



SÄHKÖISEN PALKKAHALLINNON HAASTEET JA MAHDOLLISUUDET –

tutkimus pirkanmaalaisista pk-yrityksistä

Minnaliisa Laaksonen

Opinnäytetyö
Joulukuu 2011
Liiketalous
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

LAAKSONEN, MINNALIISA: Sähköisen palkkahallinnon haasteet ja mahdollisuudet - tutkimus pirkanmaalaisista pk-yrityksistä

Opinnäytetyö 35 s., liitteet 10 s.
Joulukuu 2011

Opinnäytetyö käsittelee palkkahallinnon ja arkistoinnin ratkaisuja sähköisen taloushallinnon näkökulmasta ja erittelee niitä mahdollisuuksia, joita sähköistyminen tuo yrityksille. Työn teoriaosuus on koottu palkanlaskennan perusteista, arkistoinnissa huomioitava laeista ja asetuksista sekä erilaisten palkkahallinnon sähköisten menetelmien esittelystä ja arvioimisesta.

Työn tutkimusosiossa selvitettiin, missä määrin sähköisen palkkahallinnon ratkaisut ovat käytössä pirkanmaalaisen pk-yritysten keskuudessa. Sähköistymisen yleisyyttä kartoittavaan verkkokyselyyn saatiin vastaus 101 yritykseltä, joista kuutta vielä lisäksi haastateltiin tarkempien vastausten saamiseksi. Tutkimuksen tarkoitus oli sähköisten menetelmien käytön yleisyyden lisäksi selvittää myös niitä tekijöitä, jotka ovat joko edesauttaneet tai vaikeuttaneet sähköistymistä.

Palkkahallinnon sähköistäminen on vastaajien keskuudessa vielä alkutekijöissään. TYVI- palvelu ja sähköiset palkkalaskelmat ovat yleisimmin käytettyjä sähköisiä menetelmiä. Tiedonpuutteen, käyttöönoton kustannusten ja sähköisten menetelmien toimivuuden arveluttamisen koetaan olevan eniten sähköisyyteen siirtymistä vaikeuttavia tekijöitä. Sähköisen toimimisen vaivattomuus taas on selvästi merkittävin siirtymistä edesauttava tekijä.

Sähköistymisen hyödyt kyllä tiedostetaan yrityksissä, mutta niihin siirtymisen koetaan olevan ajankohtaista vasta useamman vuoden päästä. Nyt olisikin viranomaisten, ohjelmistotalojen ja pankkien aika toimia. Toiminnan yleistämiseksi tarvitaan yhteisiä standardeja, joiden varaan järjestelmiä voidaan rakentaa. Saatavilla olevan tiedon yksinkertaistaminen, palvelunosien ilmaisuus sekä erilaisten houkuttimien tarjoaminen ovat keinoja, joilla yritykset saataisiin lähtemään helpommin mukaan sähköisiin menetelmiin.

Avainsanat: sähköinen taloushallinto sähköistäminen palkkahallinto arkistointi

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Administration

LAAKSONEN, MINNALIISA: The challenges and possibilities of electronic payroll management - a research among small and medium-sized businesses in Pirkanmaa

Bachelor's thesis 35 pages, appendices 10 pages
December 2011

This thesis discusses the possibilities of electronic accounting in payroll management and filing. The theoretical section covers the basics of payroll management and the laws and regulations that need to be taken into consideration in the process of filing documents. Also, different features of electronic payroll management are introduced.

Research was conducted among small and medium-sized businesses in Pirkanmaa, with the aim of exploring how commonly electronic solutions for payroll management are being used. There were 101 respondents altogether, of which six were interviewed in greater depth. Furthermore, the objective of the research was to find out which factors promote or hinder the adoption of electronic systems.

The electronification of payroll management among the respondents is still in its early stages. TYVI service and e-payrolls are the most commonly used electronic solutions. Lack of information, the high costs of implementation and uncertainty about the functionality of electronic solutions are seen as the biggest hindrances. The most significant positive factor is the effortlessness of using electronic systems.

The advantages of electronification are acknowledged in businesses but it seems that no immediate change is seen as necessary. Therefore, it would be ideal for the authorities, banks and software businesses to act now to make the services even better. Common standards are required to make the systems worthwhile. The electronic systems should be made more attractive and cheaper or even free in order to get businesses more interested in adopting electronic solutions for their operations.

Key words: electronic accounting electronification payroll management filing

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	5
1.1 Työn tarkoitus.....	5
1.2 Toimeksiantaja	6
1.3 Aineiston hankinta ja menetelmät	6
2. PERUSTIETOJA	8
2.1 Palkkahallinto	8
2.3 Tietoturva- ja tietosuojariskit	10
3. SÄHKÖINEN TALOUSHALLINTO	11
3.1 Sähköinen taloushallinto yleisesti.....	11
3.2 Sähköisen palkkahallinnon ratkaisuja	13
3.2.1 Sähköiset palkkalaskelmat	13
3.2.2 Palkka.fi	14
3.2.3 Sähköisen taloushallinnon ohjelmistot	15
3.2.4 Sähköiset viranomaisilmoitukset.....	16
3.3 Sähköisen arkistoinnin monimuotoisuus.....	17
4. SELVITYS PIRKANMAALAISTEN PK-YRITYSTEN SÄHKÖISEN TALOUSHALLINNON KÄYTÖSTÄ.....	19
4.1 Menetelmät ja toteutus	19
4.2 Tulokset	20
4.3 Vastauksia lukujen takaa	25
4.4 Vertailukohteena K-ryhmän palkkahallinto	28
5. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	31
LÄHTEET	34
LIITTEET.....	36

1. JOHDANTO

2000-luvun alku on ollut kuluttajapalveluissa sähköistymisen kulta-aikaa. Pankit, vakuutusyhtiöt ja virastot ovat siirtäneet palvelujaan internetiin, paperilaskut vähenevät jatkuvasti, ja tänä vuonna Kesko toi kauppoihin maksupäätteen, joka mahdollistaa pienostosten maksamisen pelkkää korttia näyttämällä. Sähköisten palveluiden nopeus ja vaivattomuus on todistettu kuluttajien keskuudessa, ja nyt vähitellen alkavat yrityksetkin herätä havaitsemaan sähköisen toiminnan potentiaaliset hyödyt. Suomen valtio on vuoden 2009 jälkeen hyväksynyt vain elektronisia laskuja, Itella on siirtänyt leijonanosan valtakunnallisista postipalveluista verkkoon, ja erilaisia sähköisen liiketoiminnan ratkaisuja kauppaavia yrityksiä ilmestyy markkinoille kuin sienä sateella. Pienille ja keskisuurille yrityksille sähköisiin taloushallinnon ratkaisuihin siirtyminen voi kuitenkin olla kallis investointi, eikä sitä koeta vielä kovinkaan tarpeelliseksi.

Sähköinen taloushallinto on terminä vielä vähän vaikea määrittää, sillä se tuntuu muuttuvan alati sitä mukaa, kun taloushallinnon sähköistymisen keinot lisääntyvät. Termin epämääräisyyden ja hankaluuden vuoksi sen rinnalle on syntynyt toinen, tarkempi määrite ”digitaalinen taloushallinto”. Se ei käsitä vain taloushallinnon joidenkin osa-alueiden sähköistämistä, vaan tarkoittaa kaikkien taloushallinnon toimintojen automatisointia ja käsittelyä digitaalisessa muodossa (Lahti & Salminen 2008, 19).

Kuten muutkin taloushallinnon osa-alueet, myös palkkahallinto ja siinä samalla palkanlaskijoiden työ on kokenut suuria muutoksia sähköistymisen myötä. Vaikka sähköisten ratkaisujen tuomat nopeushyödyt eivät ole samaa luokkaa tietokonevallankumouksen tuottaman tehokkuuden kanssa, on palkkahallinnon toimintojen automatisoituminen tuonut mukanaan monia muita hyötyjä.

1.1 Työn tarkoitus

Sähköisestä taloushallinnosta puhuttaessa palkkahallinnon osuus on usein tiivistetty pelkkään matka- ja kululaskujen sähköiseen käsittelyyn. Sähköinen palkkahallinto pitää kuitenkin todellisuudessa sisällään paljon muitakin. Työni tarkoitus on tuoda esiin sähköisen palkkahallinnon monimuotoisuutta seuraavasti:

1. nostaa esille eri keinoja sähköistää yrityksen palkkahallinto ja arkistointi
2. selvittää kuinka laajalti sähköiset menetelmät ovat käytössä pirkanmaalaisten pk-yritysten keskuudessa
3. pohtia mitkä tekijät edesauttavat tai vaikeuttavat yritysten sähköistymistä ja
4. esittää kehitystoimenpiteitä sähköisten menetelmien käytön yleistymiseksi.

1.2 Toimeksiantaja

Opinnäytetyöni toimeksiantajana on Tampereen ammattikorkeakoulu (myöhemmin TAMK), jota luonnollisesti tradenomeja kouluttavana oppilaitoksena kiinnostaa se, miten muun muassa taloushallinnon käytännöt ovat muuttumassa. Tämä tieto on olennaista, jotta TAMKista valmistuvilla tradenomeilla olisi juuri ne tiedot ja taidot, joille työmarkkinoilla on kysyntää. TAMK teetti vastaavanlaisen tutkimuksen sähköisestä taloushallinnosta jo vuonna 2001, jolloin koko käsite oli vielä melko tuntematon yrittäjien keskuudessa. Liiketalouden koulutusohjelman kehittämisen lisäksi TAMKia kiinnostaa tietää, voisiko se koulutusorganisaationa tarjota sellaisia kursseja yrittäjille, jotka edesauttaisivat sähköisen taloushallinnon käyttöönottoa.

1.3 Aineiston hankinta ja menetelmät

TAMKin tilaama työ käsittää kokonaisuudessaan kaikki sähköisen taloushallinnon osa-alueet, jotka kuitenkin on jaettu kolmen tekijän kesken niin, että jokainen opiskelija työstää niistä oman opinnäytetyönsä. Palkkahallinnon lisäksi käsiteltäviä osa-alueita ovat siis laskutus ja kirjanpito.

Opinnäytetöitä varten tehtiin ensin kaikkien kolmen opiskelijan voimin määrällinen tutkimus, joka toteutettiin 560 pirkanmaalaiselle pk-yritykselle lähetettynä verkkokyselynä. Vastauksia saatiin yhteensä 101. Näistä vastaajista valittiin kuusi henkilöä, joita käytiin vielä tarkemmin haastattelemassa heidän yrityksensä käytänteistä.

Koska sähköisen taloushallinnon käsite on luotu lähinnä verkkolaskun ja viitesuoritus-ten ympärille, on sähköiseen palkkahallintoon liittyvää kirjatietoa saatavilla aivan ole-maton määrä. Sen vuoksi kirjalähteeni käsittelevät lähinnä palkanlaskennan perustoi-mintoja. Teoriatietoa sähköisestä palkkahallinnosta olen sen sijaan hakenut eri artikke-

leista, sähköisiä taloushallinnon palveluja tarjoavien yritysten verkkosivuilta sekä muita verkkolähteistä. Arkistointiin liittyviä säännöksiä ja asetuksia olen tutkinut Finlexin verkkosivuilla.

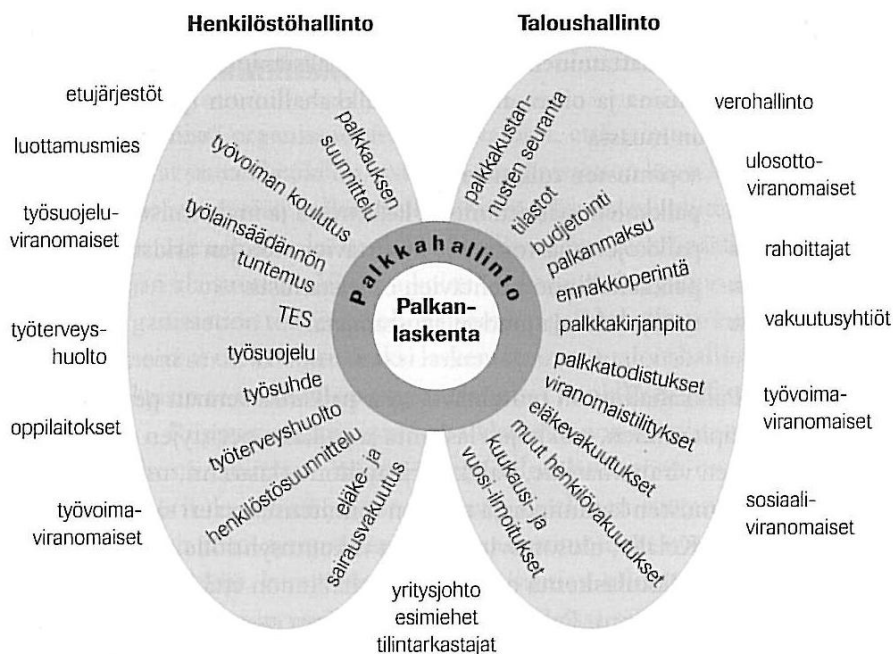
Lisäksi olen haastatellut Vähittäiskaupan Tilipalvelu VTP Oy:n palkanlaskentayksikön kouluttajaa Sari Pitkästä, jolla on työnsä puolesta vahva näkemys ja ajankohtaista tietoa siitä, miten yrittäjät yleisesti ottaen suhtautuvat palkkahallinnon sähköistämiseen, mitä näkyviä hyötyjä sillä on saavutettu, ja mitä esteitä tiellä vielä on.

2. PERUSTIETOJA

2.1 Palkkahallinto

Vaikka palkkahallinnon asema taloushallinnon maailmassa on suhteellisen pieni, ja se usein nähdään vain pääkirjanpidon esiprosessina, on se todellisuudessa kuitenkin laaja kokonaisuus, joka kätkee sisällensä monia pieniä, mutta sitäkin tärkeämpiä toimintoja. Syvänperän ja Turusen (2008, 13) mukaan ”palkkahallinnon tehtävänä on taata lakien, asetusten ja sopimusten noudattaminen sekä palkkojen maksaminen työntekijöille oikean suuruisina ja oikea-aikaisesti”.

Palkkojen laskennan, palkkakirjanpidon arkistoinnin ja palkanlaskennan perustietojen ylläpitämisen lisäksi palkanlaskennan tehtäviin kuuluu muun muassa työehtosopimusten tulkintaa, palkkatietojen tilastointia sekä johdon avustamista ja neuvomista. Kuvio 1 havainnollistaa hyvin koko palkkahallinnon toimintakentän kaikessa sen laajuudessaan. (Syvänperä & Turunen 2008, 13.)



KUVIO 1. PALKKANLASKENNAN, PALKKAHALLINNON, HENKILÖSTÖHALLINNON JA TALOUSHALLINNON TOIMINTAKENTTÄ JA KESKEISET SIDOSRYHMÄT.

Yrityksellä on velvollisuus pitää palkkakirjanpitoa aina, kun se maksaa palkkoja. Työntekijäkohtaisesta palkkakortista pitää ilmetä työntekijän henkilötiedot, ennakonpidätyksen laskuperusteet, palkkakausi, rahapalkan määrä, luontoisetujen arvo, ennakonpidätyksen alainen bruttopalkka, ennakonpidätys sekä palkasta tehdyt muut vähennykset. (Ennakonperintäasetus 2003.) Palkkakirjanpidon muita osa-alueita ovat muun muassa tuntitilastot, lomatieidot ja jäsenmaksutiedot (Viitala 2006, 43).

Palkkakirjanpidon lisäksi palkkaa maksavan työnantajan on tehtävä erinäisiä viranomaisilmoituksia. Ennakonpidätykset ja sosiaaliturvamaksut ilmoitetaan kuukausittain kausiveroilmoituksella, jonka tulee olla paperisena perillä Verohallinnossa aina ilmoituskuukauden 7. päivään mennessä. Sähköistä ilmoitusta käyttävät saavat ilmoittaa tietonsa hieman myöhemmin, 12. päivään mennessä. (Verohallitus 2011.)

Kausiveroilmoituksen lisäksi työnantajan tulee antaa vuosi-ilmoitus edellisvuonna maksamistaan palkoista Verohallinnolle tammikuun loppuun mennessä. Yli 40 henkilöä työllistävän työnantajan on ilmoitettava vuosi-ilmoitus sähköisenä TYVI- tai Ilmoitinpalvelun kautta. Alle 40 työntekijää työllistävät työnantajat voivat valita, antavatko he palkkojen vuosi-ilmoituksen paperisena vai sähköisenä. (Yritys-Suomi 2011.)

Työnantajien pitää raportoida maksamistaan palkoista myös vakuutusyhtiöille. Useimmiten vakuutusmaksut suoritetaan palkka-arvioihin perustuvina ennakkomaksuina, jolloin vakuutusyhtiölle tarvitsee tehdä vain vuosi-ilmoitus palkoista. (Stenbacka & Söderström 2009, 69.) Vakuutukset on kuitenkin mahdollista maksaa myös joka kuukausi toteutuneiden palkkojen perusteella, jolloin vuosi-ilmoituksen asemesta vakuutusyhtiölle toimitetaan kuukausittain palkkojen kuukausi-ilmoitus. Kuukausi- ja vuosi-ilmoitusten antaminen onnistuu esimerkiksi TYVI- tai Palkka.fi- palvelun kautta tai sähköisenä tiedostonsiirtona yrityksen palkanlaskentaohjelmasta vakuutusyhtiöön. (Etera 2011.)

2.2 Arkistointi

Palkkahallintoon ja palkkakirjanpitoon liittyy paljon dokumentteja, joille on niiden luonteesta riippuen asetettu kirjanpitolaissa ja muissa säännöksissä eripituisia säilytysaikoja. Palkkalistoja, lomalistoja sekä matkalaskuja pitää säilyttää 10 vuotta. Työvuorolistojen, tunti-ilmoitusten ja vuosi-ilmoitusten säilytysaika on kuusi vuotta, ja lääkärin-

todistusten kaksi vuotta (Syvänperä & Turunen 2008, 176). Arkistoinnin kannalta haastavimpia dokumentteja ovat muun muassa vuorotteluvapaata koskevat asiakirjat, joita pitää säilyttää 50 vuotta, sillä ne vaikuttavat työntekijän työeläkkeeseen (Stenbacka & Söderström 2009, 143).

Palkkakirjanpitoa koskevat säännökset sallivat koneellisten tietovälineiden hyväksikäytön palkkakirjanpidon dokumenttien tallentamisessa. Lisäksi laissa säädetään, että mahdollinen yrityksen verotarkastus voidaan myös suorittaa elektronisia välineitä käyttäen. (Kirjanpitolaki 1997.)

2.3 Tietoturva- ja tietosuojariskit

Paperista ja sähköistä arkistointia vertailtaessa on helppo löytää monta argumenttia sähköisyyden hyödyistä. Sama tietomäärä, joka vie hyllykaupalla mappitilaa, mahtuu yhdelle CD-R-levylle. Sähköistymisen myötä arkistointi ei ole enää työläs ja aikaa vievä oma tehtävänsä toimistorutiineissa, vaan muutamalla napinpainalluksella toimiva tallennusoperaatio. Sähköisesti arkistoidut dokumentit eivät myöskään ole samalla tavalla tulipalon tai vesivahingon uhan alla kuin paperiset arkistot. Sähköisessä arkistoinnissa on kuitenkin omat riskinsä, jotka useimmiten liittyvät tietoturvaan ja tietosuojaan.

Tietoturvallisuus on käsitteenä hyvin laaja, sillä se käsittää itse tietoaineistoturvallisuuden, laitteisto- ja ohjelmistoturvallisuuden sekä käyttöturvallisuuden. Tietoturvan ydin-alueita ovat tieto itsessään sekä sen käyttö, kun taas yksittäisiä henkilöitä koskevien tietojen käsittelystä puhuttaessa sopivampi termi on tietosuoja. Sähköisessä arkistoinnissa tietoturvariskeiksi voidaan luokitella muun muassa tietokonevirukset, tietojen katoaminen tai muuttuminen käyttökelvottomiksi, tietojen epäaitous, tietotaidon puute sekä tietojen joutuminen väärin käsiin. (Liikearkistoyhdistys 2009, 34.)

Tietoturvasta huolehtiminen on luonnollisesti kaikilla sähköisen taloushallinnon osa-alueilla erityisen tärkeää. Palkkahallinnossa, jossa käsitellään työntekijöiden henkilötietoja, etenkin tietosuojan merkitys korostuu. Tietosuojan tehtävänä on estää henkilötietojen väärinkäyttö ja turvata työntekijöille henkilötietolain mukainen tietojen yksityisyys. (Liikearkistoyhdistys 2009, 35.)

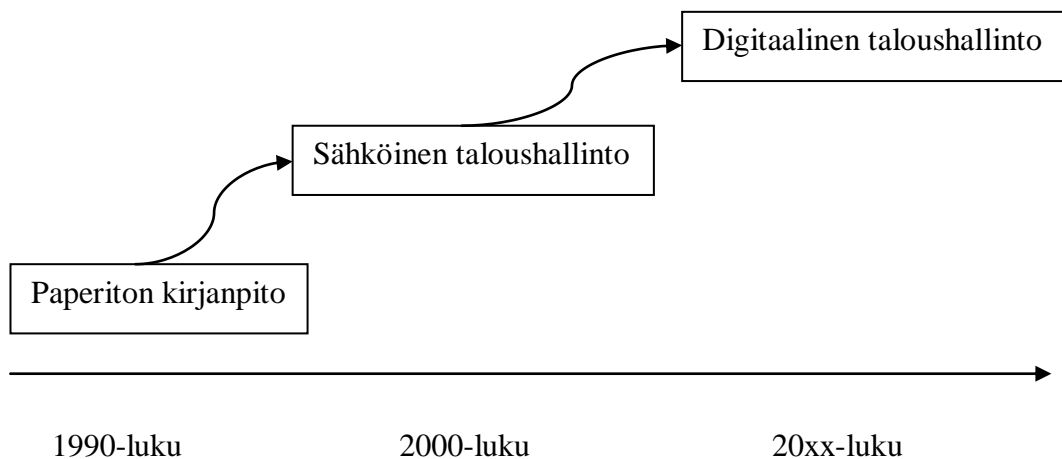
3. SÄHKÖINEN TALOUSHALLINTO

3.1 Sähköinen taloushallinto yleisesti

Tietotekniikan kehitys on vienyt taloushallintoa viime vuosien aikana huimin harppauksin eteenpäin, mutta sähköistymisen ja automatisoinnin mukanaan tuomat muutokset eivät tokikaan ole ensimmäisiä taloushallinnon saralla tapahtuvia uudistuksia. Erilaiset koneet, kuten laskimet ja kirjoituskoneet, sekä myöhemmin erityisesti tietokoneet ovat kehittäneet taloushallinnon menetelmiä jo aiemmin. Sitä mukaa, kun kehitys on vienyt menetelmiä eteenpäin, on myös lakipykälä pitänyt muuttaa paremmin vallitsevia ja odotettavissa olevia toimintatapoja vastaaviksi. Kirjanpitolaki onkin uudistettu täysin vuosina 1945, 1973 ja 1997. (Mäkinen & Vuorio 2002, 61.) Nykyinen kirjanpitolaki on siis vuodelta 1997, mutta lain eri kohtia on muuteltu ja siihen on tehty lisäyksiä useampaan kertaan myös tämän vuosituhannen puolella (Kirjanpitolaki 1997).

Sähköinen taloushallinto on hieman vaikea käsite, jolla tuntuu olevan kansankielessä lähes yhtä monta määritelmää kuin määrittelijää. Koko ikänsä ruutupaperilla kirjanpitoa pyörittäneelle pienyrittäjälle jo Excel -taulukoihin siirtyminen voi tuntua taloushallinnon sähköistämiseltä, vaikka sitä se ei tokikaan ole. Sähköisen taloushallinnon ydin on verkkolasku, joka mahdollistaa laskutuksen käsittelyn sähköisenä ja joka voi tehokkaimmillaan johtaa täysin automatisoituun kirjanpitoon (Yrittajat.fi 2008). Yrityksen taloushallinto voi olla myös vain osittain sähköistetty: käytössä voi olla esimerkiksi ostolaskujen sähköinen kierrätys sekä sähköiset viranomaisilmoitukset, vaikka myyntilaskut ja palkanlaskenta hoidettaisiinkin vielä perinteisin keinoin. Yrityksen taloushallinto voi olla osittain sähköistettyä myös silloin, jos osan tehtävistä hoitaa tilitoimisto.

Lahti ja Salminen (2008, 22) jakavat sähköisen taloushallinnon kehityskaaren kolmeen osaan (kuvio 2). Heidän mukaansa paperiton kirjanpito on termi, jota alettiin käyttää 1990-luvun lopussa, ja joka tarkoittaa lähinnä kirjanpidon lakisääteisten tositteiden sähköistä esitystapaa aikana, jolloin automatisoiduista taloushallinnon menetelmistä ei ollut vielä kuultukaan. Digitaalinen taloushallinto puolestaan tarkoittaa ”taloushallinnon kaikkien tietovirtojen ja käsittelyvaiheiden automatisointia ja käsittelyä digitaalisessa muodossa” (Lahti & Salminen 2008, 19).



KUVIO 2. SÄHKÖISEN TALOUSHALLINNON KEHITYS SUOMESSA.

Sähköisen taloushallinnon suurin hyöty saadaan verkkolaskujen mahdollistamasta toimintojen automaatiosta, sillä verkkolaskujen käsittelykustannukset ovat monta kertaa paperilaskujen käsittelykustannuksia halvemmat (Yrittajat.fi 2008). Sama koskee mitä tahansa muuta sähköisesti siirrettävää tietoa palkka-aineistosta viranomaisilmoituksiin: valmiin konekielisen aineiston käsittely on aina nopeampaa kuin tietojen manuaalinen tallentaminen.

Automatisoidun taloushallinnon kautta saavutetaan myös se hyöty, että yrityksen taloutta koskevat tiedot ovat aina ajan tasalla, eikä raporttien laatiminen tuota enää niin suurta vaivaa, kun taloushallinnon järjestelmistä voi hakea raportteja sinne syötetyistä tiedoista missä ja milloin vain (Yrittajat.fi 2008).

Tehokkuuden ja nopeuden lisäksi digitaalisen taloushallinnon hyötyihin voidaan laskea joustavuus, helppous, ekologisuus sekä parantunut toiminnan laatu ja vähentyneet virheet. Kun puhutaan taloushallinnon kokonaisprosesseista, digitaalinen taloushallinto voi tuoda yritykselle jopa 30–50 prosentin parannuksen tehokkuudessa. Yksittäisissä toiminnoissa tehokkuuden parantuminen voi olla jopa 90 prosentin luokkaa. Parantunut tehokkuus tuo säästöjä muun muassa työvoimatarpeessa, arkistointitilassa, postituksessa sekä näitä tukevissa muissa toiminnoissa. (Lahti & Salminen 2008, 27.)

3.2 Sähköisen palkkahallinnon ratkaisuja

Jo yksinomaan palkkahallinnossa sähköinen taloushallinto tarjoaa yrityksille monia eri keinoja tehostaa ja automatisoida toimintoja. Sähköisen taloushallinnon oppikirjoissa, joissa kyseisen käsitteen painopiste on verkkolaskussa, jää palkkahallinnon osuus usein muutamaksi lyhyeksi tietoiskuksi matka- ja kululaskujen käsittelystä sähköisessä järjestelmässä. Todellisuudessa palkkahallintoon mahtuu useita muitakin sähköisiä ratkaisuja kuin vain matka- ja kululaskut.

3.2.1 Sähköiset palkkalaskelmat

Riikka Lehtinen, bloggaaja ja taloushallinnon ammattilainen yli 20 vuoden kokemuksella, julistaa blogissaan, että palkkahallinnon sähköistäminen on kansalaisvelvollisuus. Ensimmäisenä askeleena sähköistämisen polulla hän pitää sähköisten palkkalaskelmien käyttöönottoa, sillä ne laskevat kustannuksia, parantavat tietoturvaa, ovat vaivattomia ottaa käyttöön ja säästävät vielä kaiken lisäksi luontoakin. (Lehtinen 2011.)

Kymmenistä tähän mennessä sähköisiin palkkalaskelmiin siirtyneistä yrityksistä mainittakoon Kesko, jossa siirtymä toteutettiin kesällä 2010 ja S-ryhmä, joka on nyt joulukuussa 2011 muutoksen keskellä vaihtamassa paperisia palkkalaskelmia sähköisiin osuuskauppa kerrallaan (Seies 2011). Siirtyminen sähköisiin palkkalaskelmiin ei ole vaikeaa, ja se hyödyttää kaikkia osapuolia. Silti siitä puhutaan hyvin vähän ja vaihdos on verikkaista. Yhtenä syynä tähän voi olla yhteisten standardien puuttuminen palkkalaskelmia välittävien pankkien käytännöissä. (Lehtinen 2011)

Verkkopalkka on Tiedon, Logican ja Aditron sekä suurimpien pankkien yhdessä kehittämä palvelu, jonka avulla palkkalaskelma voidaan lähettää työntekijän verkkopankkiin. Ohjelmistotalot vastaavat palkkaohjelmistojen valmiuksista, palkkalaskelmien siirtämisestä sekä niiden säilymisestä, kun taas pankit tarjoavat asiakkailleen turvallisen tavan tarkastella tilinauhojaan verkossa. (Verkkolaskutusohje 2011.) Verkkopalkka -palvelun käyttäminen ei kuitenkaan automaattisesti lopeta paperisten palkkalaskelmien lähettämistä, vaan se pitää erikseen peruuttaa verkkopankissa. Palkkalaskelmat on luettavissa verkkopankissa 18 kuukauden ajan. (Nordea 2011.)

Verkkopalkan kilpailija on Itellan iPost -palvelu, joka lähettää ja arkistoi palkkalaskelmat työntekijälle NetPosti -palveluun. Työntekijä pääsee rekisteröitymään palvelun

käyttäjäksi verkkopankkitunnuksilla, sirullisella henkilökortilla tai hakemalla NetPosti -tunnukset postitoimistosta. Itellä on valmis liittymäraja pinta noin 200 ohjelmistossa, joten käyttöönotto on nopeaa ja vaivatonta. Käytettäessä NetPostia palkkalaskelmien jakelukanavana paperiset palkkalaskelmat jäävät automaattisesti pois käytöstä. NetPostia voi hyödyntää myös monessa muussa sähköisessä toiminnassa, sillä palvelussa on valittavissa kirjeiden ja e-laskujen vastaanotto sadoilta suomalaisilta yrityksiltä. Palvelu arkistoi kaikki vastaanotetut kirjeet ja laskut kuudeksi vuodeksi. (Posti 2011.)

Sähköisten palkkalaskelmien kiistatta suurin etu on se ajan, rahan ja vaivan säästäminen, mitä syntyy, kun palkkalaskelmat siirretään napin painalluksella sähköisessä muodossa työntekijän verkkopankkiin tai NetPostiin. Samalla tulee huomioon otettua myös toiminnan ympäristöystävällisyys, kun palkkalaskelmia ei enää tulosteta paperille, pakata kirjekuoriin ja kuljeteta postitoimistojen kautta työntekijöiden postilaatikoihin. Tietoturva paranee, kun ulkopuolisten henkilöiden mahdollisuus päästä käsiksi palkkalaskelmiin pienenee huomattavasti. Myös palkkalaskelmien tarkastelu myöhempänä ajankohtana helpottuu, kun tilinauhat ovat varmassa tallessa sähköisessä arkistossa.

Pieniä haasteita sähköisten palkkalaskelmien yleistymiselle luo se, ettei pankeilla ole yhteisiä standardimalleja, joiden mukaan palkkalaskelmatiedostot voitaisiin muodostaa, vaan ohjelmistotalojen on räätälöitävä palkkalaskelma-aineistot sopimaan eri pankkien toiminnallisuuteen. Toinen siirtymää hidastava tekijä on myös se, ettei kaikilla työntekijöillä voida olettaa olevan verkkopankkitunnuksia tai välttämättä edes tietokonetta, jolloin sähköisiin palkkalaskelmiin siirtyminen eväisi heiltä mahdollisuuden nähdä tilinauhansa, mitä taas ei saa tapahtua.

3.2.2 Palkka.fi

Monille pienyrittäjille ison ja kalliin järjestelmän hankkiminen palkkahallinnon hoitamiseksi ei välttämättä ole kannattavaa, mutta vaihtoehtojakin löytyy - muitakin kuin ruutupaperiin ja kynään tarttuminen. Työ- ja elinkeinoministeriö, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, valtiovarainministeriö, Verohallitus ja Kansaneläkelaitos ovat yhdessä eri eläke- ja vahinkovakuutusyhtiöiden kanssa suunnitelleet ja toteuttaneet maksuttoman Palkka.fi- nimisen verkkosivuston, jonka avulla niin pienyrittäjät kuin kotitaloudetkin voivat hoitaa palkanmaksun ja viranomaisilmoitukset verkossa (Palkka.fi 2011).

Sen lisäksi, että Palkka.fi- palvelussa voi laskea työntekijän nettopalkan, niistä tilitettävät ennakonpidätys- ja sosiaaliturvamaksut sekä eläkevakuutusmaksut, palvelu tuottaa myös kaikki vaadittavat ilmoitukset sähköisinä viranomaisille. Valmiin nettopalkkasumman maksaminen työntekijälle käy vaivattomasti verkkopankissa palvelusta saatavan virtuaaliviivakoodin avulla. (Palkka.fi 2011). Myös palkkalaskelmien ja -todistusten tulostaminen, kirjanpitositteiden sähköinen siirtäminen tilitoimistolle, eläkevakuutushakemusten tekeminen ja palkkatietojen arkistointi 11 vuodeksi on tehty mahdolliseksi Palkka.fi- palvelussa (Yritys-Suomi 2009).

Palkka.fi- palvelun suurin etu on tietysti sen maksuttomuus. Lisäksi sen luvataan olevan helppo ja vaivaton palkanmaksun väline pienyrittäjälle, jolla ei ole aikaa opetella ulkoa kaikkien palkasta tehtävien pidätysten ja työnantajamaksujen prosenttiosuuksia. Palvelu on rakennettu kaikki palkkahallinnon osa-alueet huomioiden niin, että yrittäjän tehtäväksi jää käytännössä vain ilmoitusten tekeminen napin painalluksella sekä itse maksusuorituksista huolehtiminen. Digitaalista taloushallintoa tukevat ne lukuisat toiminnot, jotka mahdollistavat tiedonsiirron viranomaisille ja tilitoimistolle sähköisessä muodossa.

3.2.3 Sähköisen taloushallinnon ohjelmistot

Fakta- lehdessä (Nivaro 2004, 34) olleen arvion mukaan palkanlaskennan kustannuksista työn osuus on yleensä noin 75 prosenttia. Ei siis ole mikään ihme, että sähköisiä palkkahallinnon ratkaisuja tarjoavat ohjelmistotalot ja tilitoimistot ovat saaneet viime vuosina paljon uusia asiakkaita. Janne Kalliomäki kertoi Talouselämä- lehden haastattelussa (Rainisto 2005, 18) jo melkein seitsemän vuotta sitten, että Suomessa vasta noin 10 prosenttia kaikkien palkansaajien palkanmaksusta on ulkoistettu. Viime aikojen uutiointi tilitoimistojen kasvusta ja ulkoistumisen lisääntymisestä kertoo kuitenkin, että huomattavaa kasvua on tapahtunut ja on yhä tapahtumassa (Rättyä 2011, 38).

Yritys voi sähköistää palkkahallintoaan joko hankkimalla itselleen siihen sopivan ohjelmiston tai ulkoistamalla palkanlaskennan tilitoimistolle, jolla suurella todennäköisyydellä on tarjottavana jonkinlainen sähköinen menetelmä palkkahallinnon tehostamiseen. ProCountor on sähköisen taloushallinnon johtavana ohjelmistotalona hyvä esimerkki yrityksestä, joka tarjoaa taloushallinnon ohjelmistoratkaisuja niin yrityksille kuin myös tilitoimistoille. ProCountorin ohjelmistojen käyttö sopii niin sähköiseen talo-

ushallintoon hiljattain siirtyneelle yritykselle kuin myös yritykselle, joka hoitaa taloushallintonsa jo täysin digitaalisesti. (ProCountor 2011).

ProCountorin palkanlaskentaohjelmistolla voi palkkojen laskemisen ja maksamisen lisäksi laatia ja lähettää palkkoihin liittyviä viranomaisilmoituksia, ylläpitää henkilöre-kisteriä, tuottaa palkanlaskennan raportteja ja lähettää palkkalaskelmia palkansaajille. ProCountor ylläpitää yrityksen puolesta niin palkkalajirekisteriä kuin luontoisetujen arvoja ja viranomaisten määräämiä työntekijä- ja työnantajamaksujen prosentteja. Ohjelmassa on myös valmiudet lukea sisään valmiita aineistoja esimerkiksi työaikaseuran-taohjelmasta. (ProCountor 2011.)

Matka- ja kulukorvausten maksaminen työntekijöille on helposti palkanlaskentaa kuor-mittava ja hidastava prosessi, jonka hoitaminen voi sähköisen taloushallinnon järjestel-mällä olla huomattavasti helpompaa. Aika- ja kustannussäästöjä voidaan saavuttaa, kun lasku luodaan sähköisellä ohjelmalla, jossa se sitten myös hyväksytään, maksetaan ja kirjataan kirjanpitoon. Tämän prosessin kulussa ei ole merkitystä sillä, hoitaako yritys itse kirjanpidon vai onko se ulkoistettu, kunhan tiedot saadaan automaattisesti siirty-mään ohjelmistosta toiseen. (Lahti & Salminen 2008, 94.)

On varmaan sanomattakin selvää, ettei yksikään yritys lähde investoimaan sähköiseen taloushallinnon järjestelmään vain palkanlaskennan tehostamiseksi. Mutta jos investoin-ti tehdään esimerkiksi laskutuksen tai kirjanpidon sähköistämisen vuoksi, kannattaa siihen samalla sisällyttää myös palkkahallinto, sillä osana samaa kokonaisprosessia hyö-tyjä löytyy monia. Palkkatietojen siirtyminen automaattisesti kirjanpitoon, ennakonpidä-tys- ja sosiaaliturvamaksutietojen muodostuminen kuukausiloppusummiin, parilla napin painalluksella muodostettavat tiedot ammattiyhdistysten jäsenmaksuista sekä helposti käsillä olevat ja päivitettävät henkilötiedot ovat vain muutamia esimerkkejä sähköi-sen palkanlaskentaohjelman eduista. Huomioitavaa on myös se, että valmista ohjelmaa käytettäessä tietoturvasta huolehtii asiakkaan sijaan palveluntarjoaja.

3.2.4 Sähköiset viranomaisilmoitukset

Monet viranomaiset ja yritysten sidosryhmiin kuuluvat järjestöt vastaanottavat nykyään tietoja yrityksen palkkatiedoista ja muista ilmoituksista sähköisesti. TYVI- järjestelmä tarjoaa yrityksille yhdenmukaisen ja paperi-ilmoituksia helpomman toimintatavan, jon-ka tarkoitus on myös vähentää työtä ja kustannuksia. TYVI- palvelu on yrityksille

useimmiten maksuton, sillä tietoja vastaanottava viranomaislainen maksaa operaattorille saamistaan tiedoista. (TYVI- palvelut 2010).

Verohallinto, vakuutusyhtiöt, ammattijärjestöt sekä työnantajajärjestöt ovat palkkahallinnon kannalta tärkeimmät viranomaiset, joille voi ilmoittaa tietoja TYVI- palvelun avulla. Aloittaakseen TYVI- palveluiden käytön yrityksessä tulee tehdä päätös siitä, mitä kaikkia tietoja halutaan ilmoittaa sähköisesti, sillä se vaikuttaa suuresti operaattorin valintaan. (TYVI- palvelut 2010.) Vaikka TYVI:n helppoutta on yleisesti paljon kiiteltu, Mäkinen ja Vuorio (2002) esittävät pientä kritiikkiä palvelua kohtaan. Heidän mielestään TYVI- operaattori on ylimääräinen tekijä yrityksen ja viranomaisen välillä, josta vielä syntyy ylimääräinen riskitekijä, kun operaattori ei vain välitä tietoa kahden tahon välillä tietoliikenneoperaattorin tavoin, vaan myös käsittelee sitä.

Yleisesti ottaen TYVI on hyvä palvelu, joka on varmasti paperilomakkeita nopeampi, helpompi ja kustannustehokkaampi keino tietojen ilmoittamiseen. Taloushallinnon alalla käytäntöjä on lukuisia, on kyse sitten palkka-aineiston muodostamisesta pankkiin tai palkkalaskelmien lähettämisestä. Siksi on hyvä, että edes viranomaisilmoitusten kohdalla löytyy yhdenmukainen ratkaisu. Palvelun ilmaisuus on varmasti myös helpottanut sen yleistymistä. Kehitettävää kuitenkin olisi vielä operaattoreiden kohdalla, sillä niin kauan kuin osa operaattoreista välittää tietoa vain joillekin viranomaisille, joutuvat yritykset ja etenkin ohjelmistotalot tekemään turhaa työtä rakentaessaan useampia yhteyksiä, jotta kaikki tarvittava tieto saataisiin kulkemaan.

3.3 Sähköisen arkistoinnin monimuotoisuus

Yksi sähköisen taloushallinnon kustannustehokkaimmista ja ympäristöystävällisimmistä menetelmistä on sähköisen arkistoinnin hyödyntäminen. Asiakirjojen, laskujen ja muiden tositteiden arkistointi sähköiseen muotoon ei vain helpota ja nopeuta niiden uudelleenkäyttöä, vaan se on myös paperiarkistointia turvallisempi ratkaisu. (Lahti & Salminen 2008, 29.) Tietojen tallentaminen sähköisessä muodossa voi tapahtua joko ulkoista muistikapasiteettia tai verkkoarkistoa käyttäen. CD- ja DVD- levyt sekä USB -muistitikut täyttävät sähköisen arkistoinnin kriteerit, mutta suurin hyöty saadaan verkkoarkistojen käytöstä, joihin pääsee käsiksi ajasta ja paikasta riippumatta. Monet taloushallinnon järjestelmät sisältävät arkistointiominaisuuden, mutta yritys voi myös itse hankkia oman arkistointijärjestelmän (Yritys-Suomi 2008).

Kuten arkistointimenetelmien yleensä, myös sähköisen arkistoinnin on täytettävä tietyt vaatimukset: täysin sähköinen kirjanpitoaineisto on säilytettävä aina kahdella tietovälillä, arkistoitujen tietojen on oltava tallessa ja luettavissa vähintään asiakirjoja koskevien säilytysaikojen ajan, ja pysyvästi säilytettävien aineistojen säilymisestä muuttumattomina on huolehdittava tarkkaan. (Lahti & Salminen 2008, 167.)

Vaikka tulipalot ja vesivahingot eivät uhkaa sähköisiä arkistoja samalla tavalla kuin paperiarkistoja, on myös sähköisessä arkistoinnissa omat riskinsä. Tietoturvan kolme peruskäsitettä - käytettävyys, eheys ja luottamuksellisuus - koskevat myös sähköistä arkistointia. Tietojen tallentaminen on toteutettava niin, että tietojärjestelmissä oleva tieto on suojattu luvattomalta muuttamiselta, sen olemassaoloa ja sisältöä ei voi jälkeempään kiistää, ja se on saatavilla aina tarvittaessa, mutta vain niille henkilöille, jotka ovat tietoihin oikeutettuja. (Aalto & al. 2000, 58.)

Tarvittavan arkistointitilan vähenemisen lisäksi sähköisessä arkistoinnissa on monia muitakin etuja. Tietojärjestelmään tallennettuna tiedot on luokiteltu ja nopeasti haettavissa, ne ovat kätevästi kaikki yhdessä paikassa ja niitä voi selata useampikin ihminen samanaikaisesti eri päätteiltä. (Yritys-Suomi 2008.) Jos tietojen tallentaminen sähköiseen arkistoon tapahtuu suoraan taloushallinnon järjestelmästä, säästetään myös monia työvaiheita siihen verrattuna, että tositteet tallennettaisiin sähköiseen muotoon esimerkiksi skannaamalla. (Verkkopalkka 2011.)

4. SELVITYS PIRKANMAALAISTEN PK-YRITYSTEN SÄHKÖISEN TALOUS- HALLINNON KÄYTÖSTÄ

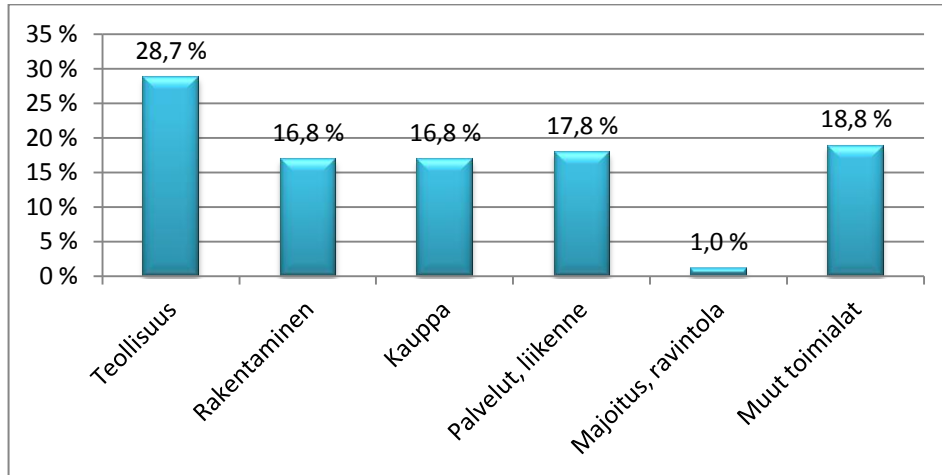
Ennen kuin voidaan arvioida, mitkä ovat sähköiseen taloushallintoon siirtymisen , tulee selvittää millä tasolla tämä siirtymä todellisuudessa on tällä hetkellä. Tämän selvityksen tarkoituksena onkin selvittää, mitä sähköisen palkkahallinnon ratkaisuja yrityksillä on käytössään, millä aikavälillä ne uskovat sähköistävänsä toimintojaan, ja mitkä ovat niiden mukaan muutosprosessin suurimmat hyödyt sekä ongelmakohdat.

4.1 Menetelmät ja toteutus

Selvitys pirkanmaalaisten pk-yritysten sähköisen taloushallinnon käytöstä toteutettiin kahtena tutkimuksena: verkkokyselynä 26.5.–3.6.2011 sekä haastatteluina 5.-21.9.2011. Verkkokyselyssä oli 17 monivalintakysymystä, joilla pyrittiin selvittämään yrityksillä käytössä olevia eri sähköisen taloushallinnon ratkaisuja sekä tekijöitä, jotka ovat joko edesauttaneet tai vaikeuttaneet niiden käyttöönottoa. Kysely lähetettiin 560 yritykselle, ja vastauksia kyselyyn tuli lopulta 101 kappaletta. Vastausprosentti oli 18 prosenttia.

Verkkokyselyn vastauksia analysoitiin Excel -taulukkolaskentaohjelmalla. Yksinkertaisten vastaajajakaumien lisäksi selvitettiin millaisia eroja vastauksissa on riippuen siitä, onko yritysten palkanlaskenta ulkoistettu tai onko käytössä jo joitakin sähköisiä menetelmiä. Toimialan, yrityksen henkilöstömäärän tai liikevaihdon vaikutusta vastaus-ten vaihtelevuuteen en alkanut tarkemmin selvittää, sillä osa vastaajaryhmistä oli niin pieniä, että vastauksia suhteutettaessa vastaajaryhmän kokoon tulokset olisivat saattaneet vääristyä huomattavasti.

Kyselyyn vastanneista yrityksistä 52 ilmoitti hoitavansa palkanlaskennan itse, kun taas 46 kertoi ulkoistaneensa sen. Kolmessa yrityksessä ei yrittäjän lisäksi ollut työntekijöitä, eikä näin ollen tarvittu myöskään palkanlaskentaa. Vastaajayritykset jakautuivat eri aloille kuvion 3 mukaisesti. Yrityksen henkilöstömäärän mukaan laskettuna selvästi suurimmat vastaajaryhmät olivat 2–9 henkilöä (31,7 %) sekä 10–49 henkilöä (54,5 %) työllistävät yritykset. Vastaavasti liikevaihdon mukaan lajiteltuna suurimmat vastaajaryhmät olivat yritykset, joilla liikevaihto oli 400 000-999 999 euroa (24,8 %) tai yli miljoona euroa (55,4 %).



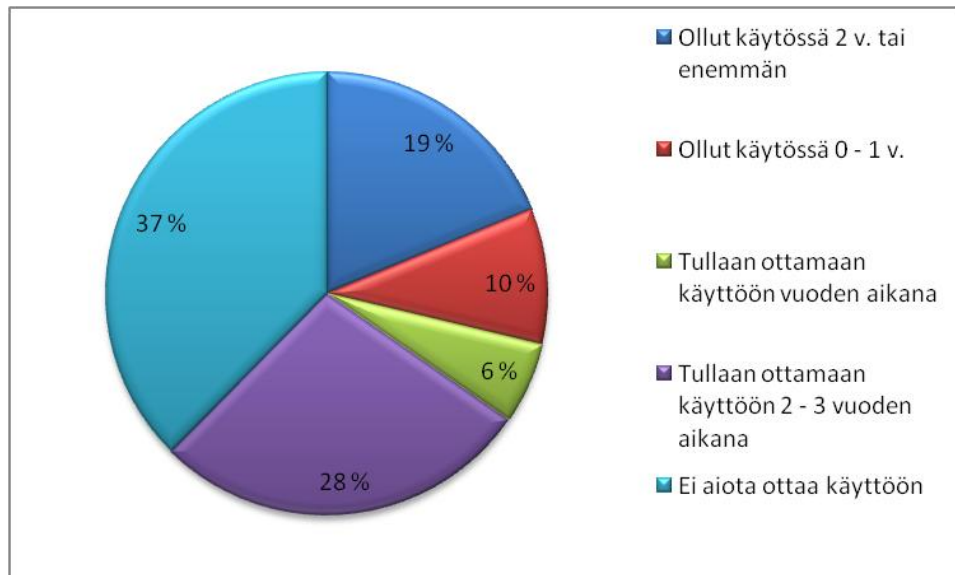
KUVIO 3. VASTAAJAYRITYKSET TOIMIALOITTAIN.

Kyselyyn vastanneiden joukosta poimittiin lisäksi kuusi yritystä, joiden edustajia vielä erikseen haastateltiin heidän omista käytänteistään, kokemuksistaan ja asenteistaan sähköisen taloushallinnon suhteen. Haastatteluvastauksista oli tarkoitus saada lisätietoa ja selityksiä määrällisissä tutkimuksissa ilmenneille vastauksille. Kuudesta haastattelusta viisi toteutettiin vastaajien pyynnöstä puhelimitse ja yksi kasvotusten. Kaikki haastatellut nauhoitettiin ja litteroitiin. Yritysten anonymiteetti on säilytetty.

Verkkokyselyyn vastanneiden kesken arvottiin kolme Pizzeria Napolin lahjakorttia. Myös jokainen haastateltu yrityksen edustaja sai kiitokseksi ravintolalahjakortin.

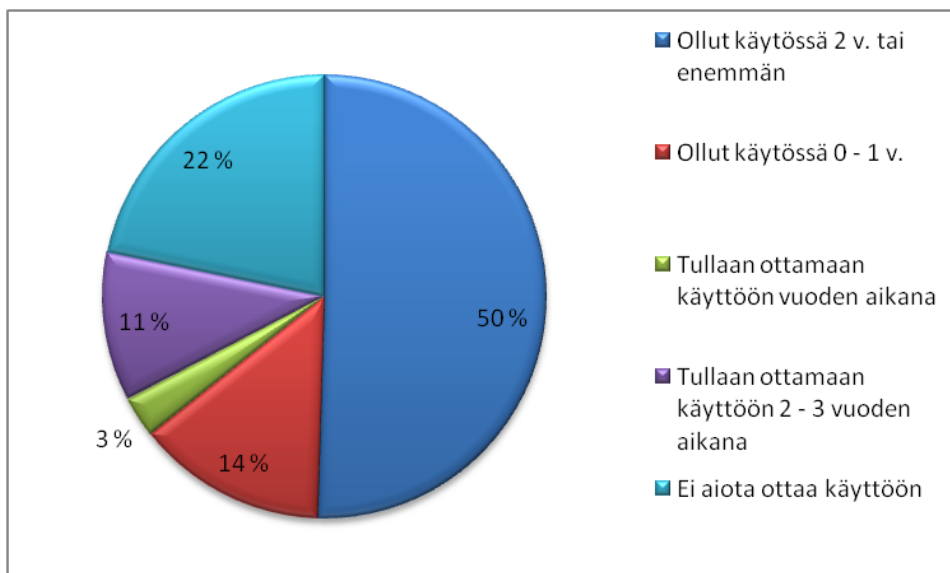
4.2 Tulokset

Yhteensä 29 prosentilla vastaajayrityksistä on käytössä sähköiset palkkalaskelmat, kuusi prosenttia kertoo niiden tulevan käyttöön seuraavan vuoden aikana, ja 28 prosenttia vastaajista uskoo, että sähköisten palkkalaskelmien käyttöönotto on edessä 2 -3 seuraavan vuoden aikana. 37 prosenttia vastaajista uskoo, että heidän yrityksessään sähköisiä palkkalaskelmia ei tulla ottamaan käyttöön lainkaan. (Kuvio 4.)



KUVIO 4. SÄHKÖISTEN PALKKALASKELMIEN KÄYTTÖ VASTAAJAYRITYKSISSÄ.

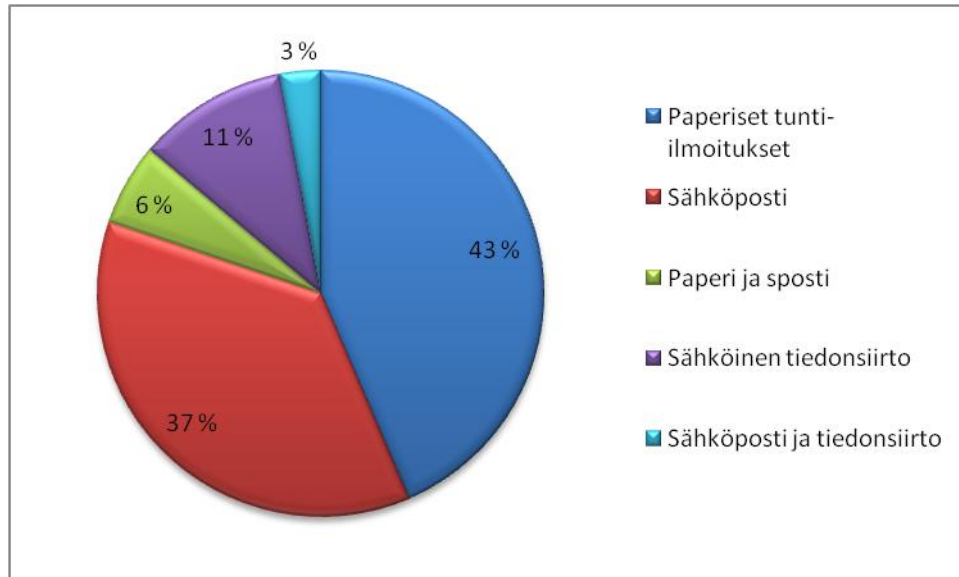
TYVI- palvelu on ollut käytössä kaksi vuotta tai kauemmin joka toisella vastaajayrityksistä. 14 prosentilla vastaajista TYVI on ollut käytössä 0 - 1 vuotta. Vain kolme prosenttia vastaajista suunnittelee TYVIN käyttöön ottoa tulevana vuonna, ja 11 prosenttia aikoo ottaa sen käyttöön seuraavan 2 - 3 vuoden aikana. 22 prosenttia ilmoittaa, ettei aio ottaa TYVI- palveluita käyttöön lainkaan. (Kuvio 5.)



KUVIO 5. TYVI- PALVELUIDEN KÄYTTÖ VASTAAJAYRITYKSISSÄ.

Paperisten tunti-listojen ja sähköpostilla lähetettävien palkkatietojen ylivalta sähköisiin menetelmiin verrattuna tuli hyvin esille kysyttäessä tunti-listojen toimittamisesta palkan-

laskentaan: 47 prosenttia ilmoitti käyttävänsä yhä paperisia tunti-ilmoituksia, 37 prosenttia kertoi lähettävänsä tiedot sähköpostilla ja kuusi prosenttia vastasi hyödyntävänsä näitä molempia. Sähköisen tiedonsiirron osuus oli 11 prosenttia, minkä lisäksi kolme prosenttia ilmoitti käyttävänsä sähköisen tiedonsiirron lisäksi myös sähköpostia. (Kuvio 6.)

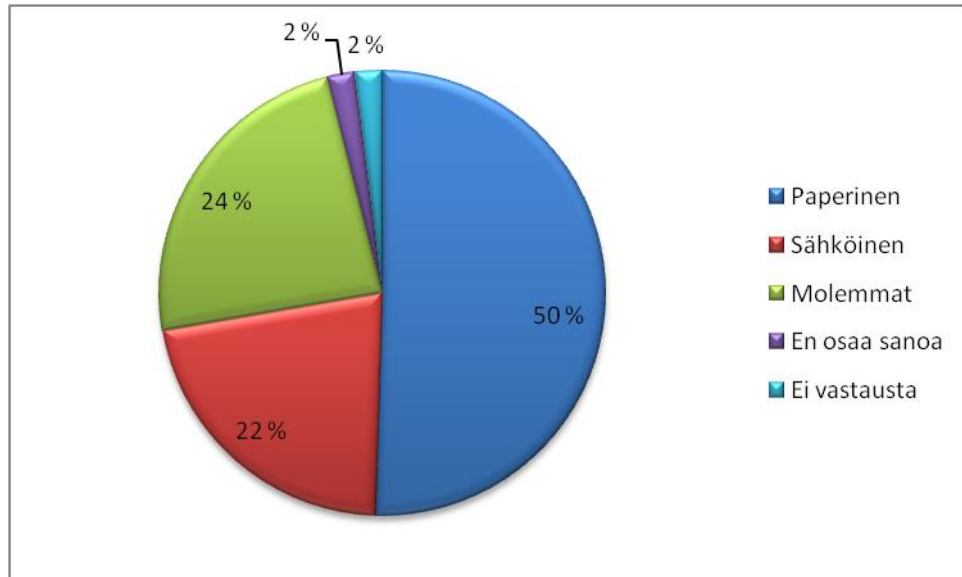


KUVIO 6. TUNTITILASTOJEN TOIMITTAMINEN PALKANLASKENTAAN.

Kun verrataan sähköisen tiedonsiirron käyttöä yrityksissä riippuen siitä, onko palkanlaskenta ulkoistettu vai ei, huomataan pieniä eroja sen suunnitellussa käyttöönotossa (Liite 3). Kuusi itse palkanlaskentansa hoitavaa yritystä aikoo sähköistää palkanlaskentansa tulevan vuoden aikana, kun taas palkanlaskentansa ulkoistaneista yrityksistä saman aikoo tehdä vain yksi. Sen sijaan 2-3 vuoden säteellä toiminnan kehittämistä arvioidaessa 11 yritystä aikoo sähköistää itse hoitamansa palkanlaskennan, kun taas palvelun ulkoistaneista yrityksistä 15 aikoo vaihtaa sähköiseen toimintatapaan.

Sähköiset matka- ja kululaskut on sähköisten tuntilistojen ohella toinen melko vähän käytetty sähköisen palkkahallinnon työkalu. Niitä käyttää vain 17 prosenttia vastaajista, ja kahdeksan prosenttia on suunnitellut ottavansa ne käyttöön tulevan vuoden aikana. Vaikka 21 prosenttia vastaajista ilmoittaa sähköisten matka- ja kululaskujen käyttöönoton olevan suunnitelmissa seuraavien 2 - 3 vuoden aikana, melko suureksi jää vielä se 54 prosentin osuus, joka kokee, ettei tule siirtymään niiden käyttöön lainkaan.

Arkistoinnissa perinteinen paperiarkisto tuntuu olevan vielä sähköistä arkistointia huomattavasti yleisempi toimintatapa, sillä 50 prosenttia vastaajista ilmoitti käyttävänsä yhä paperista arkistointia. Tämän lisäksi 24 prosenttia kertoivat hyödyntävänsä sähköisen ja paperisen arkistoinnin yhdistelmää. Täysin sähköistä arkistointia käyttivät vain 22 prosenttia vastaajista. (Kuvio 7.)



KUVIO 7. PALKKA-AINEISON ARKISOINTI.

Kysyttäessä tekijöistä, jotka edesauttoivat tai joiden uskottaisiin edesauttavan sähköisiin ratkaisuihin siirtymistä, yksi tekijä nousi selvästi ylitse muiden: sähköisten menetelmien vaivattomuus (73 % vastaajista). Myös asiakkaiden myönteisellä suhtautumisella (63 %) sekä sidosryhmien vaatimuksilla (58 %) koettiin olevan edesauttava vaikutus sähköistymiseen siirtymisessä. (Liite 4.)

Vertailtaessa kaikkien vastaajien tuloksia niihin vastauksiin, jotka saatiin yrityksiltä, joilla on jo käytössä sähköiset palkkalaskelmat ja TYVI- palvelu, huomataan että niissä on selviä eroja. Sähköisten menetelmien vaivattomuus ja henkilöstön myönteinen suhtautuminen saavat selvästi korkeammat arvot yrityksillä, jotka ovat jo siirtyneet sähköisiin menetelmiin. Vastaavasti sidosryhmien vaatimuksille ja syntyville säästöille ei näiltä yrityksiltä tule yhtä suurta arvonantoa kuin mitä kaikki vastaajat yhdessä antavat ymmärtää. (Liite 5.)

Palkanlaskennan ulkoistaneiden ja sen itse hoitavien yritysten välillä voidaan myös havaita selkeitä eroavaisuuksia. Palkanlaskennan ulkoistaneet yritykset kokevat eritoten

syntyvien säästöjen ja ekologisen toiminnan edesauttavan sähköistymistä. Palkanlaskennasta itse huolehtivat yritykset sen sijaan pitävät sähköisten menetelmien vaivattomuutta tärkeimpänä edesauttajana niihin siirtymisessä. (Taulukko 1.)

	Menetelmien vaivattomuus	Henkilöstön myönteisyys	Sidosryhmien vaatimukset	Toiminnan ekologisuus	Syntyvät säästöt
Kyllä	76,9 %	53,8 %	57,7 %	50,0 %	50,0 %
Ei	7,7 %	11,5 %	11,5 %	26,9 %	26,9 %
Eos	11,5 %	30,8 %	26,9 %	19,2 %	19,2 %
Ei vastausta	3,8 %	3,8 %	3,8 %	3,8 %	3,8 %
Kyllä	71,7 %	52,2 %	60,9 %	58,7 %	60,9 %
Ei	6,5 %	15,2 %	4,3 %	8,7 %	17,4 %
Eos	19,6 %	30,4 %	28,3 %	26,1 %	17,4 %
Ei vastausta	2,2 %	2,2 %	6,5 %	6,5 %	4,3 %

■ Hoitavat palkanlaskennan itse
 ■ Palkanlaskenta ulkoistettu

TAULUKKO 1. EDESAUTTOIVATKO/EDESAUTTAVATKO JOKIN SEURAAVISTA TEKIJÖISTÄ SÄHKÖISIIN MENETELMIIN SIIRTYMISTÄ?

Sähköisiin menetelmiin siirtymistä vaikeuttavina tekijöinä pidettiin tiedonpuutetta (50 %) sekä käyttöönoton korkeita kustannuksia (32 %). Myös sähköisten menetelmien toimivuus arvelutti monia vastaajista (32 %). Sen sijaan asiakkaiden, henkilöstön tai tavarantoimittajien asennoitumisen ei nähty vaikeuttavan siirtymistä lähes lainkaan. (Liite 6.)

Taulukosta 2 voidaan nähdä, kuinka sähköiset palkkalaskelmat ja TYVI- palvelun käyttöön ottaneiden yritysten keskuudessa suurimpia ongelmakohtia olivat hieman yllättäenkin henkilöstön suhtautuminen ja käyttöönoton kustannukset. Henkilöstön mielipide ja raha kun olivat myös suurimmat muutosta edesauttaneet tekijät vastaajaryhmässä. Omat tai muiden huonot kokemukset ja sähköisten menetelmien toimivuuden arveluttaminen eivät saaneet yhtään niin suurta painoarvoa sähköisiin menetelmiin siirtyneiden yritysten joukossa kuin koko vastaajaryhmässä yhteensä.

	Tiedon- puute	Henkilöstön kielteisyys	Huonot kokemukset	Toiminnan arveluttavuus	Käyttöönotto- kustannukset
Kyllä	27,8 %	16,7 %	5,6 %	5,6 %	44,4 %
Ei	55,6 %	72,2 %	72,2 %	83,3 %	50,0 %
Eos	11,1 %	5,6 %	16,7 %	5,6 %	0,0 %
Ei vastausta	5,6 %	5,6 %	5,6 %	5,6 %	5,6 %
Kyllä	49,5 %	9,9 %	12,9 %	31,7 %	31,7 %
Ei	42,6 %	76,2 %	71,3 %	60,4 %	58,4 %
Eos	5,9 %	9,9 %	12,9 %	5,9 %	7,9 %
Ei vastausta	2,0 %	4,0 %	3,0 %	2,0 %	2,0 %

■ Sähköiset palkkalaskelmat ja TYVI käytössä ■ Kaikki vastaajat

TAULUKKO 2. VAIKEUTTIKO/VAIKEUTTAAKO JOKIN SEURAAVISTA TEKIJÖISTÄ SÄHKÖISIIN MENETELMIIN SIIRTYMISTÄ?

Pieniä eroja oli havaittavissa myös siinä, mitä tekijöitä palkanlaskennan ulkoistaneet ja sen itse hoitavat yritykset kokivat ongelmallisiksi. Palkanlaskennasta itse huolehtiville yrityksille käyttöönoton kustannukset olivat selvästi suurin ongelma, kun taas palkanlaskennan ulkoistaneilla yrityksillä tiedonpuute ja omat tai muiden huonot kokemukset olivat suhteessa ongelmallisempia. (Liite 7.)

4.3 Vastauksia lukujen takaa

Tarkasteltaessa tämän selvityksen tuloksia on melko selvää, että pirkanmaalaiset pk-yritykset ovat vielä palkkahallintonsa sähköistämisen alkutaipaleella. Kokemusten ja asenteiden selvittämiseksi kuuden eri verkkokyselyyn osallistuneen yrityksen edustajaa haastateltiin. Toimintojaan sähköistäneissä yrityksissä oltiin yleisesti ottaen tyytyväisiä sähköisiin menetelmiin. Sähköisyyttä vastustavien mielipiteitä sen sijaan kuvaa osuvasti erään haastateltavan kommentti: ”No jos mä ihan suoraan sanon, niin mä vartoon vaan sitä päivää kun kaikki lävähtää.”

Jokaiselta haastateltavalta henkilöltä kysyttiin heti aluksi, miten he selittäisivät käsitteen ”sähköinen taloushallinto”. Kaikki vastaukset olivat hyvin epämääräisiä ja vajavaisia; yhdelle sähköinen taloushallinto tarkoitti lähinnä sähköistä reskontraa, toiselle asiakkaille tarjottavaa verkkolaskutusta. Useimmin toistunut kuvaus käsitteeseen liittyen oli ”paperittomuus”. Ilmeisesti käsitteen ymmärtämisen suhteen yrityksissä ollaan siis vielä 1990-luvulla, vaikka tekojen pitäisi olla 2010-luvun tasolla.

Verkkokyselyn tuloksista ja etenkin niiden ajoittaisesta ristiriitaisuudesta on pääteltävissä samaa kuin käsitteenmäärittelyn haasteellisuudesta: ihmiset eivät oikein tiedä mistä puhua, kun puhutaan sähköisestä taloushallinnosta. On esimerkiksi hyvin todennäköistä, etteivät kaikki vastaajat ole tienneet mitä kysytään, kun on kysytty TYVI- palveluiden käytöstä. Miksi muuten melkein neljännes vastaajista uskoisi, ettei tule koskaan ottamaan käyttöön TYVI- palvelua? Toinen mahdollinen selitys tälle tulokselle on se, että palkanlaskentansa ja kirjanpitonsa ulkoistaneet yritykset eivät koe TYVI- palvelun koskettavan heitä, kun tilitoimisto hoitaa viranomaisilmoitukset heidän puolestaan.

Hyvin epätodennäköiseltä tuntuu myös se, että 37 prosenttia vastaajayrityksistä ei ikinä tulisi ottamaan käyttöönsä sähköisiä palkkalaskelmia, kuten tulokset antavat ymmärtää. Haastatelluissa yrityksissä, joissa sähköiset palkkalaskelmat oli jo käytössä, niihin oltiin kyllä tyytyväisiä. Aloite sähköisiin palkkalaskelmiin siirtymiseen ei kuitenkaan ollut tullut yrityksen sisältä, vaan tilitoimistolta, jolle palkanlaskenta oli ulkoistettu.

Sähköiset matka- ja kululaskut ovat usein ainoa palkkahallinnon osa-alue, joka mainitaan sähköisen taloushallinnon oppikirjoissa. Ja kuitenkin kyselyssä saatujen vastausten mukaan se on yksi vähiten käytetyistä menetelmistä. Yksi tulosta selittävä tekijä voi olla se, että yrityksissä ei yksinkertaisesti matkusteta, jolloin myöskään matkalaskuja ei synny. Toinen syy sähköisten laskujen käyttämättömyyteen on niiden korkeat kustannukset. Yksi haastateltavista totesi suoraan, että 10 hengen vähän matkustavan yrityksen ei ole kustannussyistä kannattavaa käyttää matkalaskuissa sähköisiä järjestelmiä.

Paperisen arkistoinnin kiistaton ylivoima on vahvasti seurausta siitä, kuinka vähän muita sähköisiä menetelmiä yrityksissä on käytössä. Haastatteluissa sähköinen arkistointi koettiin kyllä paperiarkistoja kätevämmäksi ja turvallisemmaksi ratkaisuksi, mutta asenteet ja uskomukset eivät selvästikään ole vielä konkretisoituneet teiksi. Muutamia haastateltavien esittämiä huolenaiheita sähköisen arkistoinnin suhteen oli tarvittavien varmuuskopioiden määrä sekä tiedostomuotojen pitkäikäisyys, jotta tietoihin päästään käsiksi vielä 10 vuodenkin päästä. Vaikka paperiarkistoihin liittyy aina vaara tulipalo- ja vesivahingoista, yrityksissä tunnuttiin kuitenkin vielä luotettavan niihin vahvasti - onhan paperiarkistojen varassa pärjätty jo monta vuosikymmentä.

Selvityksen tulosten mukaan sähköiseen taloushallintoon siirtymisen selvästi suurin myötävaikuttaja oli menetelmien vaivattomuus, mikä sai myös paljon tukea haastatelluista kerätyistä kommentteista. Helppous, nopeus ja kätevyys olivat usein toistuvia sanoja, joilla kuvattiin sähköisten menetelmien käyttöä. Palkkahallinnon osalta yksi haas-

tateltavista nosti esille myös sen näkökulman, että sähköiseen järjestelmään itse palkkatietoja syöttäessään ei tarvitse enää murehtia, häviääkö tai muuttuuko viestit matkalla tilitoimistoon tai ymmärtääkö joku ne väärin. Maksuun kun menee automaattisesti hänen ilmoittamansa tunnit ilman ulkopuolisen henkilön tekemää manuaalista tallentamista.

Tiedonpuute sekä käyttöönoton kustannukset olivat kaksi merkittävää tekijää, jotka selvityksen mukaan vaikeuttavat sähköistymistä. Monessa haastattelussa tuli esille, ettei kyse ole niinkään osaamisen tai tiedon riittämättömyydestä uusien ohjelmistojen kanssa. Niihin kouluttamisesta kun huolehtii palveluntarjoaja. Ongelmallisena nähtiin sen sijaan sen oikean yhteistyökumppanin valinta - mikä ohjelmistotalo tai operaattori valita kumppaniksi omaan toimintaan?

On vaikea kuvitella 2010-luvulla toimivaa yritystä, joka ei hyödyntäisi tietoteknisiä ohjelmia lainkaan taloushallinnossaan. Monessa yrityksessä saattaakin olla jo käytössä jokin ohjelmisto, joka kyllä mahdollistaisi sähköisten ratkaisujen käyttöönoton palkkahallinnossa ja arkistoinnissa. Se kuitenkin vaatisi investointeja, eikä monessakaan yrityksessä tunnuttu luotettavan luvattuihin pidemmän aikavälin kustannussäästöihin. Näin ollen sähköistämisen vaatimat alkuinvestoinnit tuntuvat tarpeettomilta, kun nykysysteemilläkin pärjätään vielä hyvin. Kuten yksi haastateltavista sanoi:

Eihän ne [ohjelmat] sen kummallisempia ole käytössä, se vaan että ne käyttöönottomaksut ja päivitysmaksut ovat niin törkeän hintaisia. – – Oteetaan mieluummin omaan taskuun ne rahat.

Tulosten perusteella useimmissa yrityksissä uskotaan sähköisen palkkahallinnon tulevan osaksi heidänkin toimintaansa vielä joskus. Siihen ei selvästi kuitenkaan olla valmiita siirtymään juuri nyt. Kyselyssä annettu 2 -3 vuoden aikaväli oli jokaisen menetelmän käyttöönotossa todennäköisemmäksi koettu ajankohta siirtymälle kuin nopeammin, jo tulevan vuoden sisällä tapahtuva muutos. Nähtäväksi jää, kuinka moni yrityksistä todella parin vuoden sisällä ottaa sähköisiä menetelmiä käyttöönsä. Vaarana on, että kun asiaa ei nähdä heti tapahtuvaksi, suunnitelmien teko useamman vuoden päähän mahdollistaa asian lykkäämisen yhä vain tuonnemmaksi. Ne yritykset, jotka suunnittelevat ottavansa sähköisiä toimintoja käyttöönsä nopeammin, ovat todennäköisesti jo tehneet konkreettisia ratkaisuja viedäkseen muutosta eteenpäin.

4.4 Vertailukohteena K-ryhmän palkkahallinto

Monilla yrityksillä sähköistymisen kompastuskiveksi tuntuu muodostuvan sopivan ohjelmiston valinta sekä korkeat käyttöönotto- ja itse käyttökustannukset. VTP Oy:n kouluttaja Sari Pitkämäki kertoo, että K-ketjuun kuuluvilla yrittäjillä tilanne on helpompi, sillä Kesko tarjoaa heille tarvittavat ohjelmat koneineen ja vielä ihan siedettävään hintaan. Siitä huolimatta kaikki kauppiaat eivät ole halukkaita siirtymään sähköisiin ratkaisuihin palkkahallinnossa. (Pitkänen, 2011.)

VTP Oy:n asiakkailla palkkahallinnon sähköisyys perustuu sähköiseen työvuorosuunnitteluohjelmaan, josta tuntiraportit siirretään sähköisinä tiedostoina palkanlaskentaan ja sieltä eteenpäin kirjanpitoon. Helppouden ja nopeuden lisäksi tällaisella toiminnalla on monia muitakin etuja. Huolehtimalla ohjelman asetukset kuntoon saadaan työkuukustannukset jaettua aina automaattisesti osastoittain. Tuntitilastoihin saadaan kätevästi eroteltua niin omien työntekijöiden, itse kauppiaiden kuin myös vuokratyöläisten työtunnit. VTP Oy:n tarjoamissa ohjelmissa on myös käytettävä työehtosopimus huomioitu valmiiksi, jolloin poikkeavat lisät ja korvaukset saadaan luotua automaattisesti. Ja luonnollisesti tällaisen tehokkaan toiminnan tuloksena asiakkaille voidaan tarjota palvelut edullisempaan hintaan, kuin mitä paperisten tunti- ja vuorokauslaskujen käsittelystä veloitetaan. (Pitkänen, 2011)

VTP Oy tarjoaa kauppiaille koulutusta ohjelmien käyttöön, ja Pitkäsen (2011) arvion mukaan tarjolla oleva koulutus on varsin riittävää. Lisäksi kauppiaan jatkuvana tukena on sekä IT -tuki että palkanlaskennan yksikössä toimivat Aikajana- ja Taika -ohjelmaosaajat. Tällainen panostus sähköisiin ratkaisuihin näkyy myös niiden käytön yleisyydessä: melkein 70 prosenttia K-Marketeista, K-Supermarketeista ja K-Citymarketeista toimittavat palkka-aineistonsa sähköisenä palkanlaskentaan. VTP Oy:n kaikkien asiakkaiden keskuudessa tuo samainen osuus on noin 60 prosenttia. Sähköiset palkkalaskelmat otettiin käyttöön kesällä 2010 kaikkien palkansaajien joukossa.

Kun itse mietin sähköistä palkanlaskentaa käytännössä, mieleeni tulee monen oppikirjan esimerkki tavallisen laskun ja verkkolaskun eroista. Sen mukaan perinteisen laskutuksen eteen tehtävä monen minuutin työ kirjekuoren avaamisesta laskun koneelle syöttämiseen, hyväksymiseen ja kirjanpitoon kirjaamiseen olisi sähköisten ratkaisujen avulla hoidettavissa minuutissa. Sama ajatusmalli pätee myös palkanlaskennassa. VTP Oy:llä palkanlaskijana työskennellessäni olen saanut käytännössä kokea sen, kuinka paljon

vaivattomampaa ja nopeampaa sähköisten aineistojen kanssa toimiminen on. Sen sijaan, että jokaiselle työntekijälle syötettäisiin erikseen työtunnit, lisät, korvaukset ja vähennykset, sähköisestä aineistosta saadaan ladattua kerralla kaikkien tiedot muutamalla napin painalluksella. Sen lisäksi, että sähköiset toiminnot säästävät aikaa, vaivaa, paperia ja muita kuluja, ne myös vähentävät huomattavasti virheiden määrää. Itse syötetyt tiedot tulee aina varmuuden vuoksi tarkistaa, että ne täsmäävät paperisissa tunti- ja tuntilistoissa ilmoitettuihin tuntimääriin, kun taas konekielisen aineiston oikeellisuudesta vastaa sen lähettäjä - palkanlaskija ei tee siihen ilman erillistä pyyntöä mitään muutoksia.

Toisaalta taas sähköisen tiedonsiirron ikävä puoli on se, että jos siinä ilmenee ongelmia, niiden korjaaminen on usein paljon vaikeampi prosessi kuin väärin syötettyjen tuntien oikaiseminen palkanlaskentaohjelmassa. En osaa sanoa kaikista palkkahallinnon sähköisistä järjestelmistä, mutta ainakin VTP Oy:llä käytössä olevat ohjelmat vaativat jo asiakkaan päässä melkoista asiantuntemusta tai vähintään ymmärrystä palkanlaskennasta. Aina sitä ei kuitenkaan löydy, mikä taas johtaa siihen, että sähköisiä aineistoja joudutaan korjailemaan tai täydentämään vielä palkanlaskennassa. Kaiken toimiessa mallikkaasti konekieliset aineistot on helppo käsitellä ja yhden asiakkaan palkat on maksettu ja raportoitu viidessätoista minuutissa. Toisinaan kuitenkin konekieliset aineistot ovat niin solmussa, että käsin tallennettavista tunti- ja tuntilistoistakin selviäisi pienemmällä vaivalla.

Kaikki viranomaisilmoitukset lähetetään VTP Oy:llä sähköisinä. Toisinaan asiakkaiden vaihtaessa vakuutusyhtiötä palkanlaskentaan toimitetaan paperinen kaavake, jolla pitäisi ilmoittaa siihenastiset työntekijöiden vuosiansiot vakuutusyhtiölle. Kun sellaisen vastaanottaa satahenkistä yritystä koskien, on melkoisen huojentavaa tietää, että kyseisen paperinipun saa pistää silppuriin, kun muutamalla napin painalluksella voi lähettää vastaavat tiedot sähköisenä vakuutusyhtiön käsiteltäväksi. Tällaisissa tilanteissa sähköisten menetelmien helppous ja nopeus näkyy ehkä selvimmin.

VTP Oy:llä on käytössä sähköinen Rondo R8 -arkisto. Se on käytössä olevan palkanlaskentaohjelman ohella ehdottomasti yksi tärkeimmistä palkanlaskijan työkaluista. Asiakkaan soittaessa ja kysyessä jotain maksetuista palkoista Rondosta on helppo kaivaa hetkessä esiin tiedot siitä, mitä oikein on maksettu. Opettelevana palkanlaskijana Rondossa olevista aiemmista palkka-ajoista oli myös erittäin helppo ottaa mallia, kun piti käsitellä jotain erikoisuuksia palkkojen yhteydessä. Valtaosalla VTP Oy:n asiakkaista on pääsy Rondon, josta he näkevät muun muassa kausiveroilmoituksensa sekä tilitettävät ammattiyhdistysten jäsenmaksut ja ulosottopidätykset.

Kun sähköiset palkkalaskelmat otettiin käyttöön alkukesästä 2010, ne aiheuttivat ensin suurta hämmennystä ja tyytymättömyyttäkin asiakkaissa. Etenkin asiakkaiden iäkäämmät työntekijät kokivat ongelmallisena sen, että palkkalaskelmat eivät tulleet enää postissa kotiin, vaan ne piti käydä katsomassa NetPostista. Ahkeralla NetPosti -perehdytyksellä vihaiset yhteydenotot alkoivat kuitenkin vähitellen harventua, ja nyt yli vuotta myöhemmin työntekijät tuntuvat olevan jo täysin tottuneita sähköisiin palkkalaskelmiin. Sähköisissä palkkalaskelmissa on vielä se mukava puoli, että työntekijät saavat ne NetPostiinsa vähintään päivää ennen palkkapäiväänsä, kun taas paperisia palkkalaskelmia sai odottaa postissa saapuvaksi vielä palkkapäivän jälkeenkin.

5. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Sanotaan, ettei vierivä kivi sammaloidu. Mutta mikäli tätä opinnäytetyötä varten tehdyn tutkimuksen tuloksia on uskomisen, melkoisen suuri osa pirkanmaalaisista pk-yrityksistä olisi halukas kasvattamaan juuretkin perustuskiviinsä. Sähköistymisen hyödyt kyllä periaatteessa tiedostetaan, mutta vanhoista toimintamalleista pidetään silti luja kiinni.

Palkkahallinto on turhankin helppo nähdä pelkkänä menoeränä yritykselle, mikä tietysti vähentää ennestään halukkuutta investoida rahaa ja aikaa sen kehittämiseen. Yleensäkin taloushallinnon sähköistämiseen tuntuu liittyvän paljon asenteellista vastarintaa, joka naamioidaan haluttomuudeksi investoida. Tosiasia kuitenkin on, että internet on jokaisen yrityksen käytössä, ja se yksin avaa ovia jo moniin eri mahdollisuuksiin. Esimerkiksi varsinainen palkanlaskenta tuskin tapahtuu yrityksissä enää kynän ja ruutupaperin tai edes taulukkolaskennan avulla, ja suurimmassa osassa palkanlaskentaohjelmia on kyllä valmiudet sähköisten palkkalaskelmien sekä viranomaisilmoitusten lähettämiseen. Suurin muutoksen tarve onkin asenteissa.

Pelkän palkkahallinnon sähköistäminen tuskin on yrityksille mielekästä, mutta se kannattaisi nähdä osana koko sähköistettäväksi asetettavaa taloushallinnon kokonaisuutta. Paperimallisena eri taloushallinnon toiminnot voivat olla selvästi erillisiä prosesseja, mutta toimintoja sähköistäessä suurin hyöty saadaan, kun kaikki taloushallinnon osat alueet sähköistetään kerralla. Silloin kaikki yrityksen taloustiedot ovat ajan tasalla, ja viranomaisilmoitukset sekä muut raportit on helppo tuottaa järjestelmästä, jossa on jo valmiina kaikki tarvittavat tiedot.

Sähköisiä menetelmiä valitseva voi äkkiä huomata olevansa vaikean päätöksen edessä, sillä palveluja tarjoavia ohjelmistotaloja löytyy markkinoilta hyvin paljon. Tietoa on tarjolla, mutta se on enemmän tiukan kilpailutilanteen vaatimaa markkinointipuhetta kuin hyödyllistä ja konkreettista informaatiota siitä, miten ja miksi palkkahallinto kannattaa sähköistää. Palkkahallintonsa itse hoitavalle yritykselle sähköistyminen vaatii aluksi siis melkoista selvitystyötä, jotta oikea yhteistyökumppani löytyy. Jos resursseja tällaiseen selvitykseen ei ole, sähköistyminen voi huomaamatta lykkääntyä sen jäädessä myöhemmin toteutettavaksi projektiksi.

Luulisi, että edes tilitoimistoissa sähköisten menetelmien hyödyt olisi ymmärretty jo kauan sitten ja niiden yleistymiseksi olisi tehty töitä jo pitkään. Sähköisten tunti- ja arkistoinnin ja viranomaisilmoitusten käyttäminen kun ei vain nopeuta toimintaa ja vähennä virheiden määrää, se myös vapauttaa työresursseja parempaan asiakaspalveluun ja neuvontatyöhön. Näin ollen palkanlaskijan työnkuva muuttuisi tiedon tallentajasta asiantuntijaksi, mikä varmasti on kaikkien edun mukaista.

Tiedonpuutteen ohella epävarmuus sähköisten menetelmien toimivuudesta on yksi suuri hidaste sähköistymisen tiellä. Jokainen on varmasti kokenut elämässään useampaankin otteeseen sen turhauttavan avuttomuuden tunteen, kun tietokone lakkaa toimimasta, hukkaa tietoja tai pistää muuten vain kaiken sekaisin. Luonnollisesti yritykset tarvitsevat jonkinlaisen vakuuden ja varmuuden järjestelmien toiminnasta ennen kuin he voivat luottaa liiketoimensa sellaisten varaan.

Tällä hetkellä sähköiseen palkkahallintoon tarvittaisiin kipeästi yhteisiä standardeja, joiden pohjalta järjestelmiä voitaisiin kehittää paremmiksi. Kun esimerkiksi jokainen pankki vastaanottaa sähköiset palkkalaskelmat eri tiedostomuodossa, se edellyttää ohjelmistotaloilta aivan uskomatonta työmäärää, jotta palkkalaskelmat saadaan lähtemään jokaisen verkkopankkiin oikeaan aikaan ja oikeanlaisena. Sama koskee pankkiin lähetettäviä palkka-aineistoja, joissa jokaisella pankilla on omat käytänteensä.

Ilmaisuus voisi myös olla yksi tehokas keino saada yritykset kokeilemaan sähköisiä palkkahallinnon toimintoja. Minkään ohjelmistotalon tai tilitoimiston ei tokikaan ole kannattavaa alkaa tarjota palvelujaan ilmaiseksi, mutta miksei niissä voisi hyödyntää samoja markkinointikeinoja kuin mitä on muuallakin yleisesti käytössä? Kaikenlaiset tutustumistarjoukset, ilmaiskuukaudet, tai ostetun palvelun ohelle tarjottavat ilmaiset lisäpalvelut olisivat omiaan lisäämään yritysten kiinnostusta sähköisiin menetelmiin.

Sähköistä taloushallintoa ei syyttä ole kutsuttu aiemmin paperittomaksi taloushallinnoksi, sillä sen ekologiset vaikutukset ovat merkittävät. Viranomaiset voisivatkin hyvin järjestää jonkin ”vuoden ekoteko” -kampanjan, jolla yritettäisiin saada yritykset luopumaan paperisista palkkalaskelmista. Jo yksinään niiden printtaus-, pakkaus- ja kuljetustarpeista luopuminen säästäisi niin luontoa kuin yritysten rahoja huomattavasti. Omin päin ensiaskeleiden ottaminen sähköiseen toimintaan tuntuu olevan hankalaa, joten tällaisia houkuttimia selvästi tarvitaan.

Yksi huomattava kehityskohta sähköisessä palkkahallinnossa on myös erilaisten viranomaisten mukaan saaminen sähköistä aineistoa tuottavana osapuolena. Kansaneläkelaitos on nyt koekäyttämässä sähköisiä sairauspäiväraahakemuslomakkeita ja Verohallinnolta on mahdollista noutaa palkanlaskentaohjelmiin aina vuoden alussa palkansaajien uudet verotiedot. Paljon enemmän olisi kuitenkin vielä tehtävissä. Esimerkiksi ulosottovirastojen maksukiellot, ammattiyhdistysten jäsenmaksun perintäilmoitukset sekä Verohallinnolta tilatut muutosverokortit voisivat siirtyä sähköisinä suoraan järjestelmiin.

Tulevatko sähköiset menetelmät lopulta ottamaan vallan palkkahallinnossa? Tutkimuksen tulokset ainakin antavat syyn olettaa niin. Siirtymä tulee todennäköisesti viemään vielä useita vuosia, ja monissa yrityksissä tarvitaan varmasti sukupolvenvaihdos ennen kuin sähköistymisen eteen tehdään mitään konkreettisia toimia. Sähköisen toiminnan edut ovat kuitenkin niin huomattavat perinteisempiin menetelmiin verrattuna, ettei paperisilla tunti- ja palkkalaskelmilla vaan voi olla tulevaisuutta. Vaivattomuus, nopeus, kustannustehokkuus, vapautuvat resurssit, ekologisuus, virheettömyys ja säilyvyys ovat vain muutamia esimerkkejä sähköisyyden hyötyjen pitkästä listasta. Jokainen jatkakoon listaa omien kokemustensa pohjalta.

Tämän työn tarkoitus oli esitellä palkkahallinnon sähköistämisen eri osa-alueita ja arvioida niitä hyötyjä ja haasteita, joita sähköistymisen yrityksille tuottaa. Mielestäni olen onnistunut hyvin kuvaamaan sähköistymisen vaikutusta yrityksen palkkahallintoon ja nostamaan esille niitä ongelmakohtia, jotka hidastavat sähköistymisen yleistymistä.

Vaikka kyselyyn saatiin lopulta 101 vastausta, tutkimuksen tulokset ovat enemmän vahvasti suuntaa antavia arvioita kuin täysin pirkanmaalaisiin pk-yrityksiin yleistettävissä olevia totuuksia. Vastaajajäritysten jakauma oli niin kirjava, että yleispäteviä vastauksia on vaikea hakea vain 101 vastaajan ryhmästä.

LÄHTEET

Aalto, A., Halonen, V., Juote, T., Järvinen, V. & Wihuri, P. 2000. Sähköinen liiketoiminta. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Etera. 2011. TyEL-vakuutus. Luettu 10.11. 2011.
<https://www.etera.fi/FI/TYEL/Sivut/Default.aspx>

Ennakonperintäasetus 18.12.2003/1162

Kirjanpitolaki 30.12.1997/1336

Lahti, S. & Salminen, T. 2008. Kohti digitaalista taloushallintoa - sähköiset talouden prosessit käytännössä. Juva: WS Bookwell Oy.

Lehtinen, Riikka. 2011. Palkkahallinnon ”sähköistäminen” on kansalaisvelvollisuus. Luettu 8.11.2011. <http://taloushallintoa.blogspot.com/2011/07/palkkahallinnon-sahkoistaminen-on.html>

Liikearkistoyhdistys ry. 2009. Vuodesta sataan - sähköisten asiakirjojen hallinta ja säilyttäminen. Helsinki.

Mäkinen, L. & Vuorio, B. 2002. Taloushallinnon nettivallankumous. Jyväskylä. Gummerrus Kirjapaino Oy.

Nivaro, H. 2004. Palkanlaskenta ei saa tökkiä. Fakta, 34.

Nordea. 2011. Näin käytät verkkopalkka-palvelua. Luettu 8.11.2011.
http://www.nordea.fi/sitemod/upload/root/fin_org/appx/fin/hen/solo/pdf/Nain_kaytat_verkkopalkkaa.pdf

Palkka.fi. 2011. Palvelun esittely. Päivitetty 24.1.2011. Luettu 27.10.2011.
https://www.palkka.fi/Tiedote/palkkafi_esite.htm

Pitkänen, S. kouluttaja. 2011. Haastattelu 13.7.2011. Haastattelija Minnaliisa Laaksonen.

Posti. 2011. Netposti. Luettu 28.10.2011. <http://www.posti.fi/netposti/>

ProCountor International Oy. 2011. Sähköinen taloushallinto. Luettu 7.11.2011.
<http://www.procountor.com/taloushallinto/>

Rainisto, S. 2005. Yritykset ulkoistavat palkanmaksuaan. Talouselämä 21.1.2005, 18.

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

Seies, E-R. 2011. Jää hyvästi palkanauha. Julkaistu 19.6.2011. Luettu 8.11.2011.
<http://www.talouselama.fi/tyoelama/jaa+hyvasti+palkkanauha/a644534>

Stenbacka J. & Söderström T. 2009. Palkanlaskenta. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Syvänperä O. & Turunen L. 2008. Palkkavuosi. Helsinki: Edita.

TIEKE Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry. 2010. TYVI- palvelut. Päivitetty 22.2.2010. Luettu 8.11.2011. <http://www.tieke.fi/tyvi/>

TIEKE Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry. 2011a. Verkkolaskutusohje. Luettu 8.11.2011.

http://www.tieke.fi/mp/db/file_library/x/IMG/14320/file/Verkkolaskuohje.pdf

TIEKE Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry. 2011b. Verkkopalkka. Luettu 2.11.2011. <http://www.tieke.fi/verkkopalkka/>

Verohallitus. 2010. Verotiliohjeet. Päivitetty 24.11.2010. Luettu 9.11.2011. www.vero.fi/verotiliohjeet

Viitala, J. 2006. Yrittäjän taloushallinnon perusteet. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Yrittajat.fi. 2008. Sähköinen taloushallinto. Luettu 25.10.2011. <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/verotjarahat/taloushallinto/sahkoinaloushallinto/#mitaon>

Yritys-Suomi. 2008. Sähköinen arkistointi. Päivitetty 20.5.2008. Luettu 9.11.2011. <http://www.update.yrityssuomi.fi/yrityssuomi/?nodeid=16276&PresLanId=1>

Yritys-Suomi 2009. Palkka.fi. Päivitetty 23.10.2009. Luettu 8.11.2011. <http://www.update.te-keskus.fi/yrityssuomi/default.aspx?ContentID=9137&NodeID=13025>

Yritys-Suomi 2011. Työnantajan vuosi-ilmoitus Verohallinnolle. Päivitetty 13.2.2011. Luettu 10.11.2011. <http://www.update.yrityssuomi.fi/ysforms/default.aspx?nodeid=15688>

LIITTEET

Liite 1. Verkkokyselylomake

1. Mitä taloushallinnon osa-alueita yrityksenne on ulkoistanut?

- Ostolaskut
- Myyntilaskut
- Palkanlaskenta
- Kirjanpito
- Arkistointi
- Ei mikään edellisistä

2. Mitä taloushallinnon osa-alueita yrityksenne hoitaa itse?

- Ostolaskut
- Myyntilaskut
- Palkanlaskenta
- Kirjanpito
- Arkistointi
- Ei mikään edellisistä

3. Onko yrityksessänne käytössä/aiotaanko yrityksessänne ottaa käyttöön seuraavia sähköisen taloushallinnon menettelyjä?

	Ollut käy- tössä 0-1 v.	Ollut käy- tössä 2 v. tai enem- män	Tul- laan otta- maan käyt- töön 1 v:n aika- na	Tul- laan otta- maan käyt- töön 2-3 v:n aika- na	Ei aiota ottaa käyt- töön
Verkkolaskutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viitesuoritusten automaattinen kohdistus myyntilaskuille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ostolaskujen sähköinen kierrätys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TYVI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuntilistojen sähköinen tiedonsiirto palkanlaskentaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sähköiset palkkalaskelmat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sähköiset matka- ja kululaskut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sähköinen arkistointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirjanpitositteiden sähköinen siirto kirjanpitoon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Edesauttoiko/edesauttaako jokin seuraavista tekijöistä sähköisiin menetelmiin siirtymistä?

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Sähköisten menetelmien vaivattomuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön myönteinen suhtautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaiden myönteinen suhtautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tavarantoimittajien myönteinen suhtautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sidosryhmien vaatimukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toiminnan ekologisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syntyvät säästöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Vaikeuttiko/vaikeuttaako jokin seuraavista tekijöistä sähköisiin menetelmiin siirtymistä?

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Tiedonpuute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön kielteinen suhtautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakkaiden kielteinen suhtautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tavarantoimittajien kielteinen suhtautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omat tai muiden huonot kokemukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sähköisten toimintojen toimivuus arveluttaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käyttöönoton kustannukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Mitä toimintoja yrityksessänne käytetään ostolaskujen käsittelyssä?

- Paperinen lasku
- Skannaus
- Älyskannaus
- Sähköposti
- Verkkolasku pankin kautta
- Verkkolasku operaattorin välityksellä
- Verkkolasku ASP-palvelun kautta
- Sähköiset kirjeet (esim. iPost)
- EDI-tiedonsiirto
- Jokin muu tapa
- Laskujen käsittely on ulkoistettu

7. Mitä toimintoja yrityksessänne käytetään myyntilaskujen käsittelyssä?

- Emme laskuta
- Paperinen lasku
- Sähköposti
- Verkkolasku pankin kautta
- Verkkolasku operaattorin välityksellä
- Verkkolasku ASP-palvelun kautta
- Sähköiset kirjeet (esim. iPost)
- EDI-tiedonsiirto
- Jokin muu tapa
- Laskujen käsittely on ulkoistettu

	Osan	Em-	En
Kaikki laskut	las-	me	osaa
	kuista	lähe-	sa-
		tä	noa

8. Lähetättekö myyntilaskuja suoraan kirjanpito-ohjelmasta?

9. Saapuvien ostolaskujen määrä kuukaudessa keskimäärin ____

10. Lähtevien myyntilaskujen määrä kuukaudessa keskimäärin ____

11. Miten yrityksenne toimittaa palkka-aineiston palkanlaskentaan?

- Paperiset tunti-ilmoitukset postitse tai faksilla
- Tunti-ilmoitukset sähköpostilla
- Sähköinen tiedonsiirto työvuorosuunnitteluohjelmasta palkanlaskentaan

12. Miten yrityksenne toimittaa matka- ja kululaskut palkanlaskentaan?

- Paperisina postitse tai faksilla
- Skannatut laskut sähköpostilla
- Lasku luodaan ja lähetetään sähköisellä ohjelmalla

13. Miten yrityksessänne arkistoidaan palkka-aineisto?

- Paperinen arkistointi
- Sähköinen arkistointi
- En osaa sanoa

14. Miten yrityksenne toimittaa tositteet kirjanpitoon?

- Paperiset tositteet postitse tai faksilla
- Skannatut tositteet sähköpostilla
- Tositteet siirretään kirjanpitoon sähköisesti

15. Miten yrityksenne toimittaa matka- ja kululaskut kirjanpitoon?

- Paperiset laskut postitse tai faksilla
- Skannatut laskut sähköpostilla
- Laskut luodaan ja lähetetään sähköisellä ohjelmalla

16. Miten yrityksessänne arkistoidaan kirjanpidon tositteet?

- Paperinen arkistointi
- Sähköinen arkistointi
- En osaa sanoa

17. Miten yrityksessänne arkistoidaan päivä- ja pääkirjat?

- Paperinen arkistointi
- Sähköinen arkistointi
- En osaa sanoa

18. Työntekijöiden lukumäärä?

- 0 -1 henkilöä
- 2 - 9 henkilöä
- 10 - 49 henkilöä
- 50 - 249 henkilöä
- Yli 250 henkilöä

19. Liikevaihtoluokka

- 1-99 999 euroa
- 100 000 - 199 999 euroa
- 200 000 - 399 999 euroa
- 400 000 - 999 999 euroa
- Yli 1 000 000 euroa

20. Liiketoiminta-alue

- Teollisuus
- Rakentaminen
- Kauppa
- Palvelut, liikenne
- Majoitus, ravintola
- Muut toimialat

21. Haluatteko osallistua arvontaan?

- Kyllä
- Ei

22. Olisitteko valmis osallistumaan 30 - 45 minuutin jatkohaastatteluun myöhemmin sovittavana ajankohtana?

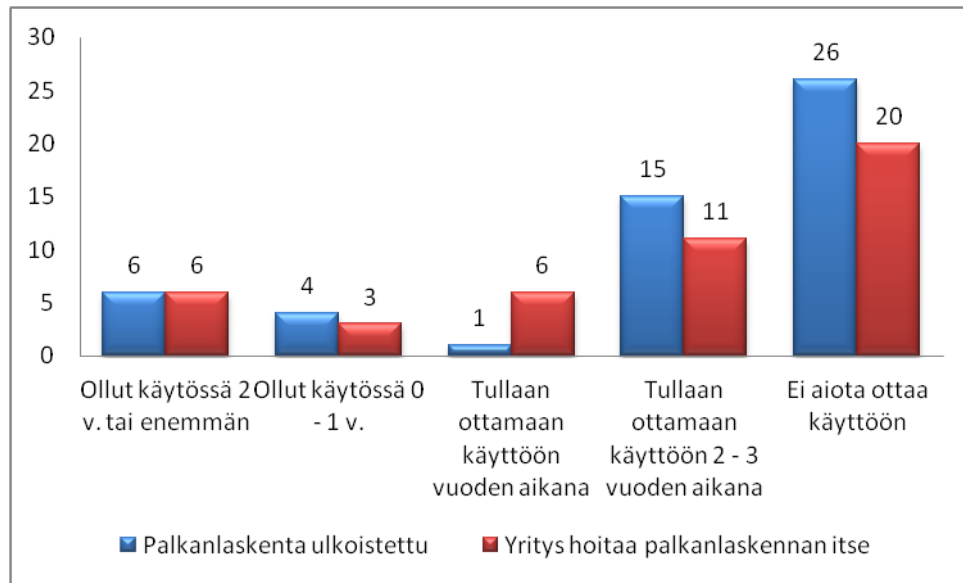
- Kyllä
- Ei

Yhteystietonne jatkohaastattelua ja/tai arvontaa varten _____

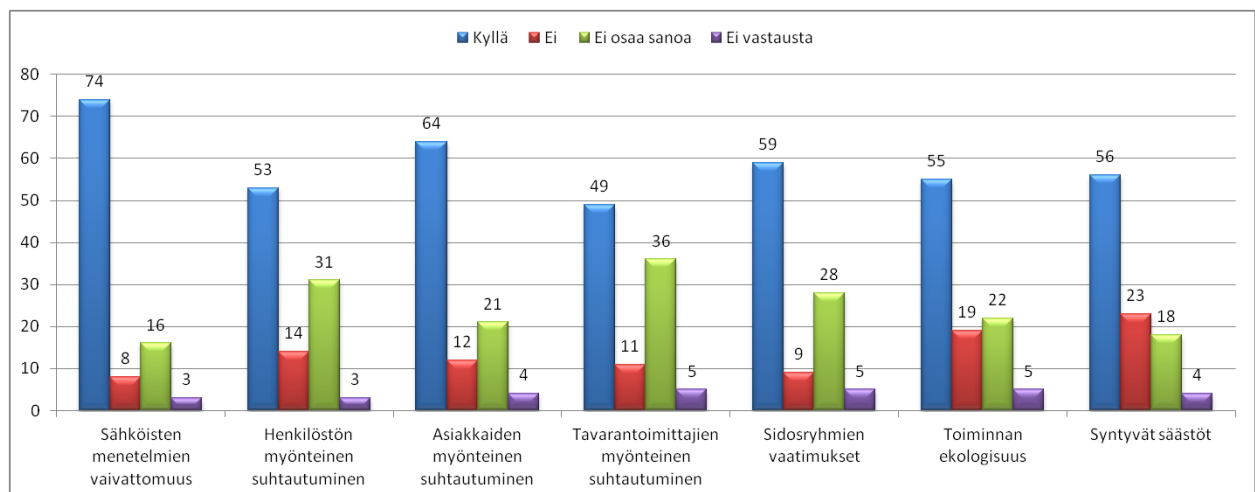
Liite 2. Haastattelurunko jatko-haastatteluja varten

1. Miten ymmärrät sähköisen taloushallinnon käsitteen?
2. Mikä on sen merkitys yrityksellenne?
3. Mihin sähköisen taloushallinnon ratkaisuihin yrityksenne on siirtynyt ja miksi?
4. Mikä auttoi sähköisiin toimintoihin siirtymisessä?
5. Mikä vaikeutti siirtymistä/missä olisi tarvittu apua?
 - a. olisiko jonkin organisaation, esim. TAMKIn, tarjoama lisäkoulutus voinut helpottaa siirtymistä?
 - b. millaista tukea/apua/koulutusta?
6. Aiotteko laajentaa sähköisen taloushallinnon käyttöä uusille osa-alueille? Miksi?
7. Onko jokin osa-alue, jota ehdottomasti ette aio sähköistää? Miksi?
8. Uskotko sähköisen taloushallinnon läpimurtoon?
9. Muutetaanko yrityksenne paperisia laskuja/tositteita sähköisiksi esim. skannaamalla?
10. Onko jokin yhteistyökumppaninne vaatinut teitä siirtymään sähköisiin toimintoihin?
11. Kumman koet olevan turvallisempi vaihtoehto: paperinen vai sähköinen arkistointi?
12. Onko jotain muuta, mitä haluat tuoda esille?
13. Millaiset valmiudet valmistuvilla tradenomeilla tulisi olla taloushallinnon alalta?

Liite 3. Tuntilistojen sähköinen tiedonsiirto palkanlaskentaan.



Liite 4. Edesauttoiko/edesauttaako jokin seuraavista tekijöistä sähköisiin menetelmiin siirtymistä?



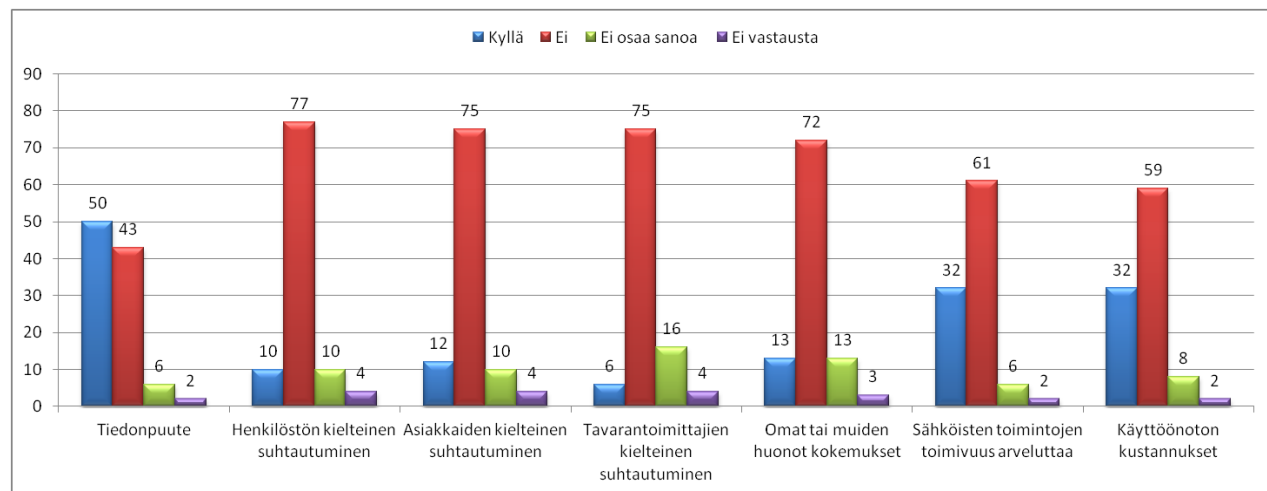
Liite 5. Edesauttoiko/edesauttaako jokin seuraavista tekijöistä sähköisiin menetelmiin siirtymistä?

	Menetelmien vaivattomuus	Henkilöstön myönteisyys	Asiakkaiden myönteisyys	Tavarantoim. myönteisyys	Sidosryhmien vaatimukset	Toiminnan ekologisuus	Syntyvät säästöt
Kyllä	77,8 %	61,1 %	66,7 %	61,1 %	50,0 %	61,1 %	38,9 %
Ei	11,1 %	11,1 %	11,1 %	5,6 %	5,6 %	11,1 %	38,9 %
Eos	5,6 %	16,7 %	11,1 %	22,2 %	33,3 %	16,7 %	11,1 %
Ei vastausta	5,6 %	11,1 %	11,1 %	11,1 %	11,1 %	11,1 %	11,1 %
Kyllä	73,3 %	52,5 %	63,4 %	48,5 %	58,4 %	54,5 %	55,4 %
Ei	7,9 %	13,9 %	11,9 %	10,9 %	8,9 %	18,8 %	22,8 %
Eos	15,8 %	30,7 %	20,8 %	35,6 %	27,7 %	21,8 %	17,8 %
Ei vastausta	3,0 %	3,0 %	4,0 %	5,0 %	5,0 %	5,0 %	4,0 %

■ Sähköiset palkkalaskelmat ja TYVI käytössä

■ Kaikki vastaajat

Liite 6. Vaikeuttiko/vaikeuttaako jokin seuraavista tekijöistä sähköisiin menetelmiin siirtymistä?



Liite 7. Vaikeuttiko/vaikeuttaako jokin seuraavista tekijöistä sähköisiin menetelmiin siirtymistä?

	Tiedonpuute	Henkilöstön kielteisyyys	Asiakkaiden kielteisyyys	Tavarantoim. kielteisyyys	Huonot kokemukset	Toiminnan arveluttavuus	Käyttöönotto-kustannukset
Kyllä	48,1 %	9,6 %	11,5 %	5,8 %	9,6 %	32,7 %	34,6 %
Ei	42,3 %	75,0 %	76,9 %	73,1 %	71,2 %	59,6 %	57,7 %
Eos	7,7 %	13,5 %	9,6 %	19,2 %	17,3 %	5,8 %	5,8 %
Ei vastausta	1,9 %	1,9 %	1,9 %	1,9 %	1,9 %	1,9 %	1,9 %
Kyllä	54,3 %	10,9 %	13,0 %	6,5 %	17,4 %	32,6 %	30,4 %
Ei	41,3 %	76,1 %	69,6 %	73,9 %	69,6 %	58,7 %	58,7 %
Eos	2,2 %	6,5 %	10,9 %	13,0 %	8,7 %	6,5 %	8,7 %
Ei vastausta	2,2 %	6,5 %	6,5 %	6,5 %	4,3 %	2,2 %	2,2 %

■ Hoitavat palkanlaskennan itse

■ Palkanlaskenta ulkoistettu