimustapa	23
4.2 Taustatiedot	23
4.3 Automaatio palkanlaskennassa	25
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	30
LÄHTEET	32

LIITTEET

Liite 1. Automaatio palkanlaskennassa

KAAVIOT

Kaavio 1. Työkokemus	24
Kaavio 2. Suurin este automaatioon palkanlaskennassa	25
Kaavio 3. Tuntikorttien toimitustapa	26
Kaavio 4. Tärkeimmät asiat tulevaisuuden palkanlaskennassa	27
Kaavio 5. Pystytkö hyödyntämään automaatiota tulorekisteri-ilmoittamisessa.	28
Kaavio 6. Onko Tulorekisteri ilmoittaminen helpottanut työtäsi	28
Kaavio 7. Tärkeimmät asiat tulevaisuuden palkanlaskennassa	29

KUVAT

Kuva 1 Robotiikka ja automaatio tehostavat kontrolleja ja riskienhallintaa – (Älykäs taloushallinto 2018)	10
Kuva 2 Palkanlaskennan prosessi (Finago, Procountor)	14
Kuva 3 Ohjelmistorobotiikan ja älykkään automaation työkaluja (Älykäs taloushallinto)	17
Kuva 4 Tulorekisteri-ilmoittamisen prosessi (Finago Procountor)	21
Kuva 5 Tekninen rajapinta (Finago, Procountor)	21

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO.

AI	Artificial intelligence, tekoäly
Applied AI	Sovellettu tekoäly
General AI	Yleinen tekoäly
KATRE	Kansallinen tulorekisteri
KELA	Kansaneläkelaitos
Machine Learning	Koneoppiminen
RPA	Robotic Process Automation. Ohjelmistorobotiikka
Strong AI	Vahva tekoäly
TVR	Työllisyysrahasto
Weak AI	Heikko tekoäly

1 JOHDANTO

Taloushallinnon ala on jo pitkään elänyt murroksessa, ja kehitys on viime vuosien aikana ottanut suuria harppauksia kohti automatisoitua eli digitaalista taloushallintoa. Digitaalisessa taloushallinnossa käsitellään kaikki kirjanpidon ja sen osaprosessien, kuten palkanlaskennan tapahtumat mahdollisimman automaattisesti ilman paperin käyttöä.

Kansallinen tulorekisteri on tuonut myös muutoksia palkanlaskijan työnkuvaan. Tulorekisteri on sähköinen tietokanta, joka sisältää jokaisen palkansaajan palkka-, etuus- ja eläketiedot yksilötasolla.

Opinnäytetyössä selvitetään digitaalisen taloushallinnon nykytilaa, palkanlaskijan näkökulmasta ja selvitetään Kansallisen tulorekisterin tuomia muutoksia ja vaikutuksia palkanlaskentaan. Mitä muutoksia nykytilanteeseen tarvittaisiin, jotta palkanlaskennan voisi automatisoida? Opinnäytetyön lähtökohtana oli oma työ palkanlaskijana ja mielenkiinto siihen, miten palkanlaskijan työnkuva muuttuu automaation myötä kohti asiantuntijatehtäviä.

Toisessa luvussa tulen käsittelemään mitä automaatio on yleisesti taloushallinnon alalla, ja mitä hyötyä siitä on, kun järjestelmät ja liittymät hoitavat suuren osan työvaiheista, ja tämän takia poistuvat ihmisen rutiinitehtävissä tekemät inhimilliset virheet.

Kolmas luku käsittelee automaatiota palkanlaskennassa ja sitä mitä hyötyä siitä on, kun palkanlaskennan manuaalisista työvaiheista päästään eroon palkanlaskentaohjelmien avulla. Millainen palkanlaskennan prosessi on tällä hetkellä, entä mitä vaikutuksia sillä on palkanlaskijan työnkuvaan, kun ohjelmilla hoidetaan palkkaprosessit kokonaisuudessaan, kaikki palkkojen laskemisesta, maksamisesta, viranomaisilmoituksiin saakka. Tässä luvussa käydään läpi myös Kansallisen tulorekisterin vaikutuksia palkanlaskijan työnkuvaan, miten se on vaikuttanut, kun ilmoittaminen on muuttunut reaaliaikaiseen palkkailmoittamiseen.

Neljäs luku pitää sisällään kyselyn, jossa selvitettiin, miten automaatio on vaikuttanut tilitoimiston palkanlaskijan työnkuvaan. Lopuksi pohditaan vielä sitä, millainen palkanlaskijan työnkuva on tulevaisuudessa.

2 DIGITAALINEN TALOUSHALLINTO

Taloushallinto digitalisoituu joka vuosi yhä enemmän, ja samalla se tarjoaa mahdollisuuden kasvaa ja kehittyä, mutta mitä digitaalisella taloushallinnolla tarkoitetaan?

Digitaalinen taloushallinnossa kaikki tieto on samassa paikassa, joko verkkopalvelussa tai mobiilisovelluksessa, se tarkoittaa käytännössä sitä, että tietovirta ja käsittelyvaihe automatisoidaan ja käsitellään digitaalisessa muodossa. Tämän takia digitaalista taloushallintoa voidaan kuvata myös sanoilla automaattinen taloushallinto. (Accountor 2019; Kaarlejärvi & Salminen 2018, 14)

Digitaalisessa taloushallinnossa käsitellään kaikki tiedonsiirto eli kaikki kirjanpidon ja sen osaprosessien tapahtumat mahdollisimman automaattisesti ilman paperin käyttöä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että digitaalisessa taloushallinnossa kaikki taloushallinnon materiaalit käsitellään sähköisessä muodossa, tiedot siirretään sähköisesti eri osapuolien, järjestelmien ja osaprosessien välillä, arkistointi on myös sähköisessä muodossa ja tietoon pääsee käsiksi sähköisesti, paikasta ja ajasta riippumatta. (Alanen 2015; Kaarlejärvi & Salminen 2018, 14.)

Kun yritys pyrkii täydelliseen digitaalisuuteen, heidän on myös pyrittävä hoitamaan kaikki taloushallinnon tietovirrat sähköisesti toimittajien, asiakkaiden, viranomaisten, työntekijöiden, rahoittajien sekä myös mahdollisten sidosryhmien kanssa. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 14–15.)

Älykkäät taloushallinnon järjestelmät pystyvät luomaan käsittelysääntöjä itselleen, ne pystyvät käsittelemään normaali- ja poikkeamatilanteita, tunnistavat ja selvittävät mahdollisia virhetilanteita, täsmäyttävät ja analysoivat lopputuotoksia sekä ennustavat myös tulevaa. Tämä mahdollistaa automaattiset siirrot taloushallinnon eri prosessien välillä ja samalla se mahdollistaa taloushallinnon työntekijöille uudenlaista ajankäyttöä ja osaamisen hyödyntämistä. (Alanen 2015; Kaarlejärvi & Salminen 2018, 17–20)

Digitaalisuuden yleistyessä datan ja tiedon hallinnan merkitys on noussut uudelle tasolle, kun tiedot ovat digitaalisessa muodossa voidaan automaatiota ja tekoälyä hyödyntää myös toiminnan tehostamiseen (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 68.)

Taloushallinnossa käsitellään sisään tulevaa dataa organisaation toiminnoista ja se muunnetaan standardoituun taloudelliseen muotoon. Kun data on automatisoitu ja

prosessoitu, se nopeuttaa työskentelyä ja samalla tehostuu myös palvelutuotanto. Itse hyöty datasta tulee prosessoinnin lopuksi, kun se on jalostunut tiedoksi. Dataa voidaan hyödyntää raportoinnissa ja analytiikassa, ja silloin se luo oikean kuvan organisaation tilanteesta ja sen kehityksestä. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 68; Rättyä 2019)

Taloushallinnossa on käytettävissä paljon hyvänlaatuista digitaalista dataa, joka on edellytys automaatiolle ja tehokkaalle prosessoinnille. Datan laadun parantaminen tarkoittaa esimerkiksi paperilla saatavan datan muuttamista digitaaliseksi ja datan virheiden korjaamista tai datan oikeellisuuden varmistamista kontrolleilla, täsmäytysrutiineilla sekä päivityksillä. Datan on oltava myös sellaisessa paikassa, josta se on helposti saatavilla ja sen on oltava muodossa, jossa eri järjestelmät ymmärtävät sen. (Ekman 2020; Kaarlejärvi & Salminen 2018, 68–79.)

Automaatio tuo myös haasteita organisaation toimintaan, Matias Tiala sanoo Tilisanoimissa, ettei suurin haaste automaatiossa ole välttämättä nopeasti kehittyvä teknologia, vaan kaikkein suurimmat rajoitteet tulevat organisaatioista ja sen asenteista. Tärkeää olisikin hahmottaa päivittäisistä tehtävistä ne, jotka vievät paljon aikaa, ja jotka voitaisiin automatisoida. (Remes 2020.)

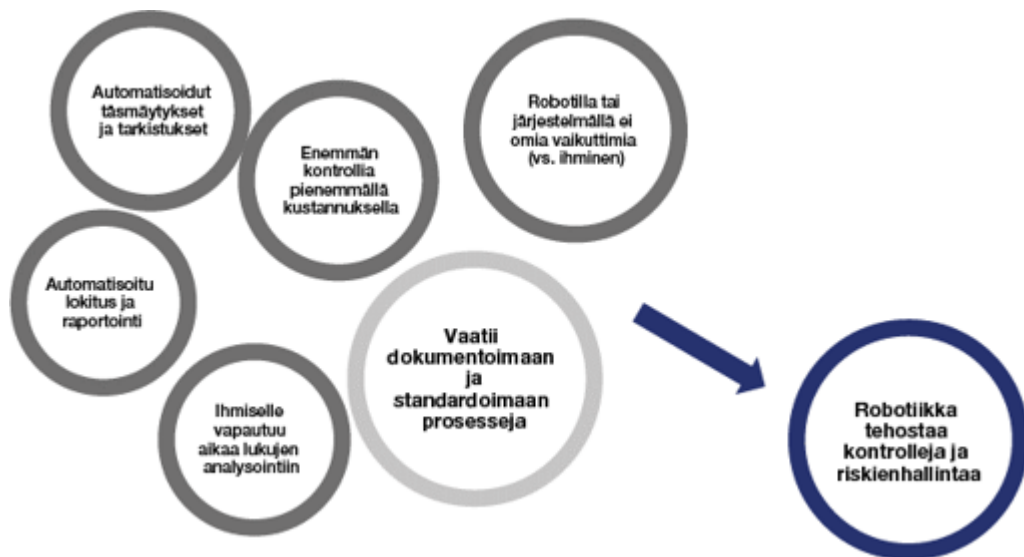
Mitä hyötyä digitalisaatio ja automatisointi tuovat taloushallinnon alan yritykselle? Digitaalisessa taloushallinnossa on suuria etuja verrattuna perinteiseen paperiseen ja manuaalisesti tehtävään taloushallinnon alan työhön.

Yritykset, jotka ovat siirtyneet ajoissa digitaaliseen taloushallintoon, ovat savuttaneet tyypillisesti 30–50 prosentin parannuksen työn tehokkuuteen. Näissä laskelmissa on arvioitu koko prosessi, sisältäen taloushallinto-osaston resurssien lisäksi muut yrityksen työntekijät, jotka ovat osallistuneet prosessiin. Integroidussa taloushallinnossa yhtä tietoa ei käsitellä useaan kertaan, ainoastaan kerran, ja perustiedot ovat yhdessä paikassa. Myös taloushallinnon ohjelmistojen tuotekehitys takaa sen, että organisaatio pysyy kehityksessä mukana ja ohjelmat ovat ajan tasalla. (Kaarlejärvi & Salminen, 2014, 32; Risänen 2019)

Digitaalisessa taloushallinnossa suurin hyöty tulee tiedon liikkumisessa ja käsittelyssä, sen avulla päästään eroon eri rutiineista. Koska tieto liikkuu ohjelmistojen välillä automaattisesti reaaliajassa, se lisää myös tuottavuutta, näin se mahdollistaa kustannustehokkaan taloushallinnonpalvelun. (Netvisor, Kuokkanen 2018.)

Automaation avulla saadaan myös erilaisia raportti- ja lokitietoja itse prosesseista ja niiden toimivuudesta, jopa reaaliajassa. Lokitiedoista nähdään myös se, miten tietoja on muutettu, ja kuka muutoksen on mahdollisesti tehnyt, näin riski virheistä ja väärinkäytöksistä pienenee. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 161; Rumpu 2020)

Käyttöoikeuksien hallinnalla on taas mahdollista rajata pääsy tietoihin ja toimintoihin vain niille henkilöille, joilla on tarpeellista päästä yrityksen tietoihin, esimerkiksi palkanlaskennan tietoihin rajataan pääsy vain niille työntekijöille, jotka hoitavat yrityksen palkanlaskentaa.



Kuva 1 Robotiikka ja automaatio tehostavat kontroleja ja riskienhallintaa – (Älykäs Taloushallinto 2018, 161).

Organisaatiolle tai asiakkaalle automaation hyödyntäminen näkyy (kuva 1) työn kustannuksissa, tehostumisena sekä virheettömämpinä suorituksina.

Pilvipalveluiden suosio on lisääntynyt taloushallinnon alan yrityksissä voimakkaasti, niitä pidetään helppona ja vaivattomana ratkaisuna. Pilvipalveluiden paras puoli on ylläpitorutiinien helppous, sillä yrityksen ei tarvitse itse huolehtia sovelluksen ylläpidosta, varmistuksista tai päivityksistä, käytössä on aina ajan tasalla olevat versiot sovelluksista. Yrityksen tiedot löytyvät yhdestä paikasta, tallennustilaa on käytännössä loputtomasti, eikä omaa konetta tarvitse välttämättä esimerkiksi työmatkoilla. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 42; Visma 2020)

Pilvipalvelun käyttöönotto yrityksissä on edistänyt automaatiota, Jari Viljanen PWC:ltä kirjoitti, että ”noin 70 % kaikista suomalaisista yrityksistä käyttää pilvipohjaisia työkaluja, ja yli puolet pk-yrityksistä hyödyntää pilvipohjaisia kirjanpitoratkaisuja”. (Viljanen 2019.)

Pilvipalvelun suosion vuoksi taloushallinnon ohjelmia kehitetäänkin nykyisin mobiilikäyttö edellä, sillä esimerkiksi tilitoimiston asiakas voi hoitaa osan perinteisistä tilitoimiston tehtävistä myös itse reaaliaikaisesti ja mobiilisti. Myös työntekijät hyötyvät mobiilisovelluksista, sillä sen avulla he pystyvät tekemään tuntikirjaukset ja mahdolliset matkalaskut. (Iivonen 2020; Kaarlejärvi & Salminen 2018, 29.)

Taloushallinnon työntekijän työaikaa voidaan käyttää ihmisen älykkyyttä ja inhimillisyyttä hyödyntäviin tehtäviin, kun rutiinitehtävät on automatisoitu. Automaation avulla pystytään suorittamaan tehtävät paremmin, nopeammin ja mielekkäämmin, sillä pystytään myös työtyytyväisyyden lisäksi parantamaan asiakastytytyväisyyttä. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 21.)

Jonathan Teir sanoo Tilisanomien artikkelissa, että automatisointi säästää aikaa, rahaa ja se poistaa työtehtäviä, joita hoidetaan rutiininomaisesti. Vaikka tulevaisuudessa koneet tekevät suuremman osan taloushallinnon töistä, silti ihmisen täytyy aina varmistaa, että kaikki menevät varmasti oikein. (Remes 2020.)

3 AUTOMAATIO PALKANLASKENNASSA

Automatisointi on tuonut varmuutta palkanlaskennan prosesseihin, koska manuaaliset työtehtävät ovat poistuneet suurimmaksi osaksi kokonaan ja tieto kulkee reaaliaikaisesti suoraan järjestelmän kautta käsittelyyn. Kun yritys pyrkii automaatioon palkanlaskennassa, on palkkahallinnon prosessit laitettava ennen siihen siirtymistä kuntoon. Automaatioon siirtymisen esteinä usein on se, että yritysten HR- ja palkkatoiminnot ovat vielä jäljessä verrattuna tuotantopuoleen. Ongelmana voi olla myös palkanlaskennan prosessien ja järjestelmien standardoimattomuus, myös liiallinen räätälöinnin tarve ovat usein syy siihen, ettei ole siirrytty automaatioon palkanlaskennassa. Tämän vuoksi palkkahallinto kokonaisuudessaan kannattaa ulkoistaa sellaiselle yritykselle, jonka ydinbisnekseen kuuluu palkanlaskenta. (Silta Oy 2020, 4; Starck 2018)

Eri palkkakaavioiden avulla voidaan laskea palkat automaattisesti ja laittaa maksuun suoraan palkkaohjelmistosta. Tiedot siirtyvät automaattisesti kirjanpitoon ja palkkalaskelmat siirtyvät työntekijöiden mobiilisovellukseen tai verkkopankkiin verkkopalkan avulla. Verkkopalkka on sähköinen palkkalaskelma, jota pääsee tarkastelemaan verkkotai mobiilipankin kautta. (Kuokkanen 2018)

Automaatio poistaa myös manuaaliset rutiinityöt kuten raporttien ajot, palkan ja lomaoikeuksien tarkistukset sekä lakisääteisten seurantojen tekemisen. Myös kirjanpidon tositteiden tekeminen ja lomapalkkavarauksien hoitaminen sujuu tehokkaammin sekä luotettavammin automaation avulla. Automaatio tuo palkkaprosesseihin lisää tehoa, ja samalla se myös vähentää virheitä ja parantaa palkanlaskennan tarkkuutta. (Aditro 2020)

Palkkatietojen oikeellisuus on palkanlaskennassa tärkeää. Se vaikuttaa esimerkiksi palkansaajalle maksettavaan summaan, kirjanpitoon eli yrityksen tulokseen sekä verottajalle toimitettavien tietojen oikeellisuuteen. Jos palkkatietojen tuottaminen ja tarkastaminen on automatisoitu pitkälle, virheitä ei tarvitse tarkastaa manuaalisesti, vaan robotit etsivät palkkalaskelmista mahdolliset virheet. (Silta Oy 2020, 6)

Palkanlaskennasta syntynyttä tietoa kannattaa myös hyödyntää henkilöstötuottavuuden analysointiin, sillä henkilöstökulut ovat yleensä yrityksen suurin kuluerä. Myös palkanlaskennan sivutuotteena syntyvää tietoa, dataa, voitaisiin hyödyntää nykyistä enemmän, esimerkiksi kausityöntekijöiden palkkaaminen voitaisiin ennakoida hyvissä ajoin, ennen kuin niille on edes tarvetta. Datan avulla voisi myös tunnistaa työkyvyn menettämisen

alla olevia ihmisiä ja näin ennaltaehkäistä työntekijöiden sairauslomia, sekä työkyvyttömyyttä. (Silta Oy 2020, 6)

Myös erilaisten seurantaohjelmien merkitys tilitoimistoissa kasvaa tulevaisuudessa, esimerkiksi automaattinen työaika raportointi tuo monia etuja palkanlaskijalle, yritykselle ja sen henkilöstölle, se luo mahdollisuuden erilaisten palkkaprosessien kehittämisen ja liiketoiminnan kasvun tehostamisen. (Rättyä 2019.)

3.1 Palkanlaskennan prosessi

Palkanlaskennan prosessi on paljon enemmän kuin pelkkä palkanlaskenta ja palkan maksaminen. Palkkahallinnon kokonaisprosessissa täytyy ottaa huomioon koko prosessi, sisältäen työntekijöiden, esimiesten ja palkkahallinnon toimenpiteet sekä taloushallinnon raportoinnin tarpeita, myös yrityksen ulkopuolelle ulottuvat prosessit pitää huomioida, kuten viranomaisilmoitukset. (Kaarlejärvi & Salminen, 2014, 138.)

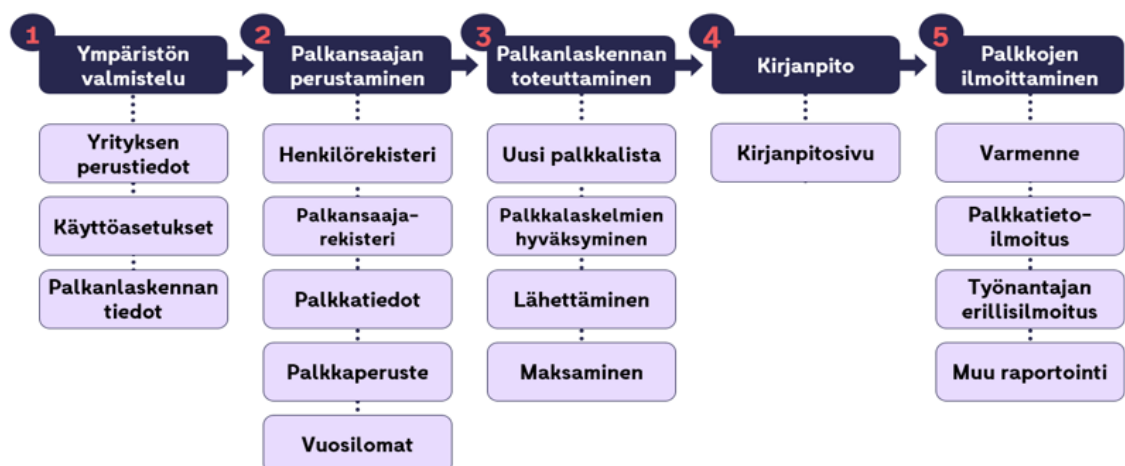
Tällä hetkellä palkkatietoja käsitellään suurimmaksi osaksi vielä sähköisesti. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että kaikki palkanlaskennan vaiheet voidaan tehdä yhdessä ohjelmassa. Silti palkkaan liittyviä tietoja kerätään vielä ympäri organisaatiota, ja kasataan yhteen palkkajärjestelmän avulla. Työntekijä kirjaa omat työtunnit järjestelmään, josta esimies tarkistaa ja hyväksyy ne, jonka jälkeen ne siirtyvät palkanlaskijalle, eli palkkaan liittyvät tiedot eivät tule suoraan palkanlaskentaohjelmaan. (Accountor 2020)

Palkanlaskentaohjelmalla hoidetaan palkkojen laskeminen, maksaminen ja niihin liittyvät viranomaisilmoitukset. Ennakonpidätykset sekä työntekijä- ja työnantajamaksujen laskenta tapahtuu automaattisesti ja järjestelmien avulla palkkatapahtumat voidaan siirtää automaattisesti kirjanpitoon ja taloushallinnon raporteille. Palkanlaskennan prosessissa voi olla silti vielä käytössä jonkin verran manuaalisia työvaiheita, ja esimerkiksi Exceltaulukot ja paperiset tuntikirjaukset ovat mahdollisesti vielä käytössä. (Finago, Procountor 2020)

Tässä esimerkkinä on Procountorin palkanlaskennan prosessi (kuva 2), jossa voidaan ylläpitää henkilö- ja palkkatietoja, laskea ja maksaa palkkoja sekä lähettää palkkoihin liittyvät ilmoitukset Tulorekisteriin.

- Ympäristön valmisteluun tarvitaan yrityksen, palkanlaskennan ja kirjanpidon tiedot.
- Palkansaajan perustaminen aloitetaan perustamalla työntekijä henkilörekisteriin. Tämän jälkeen päästään palkansaajarekisteriin, jossa hallinnoidaan palkanlaskentaan liittyviä asioita – palkkatiedot, veroprosentti ja vuosilomalaskelma
- Palkkalaskelmat luodaan palkkalistanäkymällä, siinä määritellään kyseisen palkkalistan kausitietoja sekä valitaan palkkalistalle palkansaajat.
- Palkkalistan luomisen jälkeen päästään käsittelemään listan palkkalaskelmia. Palkkalaskelmat muodostuvat niiden tietojen pohjalta mitä on laitettu työntekijästä palkansaajarekisteriin esimerkiksi palkkatiedot ja veroprosentti tulevat automaattisesti. Manuaalisesti pitää kuitenkin lisätä esimerkiksi sairauspoissaolot.
- Palkkalistan palkat hyväksytään ja lähetetään palkansaajille, sekä laitetaan maksuun palkansaajalle joko palkka-aineistona tai SEPA-maksuina.
- Palkkojen kirjanpito muodostuu automaattisesti palkkalaskelmien hyväksymisen jälkeen.
- Palkkatietojen ilmoittaminen tulorekisteriin toteutetaan palkkatietoilmoituksen ja työnantajan erillisilmoituksen avulla. (Finago, Procountor 2020)

PALKANLASKENNAN PROSESSI PROCOUNTORISSA



Kuva 2 Palkanlaskennan prosessi (Finago, Procountor 2020)

Palkanlaskennan prosessissa on otettava huomioon myös se, mitä EU:n tietosuoja-asetuksessa [2016/679] sanotaan henkilötietojen käsittelystä. Tietosuoja-asetuksen vaatimuksia on noudatettava, kun henkilötietojen käsittely on kokonaan tai osittain automaattista, tai ne muodostavat rekisterin osan. Henkilötietoja on myös käsiteltävä lainmukaisesti, asianmukaisesti, rekisteröidyn kannalta läpinäkyvästi, sekä turvallisesti ja luottamuksellisesti. Ne on myös säilytettävä sellaisessa muodossa, josta rekisteröity henkilö on tunnistettavissa ainoastaan niin kauan kuin on tarpeen tietojenkäsittelyn tarkoitusten toteuttamista varten. (Tietosuoja.)

Työaikalaisissa taas sanotaan, että työnantajan täytyy kirjata tehdyt tunnit ja niistä suoritettut korvauksen työntekijöittäin (työaikalaki 5.7.2019/872, 7:32§).

Erilaiset työajanseurantajärjestelmät ovat helpottaneet työajanseurantaa, esimerkiksi sormenjälkitunnistuksen avulla työajan kirjaus on helppoa. Se on varma ja luotettava tapa tehdä kirjaukset, eikä unohtuvia tunteita tarvita, joten mahdollisia puuttuvia tietoja ei tarvitse korjailla jälkeinpäin. Mobiili työajanseuranta on taas kätevä tapa hoitaa leimaukset työpaikan ulkopuolella, vaikka silloin kun tehdään etätöitä. (Deltabit.)

Työajanseurantajärjestelmät ymmärtävät vuorokautiset-, jakso-, ja viikkoilyöt, laskee palkanlisät ja huomioivat poissaolot. Erilaiset automaatiot mahdollistavat myös sen, että työntekijöiden kirjautumista voi seurata reaaliajassa. Raporteilta taas näkee jälkikäteen työntekijöiden työtunnit, ja missä he ovat viettäneet työaika. (Deltabit.)

Työajanseurantajärjestelmät helpottavat ja yksinkertaistavat myös palkanlaskijan työnkuvaa, koska kaikki työntekijän tuntitiedot löytyvät yhdestä järjestelmästä ja näin työtuntitietojen kerääminen ja palkanlaskennan manuaaliset työvaiheet vähenevät tai jäävät mahdollisesti kokonaan pois.

3.2 Ohjelmistorobotiikka ja tekoäly palkanlaskennassa

Nykytekniikka mahdollistaa taloushallinnon tehokkaamman perusprosessien hoitamisen. Käyttöön on otettu jo ohjelmistorobotiikka ja seuraava askel on ohjelmistorobotiikan korvaaminen koneoppimisella ja tekoälyllä (Viljanen 2018).

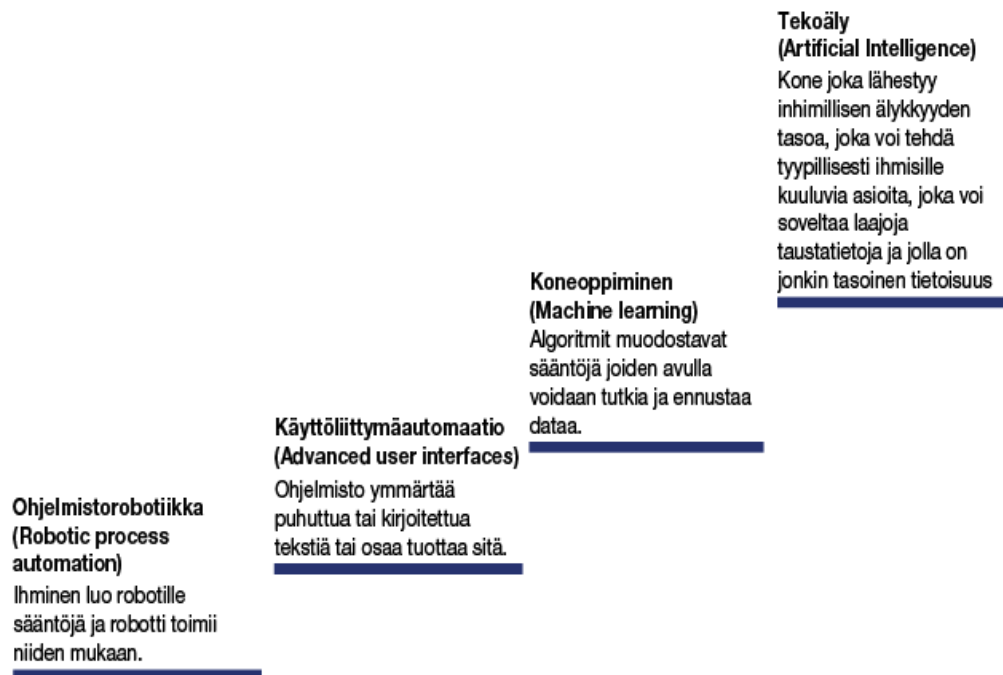
Ohjelmistorobotiikka, eli RPA (Robotic Process Automation) otetaan käyttöön yrityksissä, kun halutaan vähentää yrityksen kustannuksia ja parantaa työn tehokkuutta. Ohjelmistorobotiikka sopii hyvin tehtäviin, joissa on paljon rutiininomaisia työvaiheita, jotka ovat selkeitä ja toistuvat saman kaavan mukaan, kuten palkanlaskenta. (Aditro 2020; Azets 2020)

Ohjelmistorobotti on käytännössä kuin tavallinen työntekijä, mutta digiversiona (Kaarlejärvi 2018). Ero ihmiseen on se, että robotti ei tarvitse taukoja, eikä lomaa, se voi työskennellä vuoden jokaisena päivänä, kaikkina vuorokaudenaikoina.

Ohjelmistorobotti käyttää palkkaohjelmistoja käyttöliittymien välityksellä kuten ihmisetkin, se mukautuu yrityksen tarpeiden mukaan. Robotin tehtävänä on paikata järjestelmien heikkoja kohtia ja korvata palkanlaskijan manuaalisesti tekemä työ. (Kaarlejärvi 2019.)

Palkanlaskija voi keskittyä asiakaspalveluun tai oman alansa asiantuntijatyöhön, kun robotti hoitaa samaan aikaan esimerkiksi aineistojen sisään luvun ja tarkastukset, virheiden etsimisen, täsmäytykset tai raporttien tekemisen, se vertailee edellisten kuukausien palkkoja, analysoi niiden erot ja tuottaa palkanlaskijalle tarkastusraportin (Azets 2020), eli kaikki työt mitä palkanlaskija tekee, voidaan siirtää ohjelmistorobotin tehtäväksi.

Tällä hetkellä ohjelmistorobotiikka on hyödynnetyin robotiikan muoto taloushallinnon prosesseissa, koska se sopii hyvin säännönmukaisiin tehtäviin. Kehittymässä on muitakin robotiikan ja tekoälyn alle luokiteltavia teknologioita esimerkiksi tekoäly, joka voi tehdä erittäin monimutkaisiakin asioita ja jolla on jo jonkin tasoinen tietoisuus. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 51.)



Kuva 3 Ohjelmistorobotiikan ja älykkään automaation työkaluja (Älykäs Taloushallinto 2018, 51).

Heikko tekoäly (Weak AI, Narrow AI) eli sovellettu tekoäly (Applied AI) kykenee tuottamaan ratkaisun ainoastaan johonkin tarkasti rajattuun ongelmaan tai tehtävään (Randén 2017). Yleensä kun puhutaan tekoälystä, tarkoitetaan juuri tätä heikon tekoälyn sovelusmuotoa, eli se kykenee ratkaisemaan tai tekemään yhtä tehtävää kerrallaan. Tällä hetkellä kaikki tekoälyratkaisut perustuvat tähän heikkoon tekoälyn muotoon. (CGI Suomi 2020) Koneoppivan, heikon tekoälyn tavoitteena on saada ohjelmistot toimimaan paremmin historiatiedon ja työntekijän toiminnan perusteella. (Rumpu 2020.)

Yleinen tekoäly (Artificial General Intelligence) ja vahva tekoäly (Strong AI) tarkoittaa taas koneen kykyä jäljitellä inhimillistä älykkyyttä ja päättelyä. Kuvassa kolme näkyy, että yleisellä ja vahvalla tekoälyllä viitataan myös koneen kykyyn kehittää tietoisuutta, mutta nykyiset tekoälysovellukset ovat vielä kaukana tästä yleisestä tekoälystä. Koneoppiminen ML (Machine Learning) on taas tietojenkäsittelyn ala, jossa tietokone oppii tunnistamaan malleja ilman, että niitä tarvitse erikseen ohjelmoida. (Randén 2017.)

Tuntikirjaukset voivat tulevaisuudessa hoitua tekoälyn avulla esimerkiksi älykello voi tulkitä työtunnit ja kirjata tehdyt tunnit suoraan palkkaohjelmaan, tai se voi päätellä esimerkiksi kännykän sijainnin mukaan työntekijän olleen matkoilla kirjata kulut tältä ajalta matkalaskuksi. Tarkastaminen jää ainoastaan työntekijän ja palkanlaskijan vastuulle. (Rumpu 2020.)

Vaikka yritykset tunnistavatkin tekoälyn mahdollisuudet, on niiden laajamittaiseen käyttöönottoon vielä paljon matkaa. Tutkimuksen mukaan talousammattilaisista 90 % oli sitä mieltä, että taloushallinto on potentiaalinen alue tekoälyn käyttöönotolle, mutta vain 20% organisaatioista käyttää tekoälyä, ja vasta 28% suunnittelee sen käyttöönottoa. (Pursiainen 2018.)

3.3 Sähköinen arkistointi

Digitaalisen taloushallinnon periaatteiden mukaista on, että kaikki tositteet tallennetaan ja hyväksytään vain automaattisesti tai sähköisin toimenpitein. Arkistointi järjestetään myös sähköisesti ja skannaus sähköiseen arkistointiin on sallittu vain, jos tosite on saatu paperiversiona. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 90–93.)

Sähköisestä arkistoinnissa tietojen hakeminen on nopeaa, tietoihin pääsee käsiksi ajasta ja paikasta riippumatta, se lisää datan läpinäkyvyyttä, sekä työn joustavuutta. Sähköisessä arkistoinnissa on otettava huomioon myös se, että palkanlaskenta on osakirjanpitoa, joten palkka-aineiston arkistoinnin vaatimukset määritellään myös kirjanpitolaissa. (Kaarlejärvi & Salminen 2018, 90–93.)

Kirjanpidon materiaali on mahdollista säilyttää sähköisessä muodossa, mutta kirjanpito on järjestettävä niin, että liiketapahtumien, tositteiden ja kirjausten yhteys mahdollisten osakirjanpitojen kautta pääkirjanpitoon ja siitä tilinpäätökseen on vaikeuksitta todettavissa kumpaankin suuntaan (Kirjanpitolaki 30.12.2015/1620, 2:6§).

Kirjanpitolaissa sanotaan myös, että aineiston muuttumattomuus pitää edelleen varmistaa. Tämän varmistamiseksi riittää esimerkiksi se, että kirjanpito-ohjelmassa on suljetut tilikaudet lukittuna (Kirjanpitolaki 30.12.2015/1620, 2:7§).

Palkanlaskennan aineistot on arkistoitava erikseen muusta kirjanpitoaineistosta. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä velvoittaa myös, että työnantajan on säilytettävä hallussaan olevat työntekijän terveydentilaa koskevat tiedot erillään muista keräämistään

henkilötiedoista, eli terveystietoja sisältävä aineisto pitää olla arkistoituna erilleen muusta palkanlaskenta-aineistosta. Tämän vuoksi käyttäjäoikeuksien määrittelyt on tehtävä oikein, ja rajattava tarkoin, että palkkatietoihin ja terveystietoihin pääsevät käsiksi vain ne henkilöt kenellä on oikeudet niihin (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759, 2:5§).

Vaikka kirjanpitolaki määrittää tositteille ja liiketapahtumia koskevalle kirjeenvaihdolle kuuden vuoden vähimmäissäilytysajan (Kirjanpitolaki 30.12.2015/1620, 2:10§), silti palkanlaskennan aineistoja kannattaa säilyttää 10 vuoden ajan, koska tulorekisteri-ilmoituksille on säädetty 10 vuoden korjausvelvollisuus (Fredman 2020).

3.4 Tulorekisteri

Kansallinen tulorekisteri eli KATRE on sähköinen tietokanta, joka sisältää jokaisen palkansaajan palkka-, etuus- ja eläketiedot yksilötasolla. Tämä hanke ei ole käytännössä muuttanut palkanlaskijan työnkuvaa, vain ilmoittaminen on muuttunut reaaliaikaiseen palkkailmoittamiseen. (vero 2019.)

Tulorekisteri on mahdollistanut sen, että erisisältöisinä, eri aikoina ja eri viranomaisille annettavista palkkatietojen vuosi-ilmoituksista luovuttiin kokonaan. Ennen tulorekisterin käyttöönottoa ilmoitukset piti ilmoittaa erikseen eläkeyhtiöille, verohallinnolle, työllisyysrahastolle (TVR) ja Kansaneläkelaitokselle (KELA). (Vero 2019.)

Tulorekisterin perimmäinen tavoite onkin helpottaa palkanlaskijoiden ja viranomaisten työtä automatisoimalla palkanlaskennan prosessi. Nykyisin tietoja tarvitsevat viranomaiset pystyvät itse hakemaan tarvitsemansa tiedon tulorekisteristä. Tulorekisterin sähköisestä asiointipalvelusta myös palkansaaja voi itse tarkistaa, mitä tulotietoja oma työnantaja on tulorekisteriin ilmoittanut. (vero 2019; Rumpu 2019)

Vuodesta 2021 alkaen Tulorekisterin asiointipalvelussa näkee myös maksettujen eläkkeiden ja etuuksien tiedot, myös ulosottoviranomainen liittyy silloin Tulorekisterin käyttäjien joukkoon. (Vero 2019.)

Tulorekisteriin ilmoitetaan tehdystä työstä maksetut palkat, luontoisedut, palkkiot, työkorvaukset ja muut ansiotulot. On myös hyvä huomioida, että tulorekisteriin pitää ilmoittaa myös verovapaat ja veronalaiset kustannukset. (Vero 2019.)

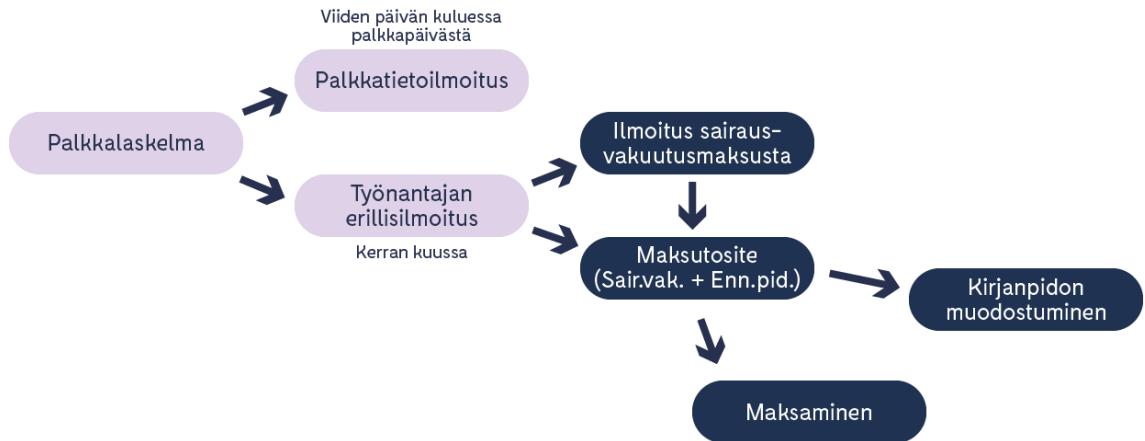
Työnantaja tai palkanlaskija ilmoittaa maksetut palkat ja muut ansiotulot tekemällä palkkatietoilmoituksen jokaisesta tulonsaajasta eli työntekijästä erikseen. Palkkatietoilmoitus ilmoitetaan tulorekisteriin viimeistään viidentenä päivänä palkkojen maksupäivän jälkeen. (Vero 2019.)

Myös työntekijöiden palkkaennakot voidaan ilmoittaa saman kuukauden palkanlaskennan yhteydessä, jos palkat maksetaan saman kalenterikuukauden aikana. Tässä tilanteessa palkkaennakosta ei tarvitse tehdä erikseen omaa palkkatietoilmoitusta. Palkkaennakkoa koskevia sääntöjä sovelletaan myös organisaation johtavassa asemassa oleville henkilöille sekä osakkaille maksettuihin palkkoihin. Palkkatietoilmoituksen voi ilmoittaa tulorekisteriin myös etukäteen, esimerkiksi suoraan palkkaohjelmasta palkka-ajon yhteydessä, mutta aikaisintaan 45 päivää ennen maksupäivää. (Vero 2019.)

Palkkatietoilmoituksesta pitää saada selville vähennettävät erät, kuten ennakonpidätys, lähdevero ja sosiaalivakuutusmaksut, palvelussuhteen tiedot, vakuuttamistiedot, poissaolotiedot, perusteeton etu ja takaisinperintämaksut. Palkkatietoilmoituksella ei ilmoiteta ammattiyhdistysjäsenmaksuja, työttömyyskassamaksuja, eikä puolueelle suoraan maksettavia luottamushenkilömaksuja tai arkaluonteisia poissaolon syytietoja. (Vero 2019.)

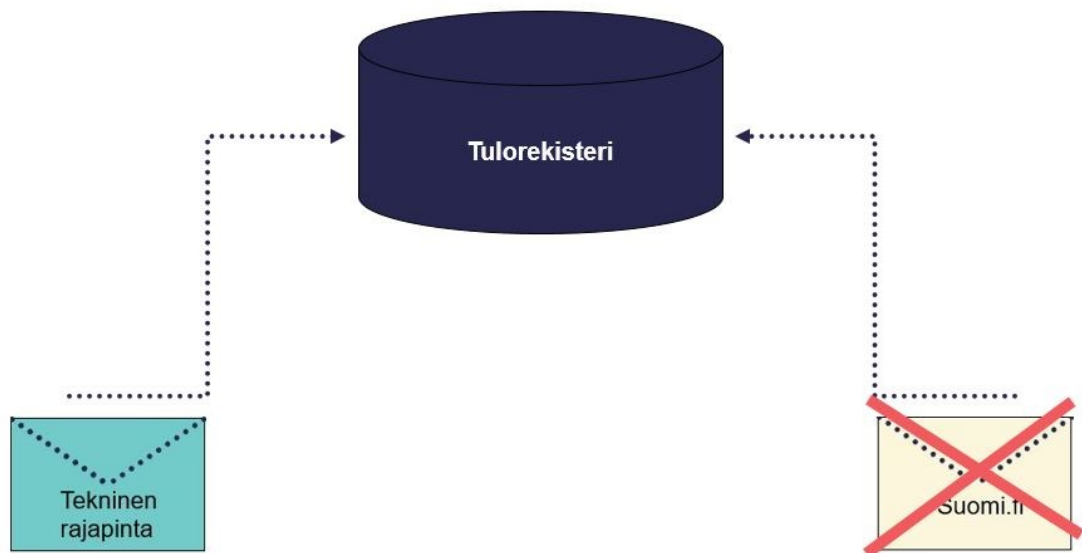
Palkkatietoilmoituksella ei ilmoiteta myöskään suurinta osaa pääomatuloista, kuten korkoja tai osinkoja, matka- ja majoittumiskorvauksia, jotka työnantaja on maksanut tositteen perusteella, eikä myöskään yrittäjän työtuloa, jos yrittäjä on vakuutettu yrittäjän eläkelain tai maatalousyrittäjän eläkelain mukaan. Työnantajalle maksettuja mahdollisia korvauksia ei myöskään ilmoiteta tulorekisteriin. (Vero 2019.)

Työnantaja tai palkanlaskija antaa myös erillisilmoituksen kerran kuukaudessa tiedoista, jotka eivät kohdistu yksittäiseen tulonsaajaan. Erillisilmoitus annetaan, kun ilmoitetaan kyseisen kohdekuukauden aikana maksettujen työnantajan sairausvakuutusmaksujen yhteismäärä ja siitä mahdollisesti tehdyt vähennykset tai, jos palkkojen maksaja kuuluu työnantajarekisteriin, eikä palkkoja ole maksettu lainkaan kyseisen kuukauden aikana, tätä ilmoitusta kutsutaan ”ei palkanmaksua-tiedoksi”. Työnantajan erillisilmoitus kuuluu antaa palkanmaksukuukautta seuraavan kuun 5. päivään mennessä. (Vero 2019.)



Kuva 4 Tulorekisteri-ilmoittamisen prosessi (Finago Procountor 2020)

Palkkatiedot voidaan ilmoittaa suoraan palkkaohjelmasta Tulorekisteriin teknisen rajapinnan avulla. Tekninen rajapinta on eri järjestelmien välille rakennettu yhteys, eli integraatio. (Vero 2019.)



Kuva 5 Tekninen rajapinta (Finago, Procountor 2020)

Monessa palkanlaskentaohjelmassa on jo muodostettu tämä sähköinen yhteys tulorekisteriin, sen avulla tiedot siirtyvät suoraan palkkaohjelmasta tulorekisteriin, tämän

sähköisen yhteyden vuoksi manuaaliset työvaiheet ilmoittamisessa on poistunut käytännössä kokonaan. (Vero 2019)

Tulorekisteri-ilmoittaminen sähköisistä järjestelmistä toteutetaan tulorekisterin varmennepalvelun (Public Key Infrastructure) avulla. Tämä varmenne annetaan joko yritykselle itselleen tai sen puolesta asioivalle taholle, esimerkiksi tilitoimistolle, jonka kanssa on tehty keskinäisen toimeksiantosopimus toimia asiakasyrityksensä puolesta tulorekisterissä. Tätä varmennepalvelua hyödyntävät kaikki tulorekisteriin aineistoja tuottavat sekä sieltä tietoja noutavat organisaatiot. (Vero 2019.)

Työnantajat voivat hakea myös Kelaetuuksia tulorekisterin palkkatietoilmoituksella, jos palkkaohjelma sallii sen. Hakemus tulorekisterin palkkailmoituksella edellyttää sen, että työnantaja on antanut suostumuksen vastaanottaa päätökset sähköisesti ja valtuuttanut yrityksen puolesta esimerkiksi palkanlaskijan hoitamaan Kelaetuuksien hakemisen. (Vero 2019.)

Tulorekisteri-ilmoituksella Kelasta voi hakea sairauspäivärahaa, äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa, erityisäitiysrahaa, perhevapaakorvausta ja kuntoutusrahaa. Tulorekisterin kautta ei voi hakea vuosilomakustannuskorvausta, osittaista vanhempainrahaa, osasairauspäivä- tai osakuntoutusrahaa, eikä myöskään tartuntatautipäivä- tai luovutuspäivärahaa. (Kela 2020.)

4 AUTOMATISOITU PALKANLASKENTA TILITOIMISTOSSA X

Opinnäytetyön empiirisessä osassa tehtiin kysely palkanlaskijoille tilitoimistossa X. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa, miten tilitoimiston palkanlaskijat kokevat automaation osana palkanlaskennan prosessia.

Kysely tehtiin case-tutkimuksena eli tapaustutkimuksena, jonka tuloksia ei voida yleistää, vaan kyse on yhden tilitoimiston palkanlaskijoiden mielipiteistä. Kyselyn tarkoituksena oli saada selville, pystyvätkö palkanlaskijat hyödyntämään automaatiota omassa työssään, ja miten he kokevat automaation osana palkanlaskennan prosessia. Tavoitteena oli tehdä yksinkertainen kysely, jossa kynnyks kyselyn vastaamiseen olisi pieni ja johon vastaajalta ei kulu aikaa kovinkaan paljon.

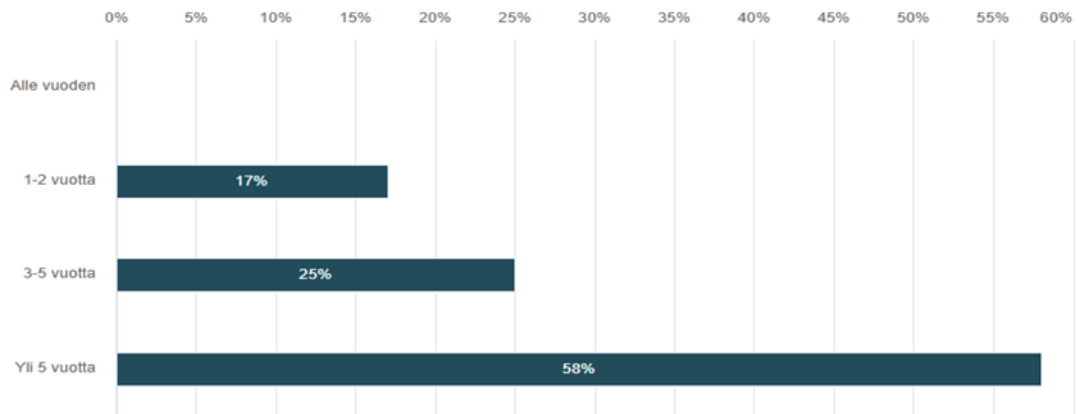
4.1 Tutkimustapa

Empiirinen osio toteutettiin kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimusmenetelmällä, jossa saadaan kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta ei välttämättä pystytä riittävästi selvittämään asioiden syitä. (Heikkilä 2014.)

Kysely (Liite 1) lähetettiin tilitoimisto X:n 21 palkanlaskijalle Webropol-kyselynä sähköpostitse. Kyselyyn vastasi 57 % palkanlaskijoista. Kyselyn luotettavuuden voidaan olettaa olevan hyvä anonyymiteetin vuoksi. Tulokset olivat osittain samansisältöiset, mutta tiettyjä eroavaisuuksia vastausprosentteissa kuitenkin esiintyi.

4.2 Taustatiedot

Kysely alkoi taustatiedoilla, josta tuli ilmi, että vastanneiden suurin ikäryhmä oli 41–65-vuotta, näin vastasi 59 %, alle 25-vuotiaita oli ainoastaan 8 %. Suurin osa vastaajista oli työskennellyt tilitoimistossa yli viiden vuoden ajan, 58 % palkanlaskijoista vastasi näin.



Kaavio 1. Työkokemus

Taustatiedoissa kysyttiin myös asiakkaiden lukumäärää, tässä kävi ilmi se, että suurimmalla osalla on asiakkaita yli 10, 59 % vastasi näin, 6–10 asiakasta oli 33 %:lla, ja 8 %:lla oli 1–5 asiakasta.

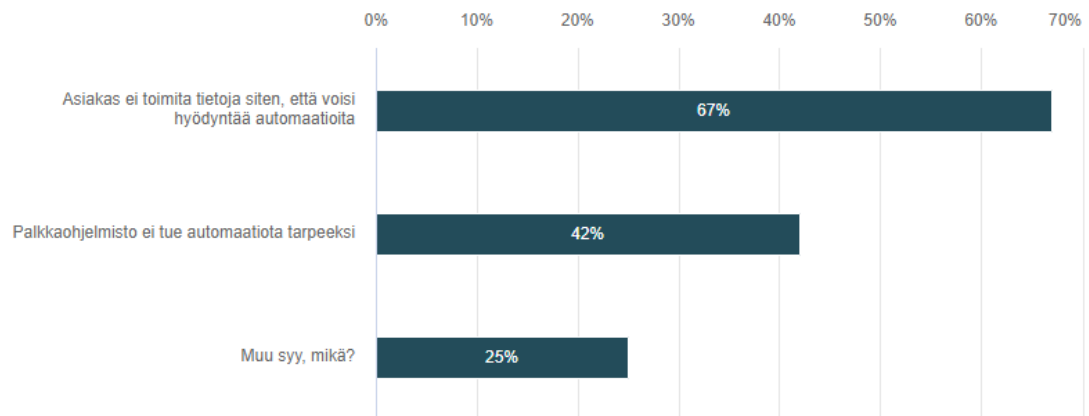
Taustatietokohdassa selvitettiin myös se, että kuuluuko palkanlaskijoille palkanlaskennan lisäksi työnkuvaan muita taloushallinnontehtäviä, siinä kävi ilmi, että yli puolen työnkuvaan kuuluu ainoastaan palkanlaskenta, 66,67 % vastasi näin. Tästä voisi päätellä, että isommissa tilitoimistoissa työnjako on rajattu siten, että jokaisella on oma osa-alueensa taloushallinnon työtehtävissä.

4.3 Automaatio palkanlaskennassa

Palkanlaskijoista 58 % vastasi, että he pystyvät hyödyntämään tarpeeksi palkanlaskentaohjelmien automaatioita, ja 42 % etteivät pysty hyödyntämään sitä tarpeeksi.

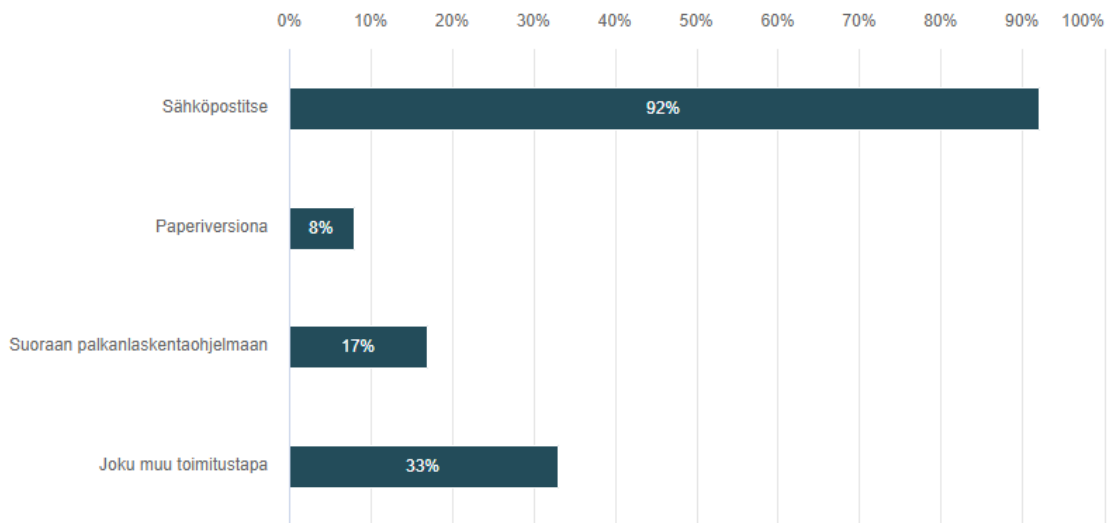
Suurimmaksi esteeksi koettiin se, että asiakas ei toimita tietoja siten, että automaatiota voisi hyödyntää tarpeeksi, 67 % palkanlaskijoista vastasi näin.

Muita syitä olivat ”puutteelliset resurssit yleisesti” ja ”Automaation käyttöönotto on liian työläs prosessi ja ei ole aikaa perehtyä”



Kaavio 2. Suurin este automaatioon palkanlaskennassa

Melkein kaikki palkanlaskijat vastasivat, että saavat tuntikortit sähköpostin välityksellä, vain 17 % vastasi suoraan palkanlaskentaohjelmaan, eli automaatiota ei pystytä vielä hyödyntämään tuntikorttien toimitustavassa. Todennäköisin syy tähän löytyy siitä, että taloushallinnon ohjelmat eivät ole samat tai asiakasyritys kokee sähköpostilla toimittamisen helpoksi ja tutuksi tavaksi toimittaa tuntikortit.

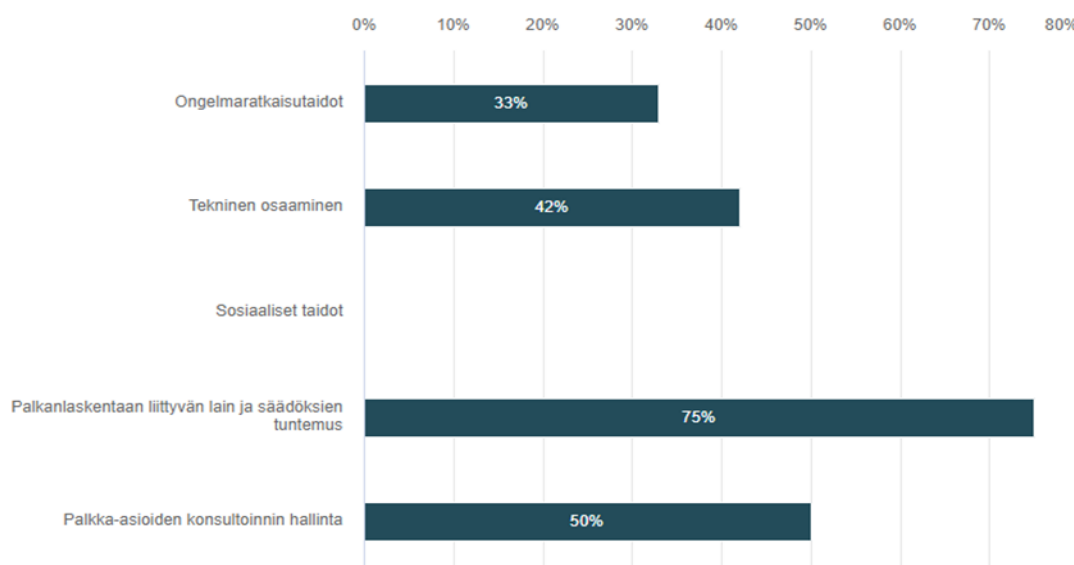


Kaavio 3. Tuntikorttien toimitustapa

Tietojen tallennus palkanlaskentaohjelmiin oli 66 %:n mielestä asia, joka toi suurimman hyödyn palkkaproessin työvaiheissa, 17 % vastaajista taas vastasi, että tietojen siirto ja raporttien ajo tuovat heidän mielestensä suurimman hyödyn.

Automaation tuoma ajansäästö koettiin tärkeäksi. Näin vastasi 58 % palkanlaskijoista. 17 % mielestä automaation myötä tietojen etsiminen on helpottunut ja vähentänyt myös virheitä, eli voidaan päätellä, että automaatio on tuonut palkanlaskentaan tehokkuutta ja tarkkuutta.

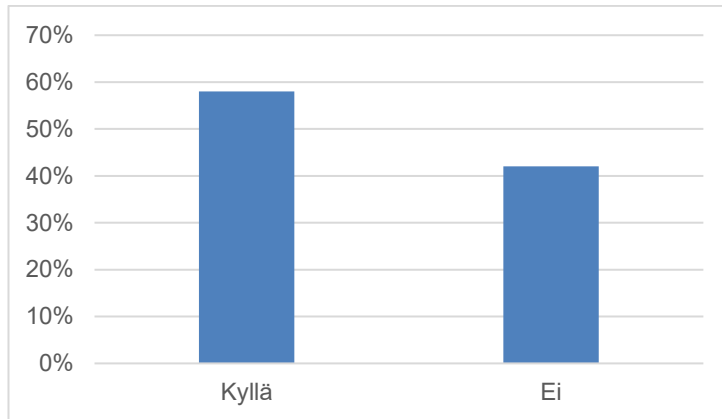
Automaatio muuttaa väistämättä palkanlaskijan työtehtäviä jossakin vaiheessa. 75 % palkanlaskijoista koki tärkeäksi, että tulevaisuudessa on tärkeää hallita palkanlaskentaan liittyvän lain ja säädöksiä tuntemusta. Muut vastausvaihtoehdot jakautuivat tasaisesti.



Kaavio 4. Tärkeimmät asiat tulevaisuuden palkanlaskennassa

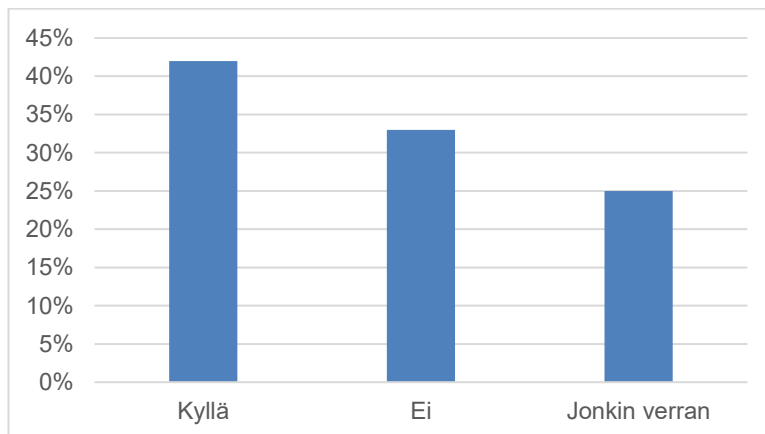
Kyselyssä kävi ilmi, että palkanlaskijat kokevat edelleen, että joitain työvaiheita on helppompaa tehdä manuaalisesti, kuten lomalaskenta ja poissaolojen tarkistus. Tuli myös ilmi, että kaikilla on käytössä edelleen Excel-tiedostot, 42 % tulostaa palkat paperille ja 50 % lähettää palkat vielä postitse ja 17 % käyttää paperisia muistilappuja. Syy tähän löytyy todennäköisesti siitä, että on totuttu hoitamaan työtehtävät tietyillä rutiinilla ja tavalla, eikä muutokseen olla valmiita.

Yli puolet, eli 58 % palkanlaskijoista vastasi, että pystyvät hyödyntämään automaatiota Tulorekisteri-ilmoittamisessa. Yllättävää oli kuitenkin, että niin moni vastasi, etteivät pysty hyödyntämään. Syy tähän todennäköisesti löytyy palkanlaskentaohjelmista, joissa tehdään pienien asiakasyrityksien palkanlaskenta, jolloin ohjelma ei tue automaattista ilmoittamista tarpeeksi.



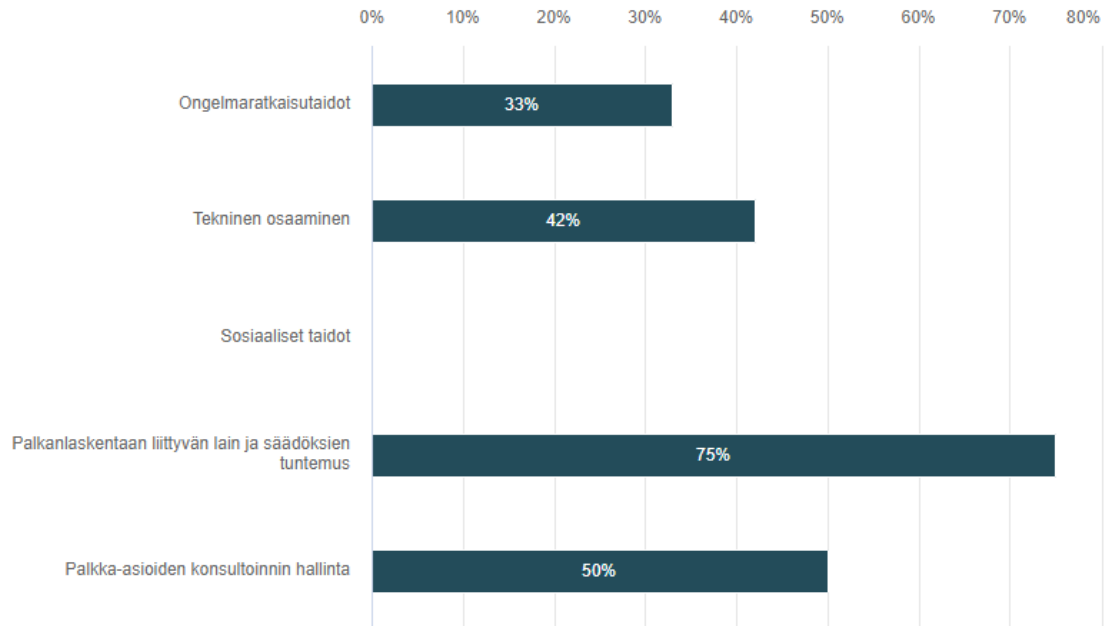
Kaavio 5. Pystytkö hyödyntämään automaatiota tulorekisteri-ilmoittamisessa.

42 % oli sitä mieltä, että Tulorekisteri on helpottanut työtä, mutta silti osa oli sitä mieltä, että se ei ole helpottanut tai vain jonkin verran Tämä oli myös yllättävää, koska Tulorekisterin perimmäinen tavoite on ollut helpottaa palkanlaskijan työtä.



Kaavio 6. Onko Tulorekisteri ilmoittaminen helpottanut työtäsi

Kohdeyrityksen palkanlaskijat eivät ole huolissaan siitä, että ohjelmistorobottiikka korvaisi heidän työnsä. 83 % vastasi, etteivät ole huolissaan ja ainoastaan 17 % oli huolissaan.



Kaavio 7. Tärkeimmät asiat tulevaisuuden palkanlaskennassa

Yllä olevassa kuvassa pyydettiin vastaajia valitsemaan kaksi asiaa, jotka he kokevat tärkeimmiksi asioiksi työssään ”tulevaisuuden” palkanlaskijana. 0 % vastaajista valitsi ”Sosiaaliset taidot”. Tähän mahdollisesti syynä on se, että automaation myötä virheet vähenvät ja työnantaja sekä palkansaajat pääsevät itse katsomaan järjestelmistä palkkatietoja.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tavoite oli selvittää, millainen digitaalisen taloushallinnon nykytila on palkanlaskijan näkökulmasta. Työn edetessä esiin nousi taloushallinnon alalla tapahtuvat muutokset, kuten lisääntyvä automaatio, robotiikka ja tekoäly, sekä niiden vaikutukset taloushallinnon alan työnkuvaan.

Teoriaosuudessa kävi ilmi, että vaikka automaatio ja ohjelmistorobotiikka on kehittynyt monella alalla, silti sitä ei pystytä hyödyntämään tarpeeksi vielä tilitoimiston palkanlaskennan prosesseissa. Automaatio tulee poistamaan jossakin vaiheessa manuaaliset rutiinityöt palkanlaskennan työtehtävissä, käyttöön otetaan ohjelmistorobotiikka ja jossakin vaiheessa ohjelmistorobotiikka korvataan tekoälyllä, mutta tutkimuksen perusteella tällä hetkellä näyttää siltä, että tämä muutos on hidasta, ja tekoälyn käyttöönottoon on vielä matkaa.

Tällä hetkellä palkanlaskennanprosessit ovat sekoitusta automaatiosta ja manuaalisesta työstä. Todennäköisin syy tähän löytyy eri kokoisista ja eri toimialoilla toimivista asiakasyrityksistä, joilla ei ole resursseja automaatioon siten, että sitä voitaisiin hyödyntää tarpeeksi tilitoimistojen palkanlaskennassa.

Tulorekisteri on myös yksi merkittävä muutos, joka on vaikuttanut konkreettisesti palkanlaskijan työnkuvaan. Tulorekisterin perimmäinen tavoite on ollutkin helpottaa palkanlaskijoiden ja viranomaisten työtä automatisoimalla palkanlaskennan prosessi. Myös palkansaaja hyötyy Tulorekisterin sähköisestä asiointipalvelusta, sillä hän voi itse tarkistaa, mitä tulotietoja työnantaja on tulorekisteriin ilmoittanut.

Kyselyn yhteenvetona voidaan todeta, että palkanlaskijat eivät pysty hyödyntämään automaatiota vielä tarpeeksi palkanlaskennan prosesseissa. Mahdollinen syy tähän on se, että palkkaohjelmien automaatiota ei osata hyödyntää siten, että päästäisiin eroon manuaalisista työvaiheista. Kyselyn perusteella kävi myös ilmi, että palkanlaskijat kokevat, että joitain työvaiheita on helpompi tehdä edelleen manuaalisesti.

Entä millainen tulevaisuuden palkanlaskija on, mitä taitoja häneltä vaaditaan. Kyselyssä kävi ilmi, että palkanlaskijat itse eivät ole tällä hetkellä huolissaan omasta työtilanteesta,

mutta palkanlaskentaan vaikuttavien muutosten takia työtehtävien uudelleenjärjestelyä saatetaan joutua tulevaisuudessa miettimään.

Todennäköisesti jossakin vaiheessa palkanlaskijan työnkuva on suurimmaksi osaksi palkkatietojen tarkastamista, kun ohjelmistorobotti hoitaa palkanlaskennan prosessin. Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan myös todeta, että tulevaisuudessa palkanlaskijalta vaaditaan laajempaa osaamista, kyky hallita tekniikkaa ja palkanlaskentaan liittyvän juridiikan osaamista.

Palkkahallinnon uudelleen organisointi ja kouluttautuminen tulee vääjäämättä ajankoh-
taiseksi, kun palkanlaskennan työtehtävien sisällöt muuttuvat. Mielenkiintoista olisi
nähdä tulevaan, mikä tilanne on viiden vuoden päästä, miten nopeasti automaatio ja
tekoälysovellukset kehittyvät, ja miten ne on otettu käyttöön tilitoimiston palkkahallin-
nossa.

LÄHTEET

- Accountor, 2019. Näin paljon digitaalinen taloushallinto säästää aikaasi. Viitattu 24.11.2020 <https://www.accountor.com/fi/finland/blogi/nain-paljon-digitaalinen-taloushallinto-saastaa-aikaasi>
- Accountor, 2020. Millainen on palkanlaskennan tulevaisuus? Viitattu 6.10.2020 <https://www.accountor.com/fi/finland/palkanlaskennan-tulevaisuus>
- Aditro, 2020. Tehokkuutta ja tarkkuutta palkkahallintoon automaation avulla. Viitattu 13.10.2020 <https://aditro.com/fi/tehokkuutta-ja-tarkkuutta-palkkahallintoon-automaaion-avulla/>
- Aditro, 2020. Palkanmaksun robotisointi – fiksua vai pelkkä trendi. Viitattu 25.10.2020 <https://aditro.com/fi/palkkahallinto/palkanmaksun-robotisointi-fiksua-vai-pelkka-trendi/>
- Alanen, E. 2015. Sähköinen taloushallinto vs digitaalinen taloushallinto. Viitattu 24.11.2020 <https://www.rauhala.fi/blog/sahkoinen-taloushallinto-vs-digitaalinen-taloushallinto>
- Azets, 2020. Ohjelmistorobotiikalla tehoa palkanlaskija työhön. Viitattu 7.10.2020 <https://www.azets.fi/palkanlaskenta/ulkoistaminen/ohjelmistorobotiikka/>
- CGI Suomi, 2020. Mitä on tekoäly. Viitattu 26.10.2020 <https://www.cgi.fi/fi/mita-on-tekoaly>
- Deltabit, 2020. työajanseuranta. Viitattu 6.11.2020 <https://www.deltabit.fi/>
- Ekman, S. 2020. Tekoäly tuottaa tulosta, kun datan laatu on kohdallaan. Viitattu 24.11.2020 <https://www.telia.fi/yrityksille/artikkelit/artikkeli/tekoaly-datan-laatu>
- Finago Procounor, 2020. Palkanlaskenta vaiheittain. Viitattu 6.10.2020 <https://procounor.finago.com/hc/fi/articles/360000367557-Palkanlaskenta-vaiheittain>
- Finago Procounor, 2020. Tulorekisteri-ilmoittamisen prosessi. Viitattu 10.10.2020 <https://procounor.finago.com/hc/fi/articles/360000704857-Tulorekisteri-ilmoittamisen-prosessi>
- Finago Procounor, 2020. Varmenne tulorekisteriin ilmoittamista varten. Viitattu 11.10.2020 <https://procounor.finago.com/hc/fi/articles/360000344237-Varmenne-tulorekisteriin-ilmoittamista-varten->
- Finago Procounor 2020. Palkanlaskentaohjelma. Viitattu 6.10.2020 <https://finago.com/fi/tuotteet/procounor/palkanlaskentaohjelma/>
- Fredman, J, 2020. Mitä kirjanpitolaki sanoo palkanlaskijalle. Viitattu 25.9.2020 <https://tilisanomat.fi/kirjanpito/mita-kirjanpitolaki-sanoo-palkanlaskijalle>
- Heikkilä, T. 2014, Kvantitatiivinen tutkimus. Viitattu 13.11.2020 <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>
- livonen, H. 2020. Tilitoimisto – näillä eväillä menestyt tulevaisuudessa. Viitattu 23.11.2020 <https://tilisanomat.fi/kolumnit/kumppanikolumni/tilitoimisto-nailla-evaila-menestyt-tulevaisuudessa>
- Kaarlejärvi, S, 2017. RPA-robotiikalla parempaan arkeen. Viitattu 6.11.2020 <https://www.talouselama.fi/kumppaniblogit/efima/rpa-robotiikalla-parempaan-arkeen/151c23ff-ea63-318f-9959-7b61da2f6b33>
- Kaarlejärvi, S. 2019. Älykäs taloushallinto – Tiedätkö mitä se on? <https://blog.kauppalehti.fi/vie-raskyna/efima-alykas-taloushallinto-tiedatko-mita-se-on>

Kaarlejärvi, S & Salminen, T. 2018. Älykäs taloushallinto - Automaation aika. Alma Talent pro 2018

Kaarlejärvi & Salminen, T. 2014. Digitaalinen Taloushallinto. Sanoma Pro Oy 2014.

Kela, 2020. Työnantajat tulorekisteri. Viitattu 10.10.2020 <https://www.kela.fi/tyonantajat-tulorekisteri>

Kirjanpitolaki 30.12.1997/1336. Viitattu 20.10.2020 <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1997/19971336#L1>

Kuokkanen, J, 2018. Kun sähköinen taloushallinto ei riitä. Viitattu 8.10.2020 <https://netvisor.fi/blog/kun-sahkoinen-taloushallinto-ei-riita/>

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759. Viitattu 20.10.2020 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759>

Pursiainen, T, 2018. Vakuuta talousosasto tekoäly tarpeesta. Viitattu 26.10.2020 <https://www.cgi.fi/fi/blogi/vakuuta-talousoosasto-tekoalytarpeesta>

Remes, M, 2020. Millaista on työ taloushallintoalalla tulevaisuudessa. Viitattu 6.11.2020 <https://tilisanomat.fi/henkilot/millaista-on-tyo-taloushallintoalalla-tulevaisuudessa>

Randén, E. 2017, 2020 Pieni sanakirja tekoälystä. Viitattu 26.10.2020 <https://www.cgi.fi/fi/blogi/pieni-sanakirja-tekoalysta>

Rumpu, A. 2019. Tulorekisteri- palkanlaskennan automaatiosta enemmän hyötyä vai haittaa. Viitattu 15.10.2020 <https://netvisor.fi/blog/palkanlaskennan-automatisointi-edut/>

Rumpu, A. 2020. Automaatio, robotti ja tekoäly – mitä hyötyä taloushallinnossa. Viitattu 24.9.2020 <https://netvisor.fi/blog/automaatio-robotti-tekoaly-hyodyt/>

Rissanen, D. 2019. Kehittyvä ohjelmisto tukee paremmin liiketoimintaa. Viitattu 24.11.2020 <https://tilisanomat.fi/kolumnit/kumppanikolumni/kehittyva-ohjelmisto-tukee-paremmiin-liiketoimintaa>

Rättyä, J, 2019. Myös palkkahallinnon prosesseja voi ja tulee tehostaa. Viitattu 6.11.2020 <https://tilisanomat.fi/kolumnit/kumppanikolumni/myos-palkkahallinnon-prosesseja-voi-ja-tulee-tehostaa>

Starck, S, 2018. Robotti minimoi virheitä taloushallinnossa. Viitattu 26.10.2020 <https://tilitoimistossa.taloushallintoliitto.fi/teknologia-ja-ohjelmistot/robotti-minimoi-virheitä-taloushallinnossa>

Silta, 2020. Automaatio - palkanlaskennan hyvä renki. Viitattu 15.9.2020 https://cdn2.hubspot.net/hubfs/4138031/Offers/Silta_Automaatio_esite.pdf?utm_medium=email&hsmi=81573621&hsenc=p2ANqtz-vU6hL2nN9cYYn60WhEpYfIyFXnLvP-gQUK4SFd6zY5DD4ZuXczs3WgVw-98A3nQKrHrKpZ2sRRD37rhfp4Lu3r8_v6Xxk1jVXpVJVio-ESoHvsqWE&utm_content=81573621&utm_source=hs_automation

Tietosuoja, 2020. henkilötietojen käsittely. Viitattu 6.10.2020 <https://tietosuoja.fi/henkilotietojen-kasittely>

Työaikalaki 5.7.2019/872. Viitattu 20.10.2020 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6aikakirjanpito>

Vero - Tulorekisteri, 2019. Ilmoita tiedot maksetuista palkoista tulorekisteriin. Viitattu 10.10.2020 <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/palkkatiedot/>

Viljanen, J, 2019. Älykäs pilviteknologia on hyvä alusta innovaatioille ja kustannustehokkaille ratkaisuille. Viitattu 27.10.2020 <https://uutishuone.pwc.fi/alykas-pilviteknologia-on-hyva-alusta-innovaatioille-ja-kustannustehokkaille-ratkaisuille/>

Viljanen, J, 2018. Loikka kirjanpitäjästä neuvonantajaksi vaatii liiketoiminnan ymmärrystä. Viitattu 26.10.2020 <https://uutishuone.pwc.fi/loikka-kirjanpitajasta-neuvonantajaksi-vaatii-liiketoiminnan-ymmarrysta/>

Visma suunta, 2020. Pilvipalveluiden hyödyt yrityskäytössä – yhteistyö helpottuu. Viitattu 24.11.2020 <http://suunta.visma.fi/pilvipalveluiden-hyodyt-yrityskaytossa>

Automaatio palkanlaskennassa

1. Ikä?

- alle 25 vuotta
- 26-40 vuotta
- 41-65 vuotta
- 65+ vuotta

2. Kuinka kauan olet työskennellyt palkanlaskijana tilitoimistossa?

- Alle vuoden
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- Yli 5 vuotta

3. Kuinka monen yrityksen palkanlaskenta kuuluu työtehtäviisi

- 1-5
- 6-10
- Yli 10

4. Kuuluuko työnkuvaasi palkanlaskennan lisäksi myös muita taloushallinnon työtehtäviä

- Kyllä
- Ei

5. Osaatko hyödyntää itsesi mielestä tarpeeksi palkanlaskentaohjelmien automaatiota

Kyllä

En

6. Mikä on mielestäsi suurin este automaatioon palkanlaskennassa?

Asiakas ei toimita tietoja siten, että voisi hyödyntää automaatioita

Palkkaohjelmisto ei tue automaatiota tarpeeksi Muu syy,

mikä?

7. Miten asiakkaasi toimittavat työntekijöiden tuntikortit sinulle

Sähköpostitse

Paperiversiona

Suoraan palkanlaskentaohjelmaan

Joku muu toimitustapa

8. Automaation avulla palkkaan liittyvä tieto siirtyy ja tallentuu eri järjestelmien välillä automaattisesti, ja samalla manuaaliset työvaiheet vähenevät. Mikä näistä kolmesta vaihtoehdosta on sellainen palkanlaskennan vaihe, jossa automaatio tuo mielestäsi suurimman hyödyn.

Tietojen tallennus

Tietojen siirto

Raporttien ajo

9. Automaation myötä työtehtävien määrän sanotaan vähentyneen. Minkä näistä kolmesta vaihtoehdosta koet helpottaneen työtäsi eniten palkanlaskijana? Voit myös kirjoittaa perustelut valinnallesi.

Ajansäästön

Virheiden väheneminen

Tietojen etsiminen Perustelu:

10. Valitse näistä vaihtoehdoista kaksi, jotka koet tärkeimmiksi asioiksi työssäsi ”tulevaisuuden” palkanlaskijana, eli millaista osaamista mielestäsi palkanlaskijalta vaaditaan automaation myötä.

Ongelmaratkaisutaidot

Tekninen osaaminen

Sosiaaliset taidot

Palkanlaskentaan liittyvän lain ja säädöksen tuntemus

Palkka-asioiden konsultoinnin hallinta

11. Palkanlaskennassa on edelleen käytössä Excel-tiedostoja ja esimerkiksi palkkalaskelmat tulostetaan paperille. Mitä seuraavista palkanlaskennan manuaalisista vaiheista sinulla on vielä käytössä.

Excel-tiedostot

Palkkalaskelmien tulostaminen

Palkkalaskelmien toimittaminen postitse

Paperiset muistilaput Joku muu, mikä?

12. Pystytkö hyödyntämään riittävästi palkanlaskentaohjelmien automaatiota tulorekisteri-ilmoittamisessa.

Kyllä

En

13. Onko Tulorekisteri ilmoittaminen helpottanut työtäsi palkanlaskijana.

Kyllä

Ei

Jonkin verran

14. Onko jotain palkkaprosessin vaiheita, jotka ovat mielestäsi yksinkertaisempi tehdä manuaalisesti ja hyödyntää automaatiota vain osittain.

Kyllä, mikä?

Ei

15. Uskotko ohjelmistorobotin korvaavan palkanlaskijan työtehtävät tulevaisuudessa?

Kyllä

En