Palkanlaskennan tulevaisuus ja palkanlaskijoiden muuttuva työnkuva

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
HÄME UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Liiketalouden opinnäytetyö

Liiketalouden tradenomi, Hämeen ammattikorkeakoulu HAMK

2021

Sara Jaanu

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
HÄME UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Liiketalouden tradenomi Tiivistelmä

Hämeen ammattikorkeakoulu

Tekijä Sara Jaanu Vuosi 2021

Työn nimi Palkanlaskennan tulevaisuus ja palkanlaskijoiden muuttuva työnkuva

Ohjaajat Sanna Kuisma

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli perehtyä palkkahallinnon kehitykseen ja sen tulevaisuudennäkymiin sekä tarkastella näiden muutoksien vaikutusta palkkahallinnon työntekijöiden työnkuvaan. Työssä tarkasteltiin palkkahallinnon merkittävimpiä muutoksia tähän päivään mennessä sekä sitä, millaisia muutoksia palkkahallintoon tulee todennäköisesti lähitulevaisuudessa. Työ toteutettiin ilman toimeksiantajaa.

Opinnäytetyössä haluttiin selvittää, mikä merkitys palkanlaskijoiden työroolin muuttumisella palkka-asiantuntijaksi on työntekijälle ja organisaatiolle ja mitä työnkuvan muutos pitää sisällään. Työn tarkoituksena oli myös selvittää, millaiseksi palkanlaskijat kokevat alalla tapahtuvat muutokset. Työn teoriaosuudessa käsiteltiin palkkahallintoa käsitteenä aiheen näkökulmasta sekä syvennyttiin palkanlaskijoiden muuttuvaan työnkuvaan, jonka pohjalta myös tutkimus laadittiin.

Opinnäytetyön tutkimus toteutettiin hyödyntäen kvalitatiivista eli laadullista menetelmää haastattelun muodossa. Haastattelu sai vaikutteita strukturoidusta haastattelusta sekä avoimesta haastattelusta, joiden avulla haastattelusta tutkimusta palveleva. Haastateltavat henkilöt olivat ammattitaustoiltaan erilaisia, eri ikäisiä ja lisäksi heidän kokemuksensa alasta vaihteli yhdestä vuodesta 20 vuoteen. Monipuolinen haastattelukunta mahdollisti sen, että tutkimukseen saatiin erilaisia teoriaosuutta täydentäviä näkökulmia, minkä pohjalta myös analysointi tutkimuksesta tehtiin.

Avainsanat Palkkahallinto, sähköistyminen, työnkuvan muuttuminen ja palkka-asiantuntija

Sivut 21 sivua ja liitteitä 0 sivua

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
HÄME UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree Programme in Business Administration **Abstract**

Campus Hämeenlinna University Centre

Author	Sara Jaanu	Year 2021
Subject	The future of payroll administration and payrollers´ changing job description	
Supervisors	Sanna Kuisma	

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to study the development of payroll administration and its future prospects. The purpose was also to examine the impact of these changes on the job description of payroll administration employees. The thesis examined the most significant changes in payroll administration to this day and what changes are likely to occur in payroll administration in the near future. The work was executed without a commissioner.

The aim of the thesis was to explore what is the significance of the change in the job role of payroll employees as a payroll expert for the employee and the organization, and what the change in the job description entails. The purpose of the work was also to find out how payrollers experience the changes. The theoretical part of the thesis dealt with payroll administration as a concept from the perspective of the topic and delved into the changing job description of payroll calculators, on the basis of which the research was also prepared.

The research of the thesis was carried out using a qualitative method in the form of an interview. The interview was inspired by a structured interview as well as an open-ended interview, which made the interview versatile. The interviewees had different professional backgrounds, different ages. Their experience in the industry varied from one year to 20 years. The diversity of interview themes made it possible to obtain various perspectives on the study that complemented the theoretical part, on the basis of which an analysis of the study was also made.

Keywords Payroll administration, electrification, job description and payroll specialist

Pages 21 pages and appendices 0 pages

Sisällys

1 Johdanto 1
1.1 Työn tavoitteet ja aiheen rajaus 1
1.2 Työn rakenne 2
2 Palkkahallinto 3
2.1 Sähköinen palkanlaskenta 4
2.2 Vero API 5
2.3 KATRE 5
3 Palkanlaskijoiden muuttuva työnkuva 6
3.1 Palkanlaskijasta palkka-asiantuntijaksi 8
3.2 Palkka-asiantuntija 10
3.3 Palkanlaskenta vuonna 2030 10
3.4 Haasteet ja riskit 11
3.5 Hyödyt 12
4 Tutkimus 12
4.1 Tutkimusmenetelmä 12
4.2 Haastattelun rakenne 13
4.3 Haastattelun tulokset 14
4.4 Tulosten analysointi 16
5 Yhteenveto 18
Lähteet 20

Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuva 1 3
Kuva 2 7

1 Johdanto

Palkkahallinto on ollut pitkään muutoksessa ja se tulee muuttumaan merkittävästi myös lähitulevaisuudessa. Näillä muutoksilla on väistämätön vaikutus palkkahallinnon parissa työskentelevien henkilöiden työnkuvaan. Tässä opinnäytetyössä perehdytään suurimpiin palkkahallinnollisiin muutoksiin ja tarkastellaan näiden muutosten vaikutusta palkkahallinnon työntekijöiden työnkuvaan.

Työ on toteutettu ilman toimeksiantajaa, joka mahdollistaa sen, että opinnäytetyötä ja sen tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa yleisesti palkkahallinnossa riippumatta yrityksestä tai organisaatiosta. Tämän opinnäytetyön avulla voidaan ymmärtää palkkahallinnossa tapahtuvia muutoksia sekä syitä, jotka ovat johtaneet muutoksiin.

Työntekijöiden muuttuva työnkuva sekä virallinen työroolin muutos palkanlaskijasta palkka-asiantuntijaksi vaikuttaa merkittävästi niin itse työntekijään kuin organisaatioon. Muutoksen tuomien vaikutuksien takia niin työntekijän kuin organisaation on hyödyllistä ymmärtää uusi työrooli sekä uudet työtehtävät, minkä takia tämä opinnäytetyö on hyödyllinen niin organisaatioille kuin palkkahallinnossa työskenteleville. Tämä opinnäytetyö tähtää siihen, että palkkahallinnon muutokset ja sen vaikutukset organisaatioon ja palkanlaskijan työnkuvaan ymmärretään, jotta työnteko on sujuvaa muutoksen aikana ja sen jälkeen.

1.1 Työn tavoitteet ja aiheen rajaus

Työn tavoitteena on selvittää, kuinka palkanlaskenta tulee muuttumaan lähitulevaisuudessa ja millaisia vaikutuksia tällä on palkanlaskijoiden työkuvaan. Palkanlaskenta automatisoituu jatkuvasti sähköistymisen myötä, joten on väistämätöntä, että palkanlaskijoiden työnkuva muuttuu ja näin ollen vaikuttaa myös siihen, millaiseksi palkanlaskijat kokevat muuttuvan työnkuvansa. Työn tavoitteena on avata työroolin muutos palkanlaskijasta palkka-asiantuntijaksi ja selvittää mitkä ovat palkanlaskijoiden uusia korvaavia työtehtäviä. Lisäksi tuodaan esille työroolin muutoksesta johtuvat mahdolliset hyödyt ja haitat niin työntekijälle, kuin organisaatiolle.

Automatisoinnin myötä palkanlaskijoiden työnkuva on muuttunut jo tähän mennessä ja muutoksia tapahtuu myös tulevaisuudessa. Automatisoinnin myötä järjestelmät esimerkiksi tuovat tarvittavia tietoja nopeasti palkanlaskentaa, jolloin manuaaliset työtehtävät vähenevät ja työnkuva muuttuu. Tällä on väistämätön vaikutus niin työntekijään kuin organisaatioon, joka on tekemisissä palkkahallinnon parissa.

1.2 Työn rakenne

Työ on toteutettu ilman toimeksiantajaa toiminnallisena tutkimuksena. Työ sisältää teoriaosuuden, sekä sen pohjalta luodun tutkimuksen.

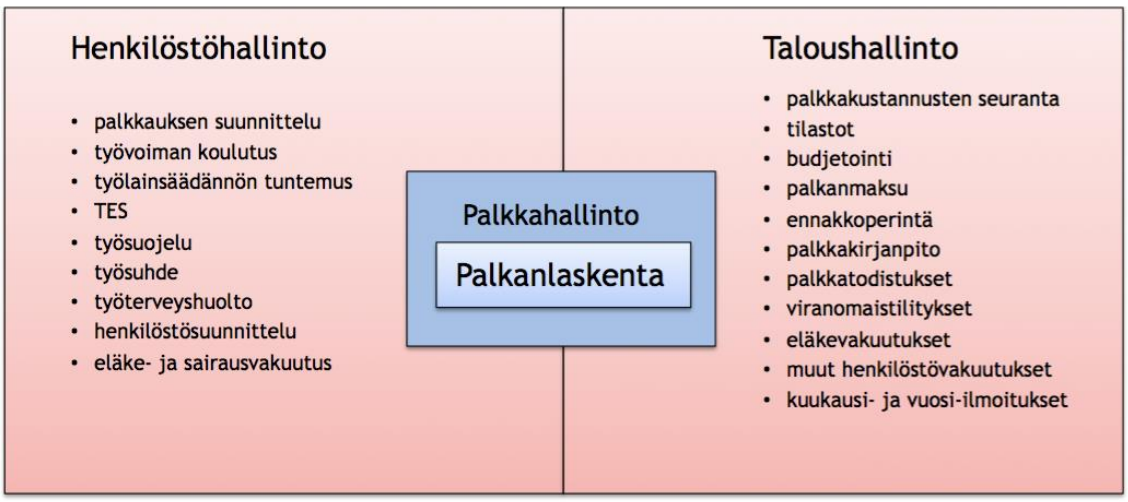
Opinnäytetyön johdannossa perehdytään aiheeseen ja tuodaan esille työn tarkoitus, tavoitteet ja rakenne. Työn teoriaosuudessa perehdytään palkkahallinnon sähköistymiseen. Palkkahallintoon perehdytään käsitteenä ja tuodaan esille tärkeimmät sähköistymisen ja automatisoinnin tuomat muutokset palkkahallinnossa. Palkanlaskijoiden muuttuvaa työnkuvaa tarkastellaan työn neljännessä kappaleessa, jossa tuodaan esille työroolin vaihdos palkanlaskijasta palkka-asiantuntijaksi ja tarkastellaan palkka-asiantuntijan uudistunutta työroolia. Neljännessä kappaleessa tarkastellaan myös palkanlaskentaa seuraavan kymmenen vuoden aikana ja tuodaan esille muutoksien tuomat haasteet ja hyödyt etenkin palkkahallissa työskentelevien näkökulmasta.

Opinnäytetyön viidennes kappale käsittelee työn toiminnallista tutkimusta ja siinä käydään läpi tutkimusmenetelmät, toteutus, tulokset sekä tutkimuksen analysointi. Tutkimus toteutettiin palkkahallinnossa työskentelevien tai osittain sen parissa oleellisesti työskentelevien henkilöiden anonyyminä haastatteluna. Tutkimuksen pääpainona oli palkanlaskijoiden työnkuvan ja työtehtävien muutokset ja sen vaikutus heihin. Viimeisessä kappaleessa tehdään yhteenveto koko opinnäytetyöstä ja tuodaan esille työn jatko- ja kehitysmahdollisuudet sekä tarkastellaan omaa oppimista työn pohjalta.

2 Palkkahallinto

Palkkahallinto on pääkirjanpidon esiprosessi, joka koostuu laajasta kokonaisuudesta palkanlaskennallisia toimintoja. Ajan myötä palkkahallinto on siirtynyt taloushallinnon funktiosta kohti yhä enemmän henkilöstöhallinnon funktiota. Pienissä organisaatioissa talous- ja henkilöstöasiat hoidetaan yleensä yhden henkilön toimesta. Mitä suuremmaksi organisaatio kasvaa, sitä yleisempää on, että työsuhteisiin ja palkkoihin liittyvät toimet siirtyvät osaksi henkilöstöhallintoa henkilöstöpäällikön tai -johtajan alaisuuteen. (Syvänperä & Turunen, 2014, 12.) Kuviosta 1. nähdään palkanlaskennan toimintakenttä. Palkanlaskenta on yhä vahvasti sidoksissa henkilöstöhallinnon ja talouden puolelle, kuitenkin selkeästi erillisenä osana. Tulevaisuudessa on mahdollista, että se sulautuu osaksi henkilöstöhallintoa.

Kuva 1



Palkanlaskennan toimintakenttä (Syvänperä & Turunen 2014, 14)

Palkkahallinnon syvin tarkoitus on hoitaa henkilöstön palkkaukseen sekä työsuhteeseen liittyviä asioita ja huolehdittava, että ne tehdään palkkaukseen liittyviä lakeja ja säädöksiä noudattaen. Palkanmaksussa on huolehdittava siitä, että palkat tulevat virheettömästi ja sovitun aikataulun mukaisesti maksuun. Palkkahallinto on siis yrityksissä vastuussa henkilöstön palkkahallinnosta ja tilitoimistossa vastaavasti asiakasyritysten palkkahallinnosta. On huolehdittava myös siitä, että

palkkatilastointi tehdään oikein ulkopuolisten asettamia määräyksiä noudattaen ja niin, että otetaan huomioon myös organisaation omat tarpeet. (Syvänperä & Turunen 2014, s. 13.)

Uuden työntekijän solmiessa työsuhdetta, palkanlaskijan työhön sisältyy usein työnjohdon konsultointia. Tällöin palkanlaskijan työtehtäviä voivat olla esimerkiksi suhde- ja palkkatietojen määrittely ja työsopimuksen ja toimenkuvauskaavakkeen laadinta. Työsuhteen sopimisvaiheessa palkkahallinnon tehtävä on kerätä uuden työntekijän tiedot järjestelmään sekä tehdä hänestä vakuutusilmoitus. Työntekijän tietoja ovat verokortti-, ay-jäsenmaksuperintäsopimus- ja pankkiyhteystiedot sekä muut tarvittavat tiedot. Pienemmissä organisaatioissa on voi olla käytössä tuntikirjausjärjestelmä tai ohjelma, johon palkanlaskijan on perehdytettävä työntekijä hänen aloittaessaan. Joissain organisaatioissa henkilöstö- ja palkkahallinto ovat tehneet jaon työtehtävien välille, jolloin hr-henkilö esimerkiksi hoitaa työsopimukseen liittyvät asiat ja kirjaa järjestelmään uuden työntekijän perustiedot sekä perehdyttää tuntikirjausjärjestelmään. Mikäli työtehtävät ovat kuitenkin jaettu, on palkanlaskijan ymmärrettävä työsuhteisiin liittyvät asiat, koska ne ovat tiiviisti yhteydessä myös palkanlaskentaan. Työsuhteen jatkuessa vastuu useimmiten on kuitenkin palkanlaskijalla ja tällöin tehtävänä on huolehtia päivittäisistä työsuhdeasioiden hoitamisesta, tietojen päivittämisestä, lomakkeiden ja muiden raporttien lähettämisestä sidosryhmille sekä itse palkkausjärjestelmän käyttämisestä. Kun työsuhde päättyy, palkanlaskija huolehtii lopputilin maksamisesta ja työsuhteen päättymiseen liittyvistä tehtävistä kuten esimerkiksi työsuhteen päättymisilmoituksen tekemisestä vakuutusyhtiölle. (Syvänperä & Turunen 2014, ss. 190-192.)

Keskeisimmät palkkahallintoa säätelevät lait ovat työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki sekä ennakonperintäasetus ja -laki. Lisäksi Verohallinto julkaisee vuosittain soveltamisohjeita, jotka liittyvät esimerkiksi luontaisetujen verottamiseen ja nämä tulee huomioida aina myös palkanlaskennassa. (Stenbacka & Söderström, 2012, 11.)

2.1 Sähköinen palkanlaskenta

Neljän vuoden sisällä on tullut paljon lainsäädännöllisiä asetuksia, jotka ovat johtaneet siihen, että yritykset ovat ottaneet käyttöön uusia palkanlaskennan ohjelmistoja sillä uudistuneiden asetusten

ja säädöksien myötä on jouduttu tekemään muutoksia, joita vanhoihin ohjelmistoihin on ollut hankala tehdä. Uusien ohjelmistojen käyttöönoton myötä on avautunut mahdollisuus siihen, että useampia toimintoja kuten verotustietojen käyttöönottoa ja tulorekisterin käyttöön liittyviä toimintoja on saatu automatisoitua. (Lahti & Salminen 2014, 32.)

2.2 Vero API

Vero API on Verohallinnon luoma rajapintapalvelu, joka mahdollistaa yrityksille sen, että ne voivat rajapinnan kautta luoda järjestelmien välille integraation, jossa palkkahallinnon ohjelmisto ja tulorekisteri yhdistyvät sähköisesti. Vero API:n käyttö yrityksessä mahdollistaa sen, että tiedot Verohallinnon ja organisaation välillä vaihtuvat nopeasti, eikä ilmoituksia työntekijältä työnantajalle enää tarvita. Esimerkiksi jos työntekijä tekee muutosverokortin, hänen ei tarvitse postittaa tai lähettää sitä sähköpostilla palkkahallintoon, vaan VeroAPI hakee hänelle automaattisesti uuden verokortin palkkahallinnon järjestelmään ilman erillisiä toimia. Tämä on suuri muutos aikaisempaan, jossa verokortin saattoivat olla kauan matkalla palkkahallintoon ja niiden kirjaus järjestelmään vei palkanlaskijalta aikaa. (Verohallinto, 2021.)

2.3 KATRE

Kansallinen tulorekisteri eli KATRE otettiin käyttöön 1.1.2019. Se korvaa kaikki tapaukset, joissa työnantajan tulee toimittaa yleisesti ja rajoitetusti verovelvolliselle maksettujen palkkojen vuosi-ilmoitukset Verohallinnolle. Vuosi-ilmoitukset työeläkelaitoksille sekä työttömyysvakuutusrahastolle (TVR) korvautuvat myös tulorekisterin avulla. (Tulorekisteri, 2021.)

Tulorekisteri on korvannut tapaturmavakuuttamisen vuosi-ilmoituksen ja lisäksi eläkkeisiin ja etuuksiin liittyviä vuosi-ilmoituksia Verohallinnolle vuodesta 2020 lähtien. Tulorekisterin tietoja käyttävät muun muassa Kela, Verohallinto, työttömyysvakuutusrahasto, työeläkelaitokset, ETK, työttömyysvakuutuskassat ja työsuojeluviranomainen. Tulorekisteristä saa vain sen tiedon, joka on käyttäjälle oikeutettu ja tarpeellinen. (Tulorekisteri, 2021.)

Tulorekisterin ensimmäisessä vaiheessa vuonna 2019, palkkatiedot ilmoitettiin tulorekisteriin ensimmäisenä. Näitä tietoja ovat muun muassa työstä maksetut palkat, palkkiot, työkorvaukset sekä muut ansiotulot. Verovapaat ja veronalaiset tulot ilmoitetaan myös. Vuodesta 2020 lähtien tulorekisteriin alettiin ilmoittaa myös eläke- ja etuustietoja. Tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin koskee kaikkia palkanmaksajia. Tulorekisterin ansiosta palkkatietojen ilmoittaminen on ajantasaisempaa ja maksettujen palkkojen ilmoittaminen on mahdollista myös automatisoida teknisen rajapinnan kautta niin, että erillisiä ilmoituksia ei tarvita. (Tulorekisteri, 2021.)

3 Palkanlaskijoiden muuttuva työnkuva

Palkanlaskennan saralla on paljon puhuttu siitä, tuleeko digitalisoituminen ja robotiikka viemään palkanlaskijoiden työt. Jos tarkastellaan tutkimusta, jonka tutkimuskysymys on: ”Onko palkanlaskijoita vielä vuonna 2030?”, on vastaus tähän kysymykseen ei. Alla olevassa kuvassa, on kyseisestä tutkimuksesta tehty listaus, jossa on lueteltu 20 uhatuinta ammattia ja todennäköisyydet siihen, jolla ammatin arvioidaan häviävän tai sen sisällön muuttuvat olennaisesti seuraavan 10 ja 20 vuoden aikana. Kuvasta näkee, että palkanlaskijan ammatti on kymmenenneksi uhatuin ammatti ja todennäköisyys hävitä tai työn sisällön huomattavasti muuttuvan on 97 prosenttia. (Perttu Seppänen, 2021.)

Kuva 2

ENITEN UHATUT AMMATIT		
TOP 20	Lähde: Elinkeinoelämän tutkimuslaitos	tod. näk.*
1	Puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten myyjät	99%
2	Tallentajat	99%
3	Valokuvatuotteiden valmistuksen prosessityöntekijät	99%
4	Huolitsijat, tulli- ja laivanselvittäjät	99%
5	Kirjanpidon ja laskentatoimen asiantuntijat	98%
6	Pakkaus-, pullotus- ja etiköintikoneiden hoitajat	98%
7	Luokittelijat ja laaduntarkkailijat (pl. ruoat ja juomat)	98%
8	Asianajosihteerit	98%
9	Mallit	98%
10	Palkanlaskijat	97%
11	Muut teollisuustuotteiden kokoonpanijat	97%
12	Konepuusepät	97%
13	Jalkine- ja laukkuteollisuuden prosessityöntekijät	97%
14	Maa- ja kalatalousteknikot	97%
15	Muut muualla luokittelemattomat myyntityöntekijät	97%
16	Valkaisu-, värjäys- ja puhdistuskoneiden hoitajat	97%
17	Toimistoavustajat	97%
18	Taloushallinnon toimistotyöntekijät	97%
19	Kirjastotyöntekijät	97%
20	Tilasto-, rahoitus- ja vakuutusalan toimistotyöntekijät	97%

*ammatti häviää tai sen sisältö muuttuu olennaisesti seuraavan 10 - 20 vuoden aikana

Eniten uhatut ammatit (YLE, 2014). Kuvassa on esitetty listaus 20 uhatuimmasta ammatista, jotka ovat vaarassa hävitä tai muuttua olennaisesti seuraavan 10-20 vuoden aikana.

Syitä palkanlaskennan katoamiselle ovat esimerkiksi ohjelmistojen kehitys, robotiikka, itsepalvelut sekä työelämän roolit ja vastuun jakaminen organisaatiossa. Ohjelmistojen kehitys vaikuttaa, sillä ohjelmistot ovat kehittyneet viimeisen kymmenen vuoden aikana valtavasti ja yritysten kyvykkyys käyttää eri ohjelmistoja on parantunut. Asiat, joita robotiikalla ei pystytä hoitamaan, tehdään automaatiolla ja päinvastoin. Suuremmissa organisaatioissa robotiikka auttaa yrityksiä muun muassa tiedonsiirrossa. (Perttu Seppänen, 2021.)

Yleisesti on tiedossa, että henkilöstöhallinnon työpaikkoja täytetään ihmisillä, jotka ovat onnistuneet hankkimaan palkanlaskennan osaamista. Palkanlaskennan osaamiselle on huomattavasti enemmän kysyntää Suomessa tällä hetkellä kuin vähän aikaa sitten oli. Oppilaitokset ovat sen vuoksi lisänneet palkanlaskentaan liittyvää koulutusta, sillä työpaikkoja tällä hetkellä Suomessa riittää sekä osaajia puuttuu. Tämä johtuu siitä, että vanhanaikaisilta osaamista poistuu eläkkeelle, joten uudesta innovatiivisesta osaamisesta on pulaa. (Perttu Seppänen, 2021.)

Palkanlaskentaa on verrattu kirjanpitoon, joten myös palkanlaskennan ja kirjanpidon automatisoinnin prosesseja on verrattu toisiinsa ja sitä, kuinka tämä muuttuu tulevaisuudessa. Palkanlaskenta on kuitenkin monimuotoisempaa verrattuna kirjanpitoon johtuen työehtosopimuksista, joita palkanlaskijat työnteossa tarkastelevat ja soveltavat. (Perttu Seppänen, 2021.)

3.1 Palkanlaskijasta palkka-asiantuntijaksi

Palkanlaskijan rooli on hiljalleen häviämässä, mutta se ei tarkoita, että palkanlaskennan tehtävät olisivat katoamassa. Sen sijaan työnkuva ja nimike ovat vaihtumassa kohti asiantuntijatehtäviä sekä palkka-asiantuntija-nimikettä. Palkanlaskijan roolin muuttumiseen vaikuttaa ulkoinen kehitys, organisaation kehitys sekä omaehtoinen palkanlaskijan kehittyminen omassa roolissaan. (Perttu Seppänen, 2021.)

Perinteisen palkanlaskijan työnkuvaan kuului paljon manuaalisia työvaiheita kuten esimerkiksi laskimella laskemista, excelin luomista ja viranomaisilmoitusten arkistoimista. Palkanlaskijan työkuvassa palkanlaskija on henkilönä keskiössä palkanlaskennassa eli hän tietää, kuinka palkat lasketaan ja tarkistaa, että ne menevät rutiinien mukaisesti. Palkka-asiantuntijalla on myös sama tieto palkanlaskennasta olemassa, mutta hänen tehtävä on osata soveltaa tieto käytettävään palkanlaskentajärjestelmään ja osata kirjata sinne esimerkiksi TES- ja paikallisten sopimusten ohjaukset. Palkka-asiantuntija myös käsittelee enemmän työsuhdetietoja ja palkanlaskentaa vaikuttavia tietovirtoja ja tarkistaa lähinnä järjestelmän laskelmia. Palkanlaskijan onnistuminen työssä perustuu rutiiniin, tarkkuuteen ja henkilötason suoriutumiseen, kun taas palkka-

asiantuntijalla se perustuu kokonaisuuden ymmärtämiseen, tietovirtojen tunnistamiseen ja järjestelmiin. (Perttu Seppänen, 2021.)

Parin vuoden aikana on tapahtunut suuria ulkoisia muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet palkanlaskijoiden työhön. Näitä ovat viranomaisten ja lainsäädännön kautta tulleet muutokset kuten esimerkiksi KATRE eli kansallinen tulorekisteri, VeroAPI sekä GDPR-henkilösuoja-asetus. Näiden muutosten myötä palkanlaskijan rooli muuttuu, sillä palkanlaskijan täytyy esimerkiksi omaksua tulorekisterin käyttö sekä huomioida henkilösuoja-asetukset, koska palkanlaskijat käsittelevät työssään hyvin paljon ihmisten henkilökohtaisia tietoja, kuten sairaspoissaoloja ja henkilötunnuksia. Viranomaiset vaikuttavat siis vahvasti palkanlaskijan rooliin, sillä muutoksia ja uudistuksia, jotka palkka-asiantuntijan on huomioitava, tulee jatkuvasti lisää. (Perttu Seppänen, 2021.)

Työehtosopimusmuutokset ovat aina vaikuttaneen palkanlaskijoiden työnkuvaan, mutta tässä on tapahtumassa muutosta, sillä esimerkiksi teknologiateollisuus on ilmoittanut, että ei halua lähteä yleispätevän te-sopimukseen. Tällaisella toiminnalla alat haluavat mennä kohti paikallista sopimista ja se vaikuttaa palkanlaskijan rooliin, sillä työehtosopimukset alkavat ikään kuin laajenemaan organisaatioiden tehdessä omia ratkaisujaan. (Perttu Seppänen, 2021.)

Työantajan vaikutus on se, että useammat palkat lasketaan palvelukeskuksessa tai tilitoimistoissa. Tällainen työympäristö vaikuttaa osaamisen muutokseen palveluiden laajentumisen kautta. Yrityksen koko ja toimiala vaikuttavat myös, sillä palkanlaskenta voi olla joko täysin ulkoistettu ulkopuoliselle tai vain osia siitä on ulkoistettu palvelukeskuksille. Esimerkiksi julkiset sektorit ja suuret yritykset ovat yleensä täysin ulkoistaneet palkanlaskennan. Yritysten strateginen valinta palkkaprosessien hoitamisesta myös vaikuttaa palkanlaskijan työn sisältöön. (Perttu Seppänen, 2021.)

Palkanlaskijan tai palkka-asiantuntijan avainosaamiset tulevaisuudessa liittyvät eniten järjestelmien ja kokonaisuuksien hallitsemiseen sekä ymmärtämiseen. Palkka-asiantuntijan asiakaspalvelutyö tulee myös muuttumaan, koska mahdollisten asiakasyritysten kanssa yhteistyötä lähestytään enemmänkin asiantuntijan roolissa. Palkka-asiantuntijan on myös huomioitava

erilaiset yrityksessä tapahtuvat järjestelmäprojektit, sillä ne ovat suoraan vaikutuksessa myös palkkahallintoon. Esimerkiksi henkilötiedot eivät ole suoraan yhteydessä palkkahallintoon, mutta niiden saralla tapahtuvat muutokset yleensä vaikuttavat myös jollain tapaa palkanlaskentaa, mikä palkka-asiantuntijan on ymmärrettävä. (Perttu Seppänen, 2021.)

Lainsäädännön ja työehtosopimusten tunteminen ja niiden tiedon ylläpidon tarve ajantasaisena tulee säilymään palkka-asiantuntijalla lähes samalla tavalla kuin palkanlaskijalla. Laki ja työehtosopimukset määrittävät palkkahallintoa suuresti, joten myös palkka-asiantuntijan on ymmärrettävä niiden tarkoitus. Muutos tulee ainoastaan siinä, että tieto täytyy osata lisätä järjestelmään ja tarkastella sitä näin järjestelmän kautta. (Perttu Seppänen, 2021.)

3.2 Palkka-asiantuntija

Palkka-asiantuntija voi työskennellä yrityksessä hyvin erilaisissa rooleissa riippuen siitä, mitä palkka-asiantutija itse haluaa tehdä. Palkka-asiantuntija voi olla strateginen kumppani yhtiössä, joka ottaa huomioon henkilöstötyön näkökulman liiketoimintastrategioiden kehittämisessä ja tukee liiketoimintajohtoa organisaatio- ja henkilöstösuunnittelussa. Työnkuva voi myös vastata muutosagenttia, joka ymmärtää organisaatiota, tukee esimiehiä sekä linjajohtoa muutosten läpiviemisessä. Muutosagentti vastaa myös työehtosopimusten muutoksista ja tukee näiden muutosten tapahtuessa esimiehiä. Hallinnollisena asiantuntijana palkka-asiantuntija varmistaa laadukkaat ja kustannustehokkaat henkilötyön prosessit sekä tuntee ja tietää organisaation tietovirrat. Valmentajan roolissa palkka-asiantuntija on siinä, että hän tukee esimiehiä lainsäädännön, työehtosopimusten, paikallisten sopimusten, henkilöstöpolitiikan ja käytäntöjen jalkauttamisesta. Palkka-asiantuntijan työhön voi liittyä osia näistä kaikista rooleista. Koska muutos on yhä käynnissä, näyttää tulevaisuus, millaiseksi palkka-asiantuntijan rooli muokkautuu. (Perttu Seppänen, 2021.)

3.3 Palkanlaskenta vuonna 2030

Palkanlaskennan näkökulmasta ympäristö monimuotoistuu. Työelämää säätelevät säännökset todennäköisesti vapautuvat työehtosopimusten osalta ja sopimukset yrityskohtaisista

sopimuksista lisääntyvät. Viranomaisten ajama kehitys jatkuu ja keskitetty ilmoittaminen korostuu. Palkkahallinnon työtä edistävää muutosta viranomaisten suunnalta olisi se, että esimerkiksi sairauspoissaoloja ei tarvitsisi ilmoittaa ja kirjata palkkajärjestelmään, vaan tarvittavat sairastiedot työsuhteen ajalta saataisiin suoraan Omakannasta. (Perttu Seppänen, 2021.)

Järjestelmät kehittyvät lakisääteisten muutosten mukana. Se, kuinka paljon palkanlaskennan järjestelmät kehittyvät ja mitä uusia muutoksia niihin tulee, jää nähtäväksi. Luultavasti kuitenkin paikallisten sopimusten lisääntyminen näkyy ainakin tulevaisuudessa tapahtuvissa muutoksissa. Mikäli tällaisia sopimuksia tulee valtavasti erilaisia, ei palkkahallinnon järjestelmien kehitystahti pysy välttämättä niiden mukana, mikä täytyy huomioida palkanlaskennassa. Palkanlaskennan järjestelmät ja säännökset tunteville henkilöille tulee olemaan aina tarvetta. Siksi tulevaisuudessa palkka-asiantuntijoita ja työsuhdeasiantuntijoita tarvitaan, sen sijaan palkanlaskijoita ei. (Perttu Seppänen, 2021.)

3.4 Haasteet ja riskit

Palkanlaskijat työskentelevät sellaisissa ympäristöissä, jossa palkanlaskijan voi olla itse vaikea vaikuttaa työskentelyyn, sillä ympäristötekijät ovat työnkuvan muuttumisessa suuressa roolissa. Siksi palkanlaskijoiden tai tulevien palkka-asiantuntijoiden on alettava tarkastelemaan itse työskentely-ympäristöään ja tulla tietoisiksi muutoksista, jotka työnkuvaan vaikuttavat. On palkanlaskijan omalla vastuulla, kuinka aktiivisesti hän haluaa kehittyä ja valmistautua muutoksiin ja vaikuttaa omaan rooliinsa. (Perttu Seppänen, 2021.)

Tietovirtojen automatisointi on johtanut siihen, että palkanlaskijat saavat organisaatioista väärää tietoa palkanlaskennan pohjaksi. Palkanlaskija ei tiedä mistä tiedoista pitäisi palkat laskee. Tietovirtoja tai vastuita palkanlaskennan näkökulmasta ei ole kuvattu organisaatiossa eli esimiehet eivät tiedä, missä aikataulussa ja mitä toimenpiteitä pitäisi tehdä, jotta palkanlaskijat saisivat tiedot ajallaan ja laskenta menisi oikein. Eli palkanlaskenta ei ole yksin palkkojen kanssa vaan se on koko organisaation asia. (Perttu Seppänen, 2021.)

Haasteena myös se, että yrityshankkeet, jotka koskevat järjestelmäuudistuksia, pysyvät ainoastaan talouden tai liiketoiminnan puolella, eikä palkanlaskennan yksikköä huomioida muutoksissa, vaikka vaikutukset tulevat varmasti näkymään myös siinä.

4 Tutkimus

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaiseksi palkanlaskijat ovat kokeneet muuttuvan työnkuvansa ja millaiseksi he kokevat palkanlaskennan tulevaisuuden. Tarkoituksena on myös selvittää, millaiselta itse muutosprosessi palkanlaskijasta palkka-asiantuntijaksi tuntuu ja mitä mieltä he ovat muutoksista, jotka liittyvät palkanlaskijan työnkuvan muuttumiseen sekä palkanlaskennan automatisoitumiseen.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, joka on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus. Se sisältää erilaisia lähestymistapoja, aineistokeruu- ja analyysimenetelmiä ihmisen ja elämän tutkimiseksi ja pyrkii ymmärtämään niitä eri näkökulmista. Laadullisessa tutkimusmenetelmässä keskiössä ovat menetelmät, jotka ilmenevät monilla tavoilla. Yhteistä laadullisen tutkimuksen menetelmille ja tavoille ovat elämän tutkiminen. Laadullisessa tutkimuksessa hyödyllistä ovat monet näkökulmat ja tavat, joilla tutkimusta voi toteuttaa. Monien näkökulmien ja tapojen ansiosta tutkimuksesta voi saada monipuolisen ja kattavan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

Haastattelu on yksi tyypillisimmistä kvalitatiivisista tutkimusmenetelmistä. Sen avulla on mahdollista kerätä tietoa nopeasti tutkittavasta kohteesta. Melko tuntematontakin aihetta tutkiessa, haastattelulla voidaan saada käytettäväksi aineistoa, joka mahdollistaa asian tarkastelun monista eri näkökulmista. Myös haastattelumenetelmiä on monia erilaisia, minkä takia on otettava huomioon asiat, joita haastattelun avulla halutaan tutkittavasta asiasta selvittää. Suurin ero erilaisten haastatteluiden välillä liittyy strukturointiin. Strukturointi tarkoittaa sitä, kuinka tiiviiksi kysymykset on aseteltu ja kuinka paljon joustovaraa haastattelijalla on

haastattelutilanteessa joustaa haastattelukysymyksissä. (Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014, 106-107.)

Tämä tutkimus on toteutettu puolistrukturoituna haastatteluna, joka tarkoittaa sitä, että haastattelukysymykset ovat ennalta mietittyjä ja kaikille haastateltaville samoja. Valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole, mikä mahdollistaa sen, että haastateltava vastaa oman näkemyksensä mukaan ja mahdollisimman omia sanoin. Haastattelussa on myös vaikutteita avoimesta haastattelusta, sillä haastattelun aikana haastattelija on esittänyt myös tilanteeseen sopivia ja asiaa täydentäviä lisäkysymyksiä. Avoimessa haastattelussa haastattelusta tulee strukturoitua haastattelua vuorovaikutteisempi, jolloin esiin voi nousta tutkimukselle hyödyllisiä asioita, joita ei ennalta tiedetty tai osattu päätellä. (Näpärä, Spoken", 2017)

4.2 Haastattelun rakenne

Haastattelu rakentui niin, että haastattelijoita oli yksi ja haastateltavia kuusi henkilöä. Henkilöt olivat valittu haastatteluun niin, että heidän ammattinsa liittyi suoraan palkanlaskentaan tai sivusi sitä olennaisesti. Kuitenkin niin, että haastateltavilla oli näkemystä ja kokemusta palkanlaskennan alaa koskevasta muutoksesta ja heidän vastauksistaan sai hyödyllistä ja olennaista materiaalia käytettäväksi ja analysoitavaksi tutkimukseen.

Haastattelukysymyksiä oli yhdeksän kappaletta. Haastattelukysymykset oli aseteltu niin, että ensin kysyttiin tarvittavia taustatietoja ja sen jälkeen edettiin kohti syvällisempiä ja olennaisempia kysymyksiä, jotka vastasivat tutkimuksen tarkoitukseen. Haastattelulle on aina etukäteen määritelty tarkoitus, jotta tutkimuskysymykset liittyvät olennaisesti tutkimusongelmaan (Tilastokeskus). Haastattelussa käytettiin myös lisäkysymyksiä, mikäli niille koettiin tarvetta. Lisäkysymykset on tarpeen mukaan esitetty analysoidessa tutkimuksen tuloksia kappaleessa 4.3. Haastattelukysymykset, joita haastattelussa kysyttiin, on esitetty alla.

1. Kuinka monen vuoden ajalta sinulla on kokemusta ja tietoa palkanlaskennasta?
2. Mitkä ovat olleet merkittävimpiä muutoksia tämän ajan kuluessa liittyen palkanlaskentaan?
3. Entä palkanlaskennan järjestelmiin?
4. Millaiselta nämä muutokset ovat tuntuneet sinusta henkilökohtaisesti?

5. Kuinka nämä muutokset ovat vaikuttaneet työntekoosi?
6. Mitä hyötyjä ja haittoja sanoisit, että palkanlaskennan automatisoituminen ja palkanlaskijan roolin muutos kohti palkka-asiantuntijaa tuo tai on jo tuonut mukanaan?
7. Millaiseksi koet tulevaisuuden palkanlaskennan työtehtävät ja oletko ajatellut millaiselta ala näyttää 10 vuoden kuluttua?
8. Huolettaako se, että tuleeko palkanlaskijoille olemaan tarvetta tulevaisuudessa?
9. Näetkö palkkahallinnon toimivan tulevaisuudessa edelleen suhteellisen omana osana organisaatiossa tai yrityksessä?

Haastattelut toteutettiin noin kymmenen minuutin pituisina videoituna haastatteluina, joten haastattelussa saatuja vastauksia pystyttiin rauhassa ja ajatuksella analysoimaan haastattelun jälkeen.

4.3 Haastattelun tulokset

Haastattelussa kävi ilmi, että kaikilla haastateltavilla oli suhteellisen selkeä kuva palkanlaskennan alan muutoksesta. Ymmärrys alan muutoksesta oli suoraan verrannollinen henkilön kokemustaustaan alalta. Vähemmän aikaa alalla työskenneillä henkilöillä vastaukset kysymykseen olivat noin pari lausetta, kun kokeneemmilla työntekijöillä vastaukset saattoivat olla jopa kaksikymmentä lausetta. Kokemus alasta oli haastateltavien keskuudessa yhdestä vuodesta noin 20 vuoteen. Alalla pitempään työskennelleet ovat nähneet muutoksen selkeämmin ja kokeneet sen vaikutukset konkreettisesti työtehtäviinsä. Tällöin myös kokemus muutoksesta on suurempi kuin alalla vähemmän aikaa työskenneillä.

Merkittävimmiksi muutoksiksi koettiin järjestelmämuutokset. Henkilö, jolla oli kokemusta alasta arvionsa mukaan noin 20 vuotta, sanoi, että ”Neljän vuoden sisällä järjestelmät ovat muuttuneet radikaalisti ja tästä on seurannut huomattava palkanlaskennan työn helpottuminen”. Toisen haastateltavan kommentoi: ”Minun ei tarvitse enää itse tehdä laskentaa käsin, kuten ennen vanhaan tuntikorteista, sillä järjestelmät tekevät sen kaiken puolestani. Järjestelmät osaavat myös tehdä TES-tulkitsemista puolestani ja laskea henkilöille esimerkiksi lisät automaattisesti. Näin manuaalista työtä ei ole lähes yhtään, kun vielä pari vuotta sitten laskimme osaa palkoista käsin.”

Haastatteluista kävi ilmi, että haastateltavat ovat kokeneet suurimmaksi muutokseksi palkanlaskentajärjestelmien kehittymisen. Suuri muutos on tietenkin ollut itse järjestelmien käyttöönotto, mutta haastateltavat painottivat, että niiden kehittyminen hyvin lyhyessä ajassa on mullistanut työtavat aivan uudelle tasolle. Palkanlaskentajärjestelmiä on ollut käytössä noin 20 vuoden ajan, mutta vasta viime vuosina niiden vaikutus itse palkanlaskennan työhön on ollut merkittävä.

Kaikki haastateltavat olivat huomanneet, että automatisoituminen on tullut osaksi palkanlaskentaa ja sen osuus palkanlaskennan työnkuvaan tulee kasvamaan tulevaisuudessa. Kenellekään ei myöskään tullut yllätyksenä se, että muutos johtaa ja on jo johtanut työnkuvan muuttumiseen. ”Aikaa on nykyään enemmän muulle työlle kuten asiantuntijatyölle ja asiakkaiden neuvonnalle, kun niin sanottu turha laskeminen on jäänyt pois”. ”Voisin veikata, että tulevaisuudessa palkanlaskijat ovat enemmänkin ohjelmistoasiantuntijoita, jotka tarkastavat ohjelmaa ja luovat erilaisia raportteja”. Osalla haastateltavista oli hyvinkin selkeä kuva siitä, miltä palkanlaskijoiden tulevaisuus tulee näyttämään. Teoriaosuudesta käsitellyssä kappaleessa työnkuvan muuttumisesta löytyi samankaltaisuuksia haastateltavien vastauksiin. Esimerkiksi se, että palkanlaskijat ovat tulevaisuudessa yhä enemmän asiantuntijoita ja asiakaspalvelijoita ja heidän työnkuvansa voi muuttua myös täysin. Työnkuvan muuttumisen kysymisestä haastateltavilta huomasi sen, että työntekijät ovat aikaisemmin kaivanneet aikaa asiantuntijatyölle ja neuvonnalle, mutta siihen ei ole ollut suuren manuaalisen työmäärän takia aikaa.

Haastattelussa kävi ilmi, että haastateltavilla on palkkahallinnon työntekijöinä positiivinen kuva alan tulevaisuudesta. Heitä ei huolettanut työnkuvan muuttuminen tai työpaikkojen katoaminen. Haastateltavat uskoivat, että muuttuva työnkuva avaa ainoastaan uusia mahdollisuuksia uralle ja monipuolistaa heidän omaa työnkuvaansa positiivisella tavalla: ” Koen muutokset ainoastaan positiivisiksi ja uskon, että myös kollegani pitävät enemmän nykyisestä asiantuntijatyöskentelystä kuin manuaalisesta kymmenien ihmisten palkkojen laskemisesta.” Kymmenen vuoden kuluessa haastateltavat ajattelivat, että järjestelmiin tulee uusia rajapintoja esimerkiksi Kelaan, jolloin hakemukset saa sinne myös ohjelmista suoraan, kuten tällä hetkellä esimerkiksi Verohallintoon. Suuria muutoksia eivät haastateltavat kuitenkaan nähneet tulevan, vaan kokevat, että tämän hetken tilanne pieniä järjestelmämuutoksia ja -lisäyksiä lukuun ottamatta säilyy myös kymmenen vuoden päähän. Esimerkiksi robottien tulo osaksi nähtiin suhteellisen epävarmana

lähitulevaisuudessa ja lähinnä ajateltiin, että ainoastaan automatisoituminen tulee kehittymään kymmenen vuoden sisään.

Tällä hetkellä palkkahallinto toimii yrityksissä suhteellisen erillisenä osana. Haastattelussa kävi ilmi, että tulevaisuudessa palkkahallinnon nähdään yhä enemmän sulautuvan osaksi yritysten HR -puolta, johtuen palkanlaskijan työnkuvan muutoksista. Yksi haastateltavista kommentoi: ”Näen hyvin mahdollisena sen, että palkkahallinto ja HR -puoli yhdistyvät kokonaisuudeksi, sillä palkka-asiantuntijan työnkuva tulee vastaamaan yhä enemmän HR -henkilön työnkuvaa.”

Haittapuolia, joita muutokset alalla tuovat tullessaan, olivat haastateltavien mielestä järjestelmien tekemät mahdolliset virheet ja kontrollin menettäminen laskemisesta ohjelmistolle.
Haastateltavat sanoivat, että: ”Tuntuu osittain pelottavalta jättää laskeminen täysin ohjelmistolle ja olla itse ainoastaan tarkastajan roolissa. Tällöin jos ohjelma tekee virheitä, on minun vastuullani ne huomata.” Tämä on ymmärrettävä kommentti, sillä pääasiassa ohjelmistojen tarkoitus olisi kuitenkin tehdä palkanlasku oikein ja ilman virheitä. Pääosin haastateltavat kokivat kuitenkin kaikki muutokset ainoastaan positiivisena ja olivat tyytyväisiä suunnasta, johon palkkahallinto on menemässä. He eivät pelänneet työpaikkojen katoamista eikä sitä, olisiko mahdollista että, heidän osaamiselleen ei olisi tarvetta tulevaisuudessa.

4.4 Tulosten analysointi

Haastattelun tuloksista oli hyvä huomata se, että työntekijöillä on suhteellisen selkeä kuva siitä, millaiselta ala tulee näyttämään tulevaisuudessa ja mitä muutoksia siihen sisältyy.
Kun työnkuva muuttuu selkeästi, on työntekijöiden mahdollista punnita omaa osaamistaan sekä sitä, haluavatko he jatkaa alalla työskentelyä. Tällöin työntekijät saadaan oikeisiin, heille sopiviin paikkoihin töihin, mikä on eduksi niin työntekijöille kun yrityksillekin.

Merkittävämmäksi muutokseksi haastattelun perusteella koettiin järjestelmien tulo osaksi työtä ja vielä merkittävämmäksi se, miten järjestelmät ovat lyhyessä ajassa kehittyneet valtavasti. Tämä on muuttanut lyhyessä ajassa siis myös työntekijöiden työnkuvaa. Tämä on varmasti vaatinut

työntekijöiltä, jotka ovat alalla työskennelleet pitkään, sopeutumista uuteen. Siksi esimerkiksi perehtyminen järjestelmiin yrityksissä on täytynyt olla merkittävässä osassa lähivuosina, jotta kaikki ovat oppineet hallitsemaan uudella tavalla toimivat työtehtävänsä. Yritysten, joissa palkka-asiantuntijat työskentelevät olisikin hyvä tarjota säännöllisesti perehdytystä ja apua järjestelmiin liittyen, jotta kaikki varmasti osaisivat käyttää niitä oikein. Tämä tarkoittaa myös uusien työntekijöiden perehdyttämistä, sillä järjestelmiä alalla on käytössä valtavasti erilaisia. Vastavalmistuneiden perehdytys olisi erityisen tärkeää, sillä opinnoissa käydään yhä läpi palkanlaskennan perusteita ja teoriaa, eikä perehdytä järjestelmiin ja tietotekniseen osaamiseen, jota varsinaisessa työnteossa palkka-asiantuntija oikeasti enimmäkseen tarvitsee.

Automatisoitumisen lisääntyminen koettiin erittäin mielekkäänä muutoksena haastattelijoiden keskuudessa haastattelun perusteella. Kun manuaalinen työ on vähentynyt, on se antanut tilaa asiakaspalvelulle, joka sisältää esimerkiksi asiakkaiden neuvontaa. Ennen asiakaspalvelu on palkanlaskijan työssä ollut vain pieni osa työnkuvaa. Nykyään, asiakaspalvelu on merkittävä osa palkka-asiantuntijan työnkuvaa ja mikäli sille on aiemmin ollut tarvetta, ei sitä ole keretty tekemään. Nykyään asiakkaiden kanssa ollaan päivittäin jopa useita kertoja yhteydessä. Työnkuvan muuttuminen on siis johtanut siihen, että vuorovaikutus yritysten ja organisaatioiden välillä on lisääntynyt, mikä taas voi johtaa uusien toimintatapojen syntyyn ja siihen, kuinka yritykset toimivat tulevaisuudessa keskenään.

Palkanlaskijan tittelin muutos palkka-asiantuntijaksi oli jäänyt osalta haastatelluista huomaamatta tai he eivät kokeneet sen vaikutusta merkittäväksi. Siitä voisi päätellä, että muutos ei ole ollut vielä niin merkittävä, että haluttaisiin käyttää nimikettä palkka-asiantuntija. Palkanlaskija on ammattinimikkeenä ollut aina käytössä, ja sitä käytetään usein myös työpaikoilla, vaikka työntekijä työskentelisikin palkka-asiantuntijan nimikkeellä. Vaikuttaisi siis siltä, että uuden ammattinimikkeen käyttöönotto vaatii aikaa. Palkka-asiantuntija -ammattinimikkeen käyttöönotto olisi hyvä asia siltä kannalta, että se antaa oikean kuvan nykypäivän palkkahallinnon työntekijöistä ja heidän työtehtävistään. Palkanlaskija -nimike viittaa vanhaan manuaaliseen laskentatyöhön, jota palkka-asiantuntijat eivät enää tee.

Yrityksen ja organisaation näkökulmasta tulevaisuudessa tarvitaan paljon vähemmän henkilöstöresursseja itse palkanlaskentaan. Tämä voikin johtaa siihen, että nykyiset palkanlaskijat

saattavatkin siirtyä lähemmäs hr -henkilöiden työnkuvaa vastaavia työtehtäviä, jolloin raja palkkahallinnon ja henkilöstöhallinnon välillä hälvenee. Tällä on tietenkin suora vaikutus siihen, miltä yritysten ja organisaatioiden rakenne tulee näyttämään. Voi olla, että henkilöstöhallinnon työntekijät ovat henkilöstöhallinnon lisäksi osaavia tulkitsemaan asiakkaidensa palkka-asioita ja vastaavasti palkka-asiantuntijat osaavat auttaa asiakkaita myös henkilöstöhallinnollisissa kysymyksissä.

On väistämätöntä, että palkkahallinto tulee alana muuttumaan ja voi olla, että joskus palkkahallinnosta ei enää puhuta omana kokonaisuutenaan, vaan se sisältyy osaksi henkilöstöhallintoa muodostaen näin sen kanssa yhteisen kokonaisuuden. Toinen väistämätön asia on automatisoinnin lisääntyminen ja näin myös tietoteknisen osaamisen tarpeen lisääntyminen. Tulevaisuudessa palkka-asiantuntijoiden on ymmärrettävä entistä paremmin, kuinka järjestelmät toimivat ja kuinka niitä voi opettaa toimimaan. Tähän tarvitaan juuri tietoteknistä osaamista, jota toistaiseksi ei opi tarpeeksi alalle kouluttautuessa. Siksi alalla työskentelevien ja toimivien on pidettävä huolta osaamisen kehittämisestä, sillä mikäli ohjelmistot kehittyvät, on myös ihmisten kehityttävä. Se, miltä ala tulee näyttämään kymmenen vuoden kuluttua, on vain ennustettavissa. Haastateltavat eivät uskoneet suuriin muutoksiin. Järjestelmät ovat kuitenkin viime vuosina kehittyneet valtavasti ja välillä vaikuttaa, että niiden kehitys tapahtuu exponentiaalisesti. Siksi olisi hyvä ainakin edes varautua siihen, että ala on merkittävästi erilainen kymmenen vuoden kuluttua ja esimerkiksi robotit voivat tulla osaksi työntekijöiden työnkuvaa. Yksi haastateltavista kommentoi: ”Uskon, että ihmisen kädenjälki säilyy palkanlaskennan alalla myös kymmenen vuoden päästä. Robotit ja automatiikka eivät tule syömään työtehtäviä, vaan tulevat osaksi työntekoa työntekijöiden rinnalle. Meidän tehtävämme on opetella työskentelemään robottien kanssa, sillä niiden tulo osaksi työntekoa on tulevaisuudessa luultavasti väistämätöntä.”

5 Yhteenveto

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada vastaukset tutkimuskysymyksiin ”Miten palkanlaskijoiden työnkuva muuttuu ja mikä vaikutus sillä on työntekijälle ja organisaatiolle?”, ”Mitä alan muutos

pitää sisällään?” ja ”Millaiseksi työntekijät palkkahallinnon alalla kokevat muutokset”. Tavoitteena oli, että kysymyksiin vastattaisiin opinnäytetyön teoriaosuudessa ja niihin tuotaisiin lisää näkökulmaa ja syvyyttä työn tutkimusosuudessa, kun haastateltavat vastasivat kysymyksiin oman kokemuksen perusteella omin sanoin.

Työn aihe lähti liikkeelle tutkijan omasta mielenkiinnosta alaa kohtaan, sillä hän työskentelee alalla myös itse. Nopea maailman digitalisoituminen ja sen vaikutukset järjestelmiin ja sitä kautta yksittäisiin työntekijöihin ovat kiinnostavia tutkimuskohteita. Tutkimuskysymykset, joihin tutkimuksessa haettiin vastauksia, ovat kysymyksiä, jotka ovat mietityttäneet myös itse tutkijaa. Haastatteluna toteutettu tutkimus tuki opinnäytetyötä ja sen avulla tutkimuskysymyksiin saatiin lisää näkökulmaa. Haastattelun avulla tutkimuskysymyksiin saatiin mukaan työntekijöiden näkökulma, kun teoriaosuudessa näkökulma oli lähinnä asiantuntijan ennustemainen näkökulma aiheeseen.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli vastata sellaisiin tutkimuskysymyksiin, joiden vastauksista on hyötyä esimerkiksi muille alalla työskenteleville tai tutkijoille, jotka haluavat jatkotyöstää aihetta. Tämä opinnäytetyö antaa peruskatsauksen muutoksesta, joka palkkahallintoa koskee ja tuo siihen lisäksi alalla työskentelevien näkökulmia sekä mielipiteitä. Kokonaisuudessaan opinnäytetyön teko oli opettavaista ja vastasi odotuksia. Tutkija sai opinnäytetyön pohjalta vastauksia myös itseä mietityttäneisiin kysymyksiin. Opinnäytetyön teko oli iso prosessi, mutta se onnistui tutkijan mielestä toivotusti.

Lähteet

Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. Helsinki: Sanoma Pro.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2009-2012). Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. *Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV*. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/.

Spoken". (2017). *Haastattelun lajityypit.* https://spoken.fi/2180/

Seppänen, P. (25.5.2021). *Onko palkanlaskijoita vielä vuonna 2030?*. [video]. Eduhouse.

https://app.eduhouse.fi/palvelu/koulutukset/35751248-onko-palkanlaskijoita-viela-vuonna-2030

Stenbacka, Juha & Söderström, Terttu 2012. Palkanlaskenta. 2. uudistettu painos. Sanoma Pro, Helsinki.

Syvänperä, Outi & Turunen Leena 2014. Palkkavuosi. 8. uudistettu painos. Edita, Helsinki.

Tulorekisteri. (19.11.2021). Tulorekisteri. https://www.vero.fi/tulorekisteri/tietoa-meistä/

Verohallinto. (3.11.2021). Vero API. Verohallinto. https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/kehittaja/veron-rajapintapalvelut/vero-api/

KUVA

YLE. (13.1.2014) *Nämä ammatit katoavat todennäköisimmin-katso lista* [kuva]. Haettu 1.10.2021 osoitteesta: https://yle.fi/uutiset/3-7027625