

# Palkkalaskelmien tarkistaminen

Susanna Seppälä

Opinnäytetyö  
Kesäkuu 2020  
Liiketalouden ala  
Tradenomi (AMK), liiketalouden tutkinto-ohjelma

Tekijä(t) Seppälä, Susanna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Kesäkuu 2020
	Sivumäärä 80	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Palkkalaskelmien tarkistaminen</b>		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden ala, tradenomi (AMK)		
Työn ohjaaja(t) Anne Eskola		
Toimeksiantaja(t)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tehdyn tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka hyvin palkansaajat ymmärtävät palkkalaskelmiaan. Lisäksi tutkimus selvitti, kuinka paljon palkkalaskelmia katsotaan ja mistä mahdollisesti johtuu, että palkansaajat eivät katso palkkalaskelmiaan läpi. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka hyvin palkansaajat ymmärtävät palkkalaskelmissa käytettäviä termejä ja mitkä ovat heidän valmiutensa tarkistaa palkkalaskelmansa.</p> <p>Teoreettinen viitekehys tehdyille tutkimukselle muodostui palkkalaskelman ja siinä käytettyjen termien määrittelemisestä. Määrittelyissä pyrittiin myös avaamaan, miten kyseisten termien luvut muodostuvat palkkalaskelmalle. Tehty tutkimus toteutettiin noudattamalla kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, joka sisälsi strukturoituja ja avoimia kysymyksiä. Kyselyä jaettiin Facebookissa ja LinkedInissä sekä osa vastaajista tavoitettiin sähköpostitse. Kyselyyn vastasi 134 vastaajaa.</p> <p>Tuloksista selvisi, että palkansaajat ovat tietoisia, mitä heidän työsopimuksessaan sovitaan palkasta ja moni on tutustunut oman alansa työehtosopimukseen. Palkkalaskelmassa käytettyjen termien ymmärtäminen on yleisesti melko hyvällä tasolla. Huonoiten ymmärretyt termit tulosten mukaan ovat verottomat kustannusten korvaukset ja loma-ajan palkkaan liittyvät termit.</p> <p>Palkkalaskelman katsominen on yleisempää kuin katsomatta jättäminen. Palkkalaskelman katsomatta jättävien keskuudessa yleisin syy katsomattomuuteen oli luotto palkanlaskijan ammattitaitoon. On mahdollista, että palkansaaja ymmärtää palkkalaskelmalla olevan termin, mutta ei tiedä, miten kyseisen termin luku muodostuu palkkalaskelmalle. Vanhimilla ja pidemmän työkokemuksen omaavilla palkansaajilla on parempi ymmärryksen taso palkkalaskelman termeistä kuin nuorilla ja lyhemmän työkokemuksen omaavilla palkansaajilla.</p>		
<p>Avainsanat (asiasanat)</p> <p>palkanlaskenta, palkkalaskelma, palkka, vuosilomapalkka, lomarahaa, lomakorvaus, luontoisedut, työeläkemaksu, työttömyysvakuutusmaksu, ennakonpidätys</p>		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Seppälä, Susanna	Type of publication Bachelor's thesis	Date June 2020 Language of publication: Finnish
	Number of pages 80	Permission for web publication: X
Title of publication <b>Checking of the pay slips</b>		
Degree programme Degree Programme in Business Administration		
Supervisor(s) Eskola, Anne		
Assigned by		
Abstract  <p>The aim of the study was to find out how well employees understand their payslips. The study also found out how actively employees check their payslips and why some employees do not check them. The purpose of the study was to find out how well employees understand the terms used on the payslips and if they have the required know-how to check their payslips.</p> <p>The payslip and the terms used on it were defined in the framework of the study. The framework also explained how the numbers of the terms are calculated on the payslips and the laws that influence the calculation of salaries. The study was conducted as quantitative research. The data was collected using a questionnaire, which included structured and open questions. The subjects for the study were collected from Facebook and LinkedIn. Some subjects were collected by sending them email. The questionnaire got 134 answers.</p> <p>According to the results, employees know how their wages are stipulated in the employment contract. Many employees have explored the collective agreement of their business. The understanding of the terms used the payslips is generally good. Understanding the terms regarding holiday wages and the tax-free expense compensation was the weakest.</p> <p>The majority of the employees check their payslips. The general reason why some employees do not look their payslips is trusting the payroll accountant. It is possible that the employee understands the term, but does not know how the number has been calculated on the payslip. The older the employees are and the more work experience they have, the better they understand the terms on their payslips.</p>		
Keywords/tags (subjects) payroll computation, payroll slip, wages, holiday pay, holiday bonus, holiday compensation, perquisites, employment pension contribution, unemployment insurance premium, withholding tax		
Miscellaneous (Confidential information)		

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Palkkahallinnosta palkanlaskentaan .....</b>	<b>7</b>
2.1	Palkanlaskija .....	8
2.2	Työehtosopimuslaki ja työehtosopimukset .....	9
2.3	Työsopimuslaki ja työsopimus.....	11
2.4	Ennakkoperintälaki ja -asetus .....	13
2.5	Vuosilomalaki .....	15
<b>3</b>	<b>Palkkalaskelma rivi riviltä .....</b>	<b>18</b>
3.1	Rahapalkka .....	18
3.2	Bruttopalkka .....	22
3.3	Työeläkemaksu ja työttömyysvakuutusmaksu .....	25
3.4	Ennakkonpidätys ja sairausvakuutusmaksun päivärahamaksu .....	26
3.5	Nettopalkka .....	28
3.6	Verottomat kustannusten korvaukset .....	29
<b>4</b>	<b>Tutkimusmenetelmän kuvaus ja määrittely .....</b>	<b>32</b>
4.1	Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä.....	33
4.2	Harkinnanvarainen näyte .....	34
4.3	Aineistonkeruumenetelmä.....	35
4.4	Analyysimenetelmä .....	37
4.5	Tutkimuksen luotettavuus.....	38
<b>5</b>	<b>Tutkimuksen tulokset .....</b>	<b>40</b>
5.1	Demograafiset tekijät .....	40
5.2	Palkkauksen perusteet .....	42
5.3	Palkkalaskelman katsominen .....	45
5.4	Palkkalaskelman termien ymmärtäminen .....	51
5.5	Muut tulokset .....	60

<b>6 Johtopäätökset.....</b>	<b>62</b>
<b>7 Pohdinta.....</b>	<b>64</b>
<b>Lähteet .....</b>	<b>67</b>
<b>Liitteet .....</b>	<b>71</b>
Liite 1. Saatekirje Webropol-kyselyyn.....	71
Liite 2. Kyselylomake .....	72
Liite 3. Avoimet vastaukset .....	76

## **Kuviot**

Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma .....	41
Kuvio 2. Vastaajien jakautuminen eri ammattiryhmiin .....	42
Kuvio 3. Oletko/Olitko tutustunut toimialasi työehtosopimukseen? .....	43
Kuvio 4. Palkkaukseen liittyvän uutisoinnin seuraajat .....	45
Kuvio 5. Palkkalaskelman saamistapa .....	46
Kuvio 6. Syyt, miksi palkkalaskelmaa ei katsota.....	47
Kuvio 7. Mitä palkkalaskelmalta katsotaan?.....	49
Kuvio 8. Tarvitsetko lisäymmärrystä palkkalaskelman eri termeihin? .....	60
Kuvio 9. Onko ollut virheitä palkkalaskelmalla?.....	61

## **Taulukot**

Taulukko 1. Vastaajien sukupuolijakauma .....	40
Taulukko 2. Vastaajien työkokemus.....	41
Taulukko 3. Tiedätkö/Tiesitkö, mitä työ sopimuksessa on/oli sovittu palkasta? .....	43
Taulukko 4. Työkokemuksen vaikutus työehtosopimukseen tutustumiseen.....	44
Taulukko 5. Kuinka usein palkkalaskelma katsotaan läpi?.....	48
Taulukko 6. Työkokemuksen vaikutus vuosilomarivien katsomiseen .....	50
Taulukko 7. Kuinka hyvin palkkalaskelman eri termejä ymmärretään? .....	52

Taulukko 8. Iän vaikutus termien ymmärtämiseen.....	53
Taulukko 9. Kuinka hyvin tiedät, miten kyseiset luvut muodostuvat palkkalaskelmalle? .....	55
Taulukko 10. Iän vaikutus termien laskennan tietämiseen .....	56
Taulukko 11. Työkokemuksen vaikutus termien laskennan tietämiseen .....	57

# 1 Johdanto

Palkkalaskelmien tarkistaminen ja ymmärtäminen koetaan tärkeäksi. Ainakin näin voidaan todeta siitä, että internetistä löytyy monia verkkosivuja, joilla palkansaajia suositellaan tarkistamaan palkkalaskelmansa ja annetaan tarvittavaa tietoa ja ymmärrystä, jotta tämä olisi mahdollista. Suurimman osan näistä kirjoituksista ovat kirjoittaneet eri ammattiyhdistykset. Esimerkiksi Suomen Lähi- ja Perushoitajaliitto Super avaa palkkalaskelmassa olevia termejä Näin tarkistat palkkalaskelmasi -ohjeissaan sekä kertoo, miten kyseisen termin euromäärän voi tarkistaa (Näin tarkistat palkkalaskelmasi n.d). Myös vieraskielisiä ohjeistuksia palkkalaskelman tarkistamiseen löytyy. Esimerkiksi the Money Advice Service on julkaissut ohjeistuksen verkkosivuillaan (Understanding your payslip n.d).

Moni työnantaja myös suosittelee palkansaajiaan tarkastelemaan palkkalaskelmiaan. On yleistä, että uuden työntekijän tullessa taloon häntä kehoitetaan seuraamaan palkkalaskelmiaan mahdollisten virheiden varalta. Viime vuosina yritykset ovat myös antaneet opinnäytetöille toimeksiannoksi tehdä työntekijöille palkkaopas. Esimerkiksi Jonna Nikupeterin vuonna 2019 tekemän opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia palkkaopas toimeksiantajan työntekijöille. Opas sisälsi tietoa palkkaan liittyvistä asioista ja ohjeita palkkalaskelman tarkistamiseen. (Nikupeteri 2019.) Vaikuttaisi siltä, että myös työnantajayritykset haluaisivat palkansaajien ymmärtävän palkkalaskelmiaan.

Aikaisemmin ei ole tutkittu palkansaajien ymmärrystä palkkalaskelmiinsa. Nykyään ohjeita ja apuja tähän ymmärtämiseen on saatavilla, mutta ovatko ihmiset tutustuneet näihin ohjeisiin ja osaavatko he nykyään tarkistaa palkkalaskelmansa. Kuinka ymmärrettäviä palkkalaskelmat nykyään ovat? Jouni Nylander (2010) tutki pro graduksaan Itellan varhaisjakajina työskentelevien maahanmuuttajien ymmärrys- ja viestintäongelmia. Hän ei ollut sisällyttänyt tutkimukseensa palkkalaskelmia, mutta kuusi varhaisjakajaa oli ottanut palkkalaskelmat puheeksi oma-aloitteisesti. Nämä kuusi henkilöä kokivat Itellan vuonna 2009 vaihtuneen palkkausperusteen hankalaksi ym-

märtää. He kokivat muutoksen jälkeen palkkalaskelman sekavana ja vaikeasti ymmärrettävänä. Etenkin haasteita oli heillä, jotka eivät saaneet palkkalaskelmaansa englanniksi. (Nylander 2010,62-63.) Onko palkkalaskelmat kaikille hankalia ymmärtää? Onko palkkalaskelmien ”kieli” vain jotain, mitä palkanlaskija ymmärtää?

Palkkalaskelmien tarkistamiseksi on tärkeää myös se, miten henkilö saa palkkalaskelmansa. Onko palkkalaskelma kuinka saatavilla sen tarkistamiseksi? Vuonna 2015 Tili palvelu Rantalainen Oy lähti kehittämään kännykkäsovellusta nimeltä mPalkka. Projektin tarkoituksena oli saada palkkalaskelmat palkansaajien lähelle tuomalla ne kännykän näytöltä luettavaksi. Tällöin olemassa ei vielä ollut pankkien mobiilisovelluksia, joista olisi voinut lukea verkkopalkkana tulevia palkkalaskelmia. MPalkka kännykkäsovelluksessa luettavat palkkalaskelmat olivat optimoitu kännykän näytöltä luettavaksi, jotta palkkalaskelmien lukeminen olisi vaivatonta esimerkiksi ilman tekstin zoomailua. Kyseinen projekti kuitenkin kaatui pian, koska taloushallinnon pilvipalvelu Visma Fivaldi ei lähtenyt hankkeeseen mukaan eikä tarvittavat yhteyshenkilöt, joiden takana palkansaajat olivat. MPalkka ehti olla kuitenkin koekäytössä hankkeen aikana ja tämän takia on harmillista, että kyseisestä sovelluksesta ei tehty asiakastytyväisyys tutkimusta, jolla olisi voitu selvittää, mitä palkansaajat ajattelivat kyseisestä sovelluksesta. (Kuronen 2019.) Mielenkiintoista olisi ollut tietää, kokivatko palkansaajat palkkalaskelman olevan helpommin katsottavissa ja lisäksi se mahdollisesti palkkalaskelmien katsomista, kun katsomiseen ei joutunut näkemään niin paljon vaivaa kuin ennen?

Palkkatietoja on vuodesta 2019 lähtien voinut katsoa yksilötasolla myös tulorekisteristä. Vuonna 2019 voimaan tullut tulorekisteri on mahdollistanut palkansaajien reaaliaikaisen tulojen seurannan. Kansallinen sähköinen tietokanta eli tulorekisteri sisältää kattavat palkka-, eläke- ja etuustiedot yksilötasolla. Tiedot ansiotuloista ilmoitetaan tulorekisteriin reaaliaikaisesti ja maksukohtaisesti. Tiedon tuottajat, esimerkiksi työnantajat tekevät kyseiset ilmoitukset. Tulorekisterin ylläpidosta vastaa Verohallinnon Tulorekisteriyksikkö, joka toimii samalla sen vastuuviranomaisena. Tulorekisteriin ilmoitettuja ansiotietoja käyttävät esimerkiksi Verohallinto, Kansaneläkelaitos ja työeläkelaitokset. (Tietoa tulorekisteristä 2019.) Tulorekisterissä olevien palkkatieto-

jen oikeellisuudesta on ensisijaisesti vastuussa tiedon tuottajat, mutta on suositeltavaa, että yksittäiset palkansaajat myös katsoisivat tietojensa oikeellisuuden tulorekisterissä. Tiedon tuottajat ilmoittavat ansiotiedot maksettujen palkkalaskelmien mukaan. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että palkansaajat tarkistaisivat aina palkkalaskelmansa sellaisen saadessaan, koska palkkalaskelmalla olevat tiedot päätyvät tulorekisterin kautta eri tahojen käytettäväksi.

Miksi tarkistaminen on tärkeää? Jotta mahdolliset virheet palkkalaskelmilta huomattaisiin ja korjattaisiin. Palkkalaskelman virheisiin liittyen on internetin keskusteluforumilla käyty keskustelua. Esimerkiksi Markus Ossi (2011) kertoo blogikirjoituksessaan, kuinka hän on omakohtaisen kokemuksen jälkeen ymmärtänyt, minkä takia palkkalaskelmien tarkistamiseen patistetaan työntekijöitä. Hän oli kipeänä olleessaan alkanut tutkimaan hänen työsuhteensa päättyessä maksettavaa lopputiliä palkkalaskelmaltaan ja huomasi, että lomakorvauksesta oli jäänyt puuttumaan 1 640 euroa. (Ossi 2011.) Kyseiset virheet ovat kuitenkin mahdollisia palkkalaskelmilla, vaikka kuinka palkanlaskijoiden tulisi tehdä virheettömiä palkkalaskelmia. Markusen blogikirjoitukseen on myös kaksi muuta ihmistä kommentoinut omista palkkalaskelman virhekokemuksistaan. Tästä voi tehdä johtopäätöksen, jonka Markuskin blogikirjoituksessaan kirjoittaa: ”Joskus maailman huolellisimmatkin ihmiset ja viralliset järjestelmät tekevät inhimillisiä virheitä” (Ossi 2011).

Tämä opinnäytetyö tulee selvittämään, kuinka hyvin palkansaajat ymmärtävät palkkalaskelmiaan. Lisäksi opinnäytetyö tulee selvittämään, kuinka paljon palkkalaskelmia katsotaan ja mistä mahdollisesti johtuu, että palkansaajat eivät katso palkkalaskelmiaan läpi. Opinnäytetyössä tutkitaan myös, ovatko palkansaajat jo ottaneet tulorekisterin palkkatietojen seuraamisen työkaluksi ja miten sen käyttö on koettu. Tämä opinnäytetyö tehdään yhteistyössä Jyväskylän ammattikorkeakoulun kanssa. Opinnäytetyössä tullaan hyödyntämään kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyö koostuu teoreettisesti viitekehyksestä, jossa on avattu palkanlaskennan takana olevaa teoriaa, sekä tehdyn kvantitatiivisen tutkimuksen tuloksista ja niistä johdetuista johtopäätöksistä. Opinnäytetyön aihe opinnäytetyöntekijälle on tärkeä, koska hän on hiljattain aloittanut palkanlaskennan työtehtävissä. Opinnäytetyötä tehdessään hän on saanut tärkeää ymmärrystä palkanlaskennan teoreettisesta

viitekehuksesta ja tekemänsä tutkimuksen perusteella hän saa tärkeää tietoa, jolla hän voi auttaa tulevaisuudessa palkansaajia ymmärtämään palkkalaskelmiaan.

## 2 Palkkahallinnosta palkanlaskentaan

Palkkahallinto tarkoittaa kaikkia työnantajan palkanmaksuun liittyvien velvollisuuksien hoitamista ja saman aikaisesti työntekijän oikeuksien toteutumista (Kondelin, Laitinen & Peltomäki 2018, 71). Palkkahallinto on henkilöstöhallinnon osa alue nykyään, mutta ennen se nähtiin osana laskentatoimea ja taloushallintoa (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 10). Palkkahallinto hoitaa henkilöstön palkkaukseen ja työsuhteisiin liittyviä asioita. Palkkahallinto huolehtii, että palkkaukseen liittyviä laki- ja sopimusmääräyksiä noudatetaan ja palkat määritetään tehtävän ja työsuhteen mukaisesti. (Stenbacka & Söderström 2018,14.) Palkkahallinnon päätehtävänä pidetään työntekijän henkilötietojen ylläpitoa ja työntekijäkohtaisten palkka- ja työaikatietojen rekisteröintiä (Kondelin, Laitinen & Peltomäki 2018, 71).

Palkkahallinnon tehtävänä on maksaa työntekijöiden palkat oikean suuruisina ja oikeaan aikaan. Muita palkkahallinnon tehtäviä ovat sopimusten tulkinta, palkkahallinnon tehtävien ohjeistaminen, työnjohdon ja johdon avustaminen, palkkojen tilastointi ja arkistointi. (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 11.) Palkkahallinto tekee palkkatilastointia ulkopuolisten asettamia määräyksiä sekä yrityksen omien tarpeiden vuoksi (Stenbacka & Söderström 2018, 14). Palkkahallinto määrittää palkan ja laskee sekä maksaa sen. Palkkahallinto pitää yllä myös palkanlaskennan perustietoja, tekee tarvittavia ilmoituksia viranomaisille, laatii todistuksia ja hakemuksia sekä toimittaa tietoja eri sidosryhmille. (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 11.) Palkkahallinnon tehtävänä on myös tehdä kaikki ilmoitukset tulorekisteriin (Stenbacka & Söderström 2018, 14).

## 2.1 Palkanlaskija

Palkanlaskija on ammattinimike palkkahallinnossa työskentelevälle. Palkanlaskijan tehtäviä on laskea työntekijöiden palkat, tehdä tilityksiä, kirjoittaa palkkahallintoon liittyviä asiakirjoja ja tilastoida. Palkanlaskijan vastuu on maksaa palkat oikein ja ajallaan sekä hoitaa tarvittavat tilastoinnit ja tilitykset viranomaisille. Palkanlaskija tekee palkoista lakisääteiset vähennykset ja käsittelee edut. Lakisääteisiä vähennyksiä ovat esimerkiksi ennakonpidätykset ja eläkevakuutusmaksut. Palkassa käsiteltäviä etuuksia ovat esimerkiksi luontaisedut ja henkilökuntaedut. Palkanlaskija laskee lisäksi matkakustannusten korvaukset, vuosilomapalkat, lomakorvaukset ja lomarahat sekä palkan eri lisät. (Palkanlaskija n.d.) Palkanlaskijat joutuvat myös käymään erilaisissa kokouksissa ja työskentelemään tilintarkastajien kanssa (Leddy 2018).

Palkanlaskijalta vaaditaan palkkojen laskemisen teknistä osaamista, lakien ja säännösten tuntemista sekä niissä tapahtuvien muutosten seuraamista (Hakonen, Eklund & Roos 2018, 179). Palkanlaskijoiden velvollisuus on tietää, milloin jostakin asiasta on olemassa erityislaki, joka on etusijalla yleislakiin nähden (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 13). Palkanlaskijoiden on työssään yhdistettävä asiakaspalvelu ja palkkahallintotietojen järjestäminen. Palkanlaskijoiden on myös varmistettava, että palkkahallintojärjestelmät toimivat tehokkaasti. (Leddy 2018.)

Palkanlaskijan tulee noudattaa tietosuojaa ja henkilötietojen käsittelyä koskevaa lainsäädäntöä. Palkanlaskijan tulee olla työssään hienotunteinen ja luottamuksellinen, koska hän työskentelee työntekijöiden henkilökohtaisten tietojen parissa. (Hakonen, Eklund & Roos 2018, 179.) Palkanlaskijoille on tyypillistä, että palautetta saadaan vain virheellisistä palkkalaskelmista. Palkanlaskijoiden työssä on tärkeää tiedonkulku muiden tahojen, esimerkiksi johtajien ja työntekijöiden kanssa, koska muuten palkanlaskijan työ vaikeutuu ja viivästyy. (Leddy 2018.)

Palkanlaskenta on tärkeä osa yrityksen toiminnassa, koska palkat ovat kulueränä suhteellisen suuri. Palkanlaskennassa nähdään olevan kaksi vaihetta. Ensimmäinen vaihe on kiinteiden palkkatietojen ajaminen ja toinen vaihe on muuttuvien palkkatietojen

kirjaaminen. Monet lait, asetukset ja sopimukset vaikuttavat palkanlaskentaan. (Eskola 2007, 23.) Näitä käsitellään seuraavissa luvuissa.

## 2.2 Työehtosopimuslaki ja työehtosopimukset

Työehtosopimus on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäyhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava (Koskinen & Ullakonoja 2012, 37). Työehtosopimus on kollektiivinen sopimus, ja siinä on sovittu yleisesti työsuhteiden ehdoista kaikille sopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille. Työehtosopimus on eräänlainen yleissopimus, joka asettaa rajat työnantajan ja työntekijän keskinäisen työsopimuksen ehdoille. Työsopimuksissa ei voida sopia työehtosopimusta huonommin asioista. Työehtosopimuksessa sovitaan muun muassa palkoista, erilaisista palkan lisistä ja työajoista. (Paanetoja 2014, 122–124.) Työehtosopimuksen voi työnantajapuolella tehdä yksi tai useampi työnantajan edustaja. Työntekijäpuolella sopijapuolana on aina yhdistys. (Bruun & von Koskull 2012, 123.) Työehtosopimusten solmimisella halutaan turvata työntekijöiden työsuhteet (Paanetoja 2014, 123). Työehtosopimuslain 2 §:n mukaan työehtosopimus on tehtävä aina kirjallisesti (L 7.6.1946/436, 2 §).

Työehtosopimus pitää sisällään erilaisia määräyksiä. Työehtosopimuksen määräykset jaetaan velvoite- ja normimääräyksiin. (Paanetoja 2014, 125.) Velvoitemääräyksiä kutsutaan ehtoja, jotka koskevat vain sopijapuolia ja niiden keskinäisiä oikeuksia ja velvollisuuksia. Velvoitemääräyksiä ovat esimerkiksi määräykset sopimuksen kestoajasta ja irtisanomisesta. (Bruun & von Koskull 2012, 125.) Normimääräykset koskevat yleensä palkkausta, työaika, vuosilomaa ja työsuojelua (Paanetoja 2014, 125). Yleissitova työehtosopimus on pidettävä työntekijöiden nähtävillä työpaikalla (Rusanen 2009, 177).

Työehtosopimukseen sidotun työnantajan on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä oli työntekijä sidottu työehtosopimukseen tai ei (Bruun & von Koskull 2012, 124). Työnantaja on siis velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jos työnantaja

on itse solminut työehtosopimuksen tai kuuluu jäsenenä työnantajajhdistykseen, joka on solminut työehtosopimuksen. Työnantaja voi olla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta myös yleissitovuuden perusteella. Yleissitova työehtosopimuksella pyritään turvaamaan työnantajajärjestöön kuulumattomien työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdot. (Paanetoja 2014, 122–135.)

Työehtosopimuslaissa säädetään solmimiseen oikeutetuista tahoista (Paanetoja 2014, 122). Työehtosopimuslaissa myös luetellaan, ketkä ovat sidottuja työehtosopimukseen. Työehtosopimuslain mukaan työehtosopimus sitoo työnantajaa, kun työnantaja on tehnyt työehtosopimuksen ammattiyhdistyksen kanssa tai hän on suoraan tai jonkin yhdistyksen välityksellä sellaiseen työehtosopimukseen sidotun työnantajajhdistyksen jäsen. Työntekijää työehtosopimus puolestaan sitoo vain, jos hän on sellaisen ammattiyhdistyksen jäsen, jota sopimus sitoo. Yleissitova työehtosopimus kuitenkin sitoo myös järjestäytymättömiä työnantajia ja työntekijöitä. Yleissitovat työehtosopimukset määrittävät pääosiltaan työnantajan noudatettavat vähimmäisvaatimukset. (Bruun & von Koskull 2012, 123–145.) Työehtosopimuslain 12 § käskee työehtosopimukseen sidottuja työnantajia pitämään työehtosopimus alaistensa nähtävillä työpaikalla (L 7.6.1946/436, 12 §).

Työsuhteiden ehtoihin vaikuttavat automaattisesti ja pakottavasti työehtosopimuslain mukaan individuaalinormit. Pakottava vaikutus tarkoittaa työehtosopimuksen sitovan sidottua työnantajaa riippumatta siitä, hyväksyykö hän sopimuksen vai ei. Automaattisuus tarkoittaa työehtosopimuksen sitovan sidottua työnantajaa heti sen tullessa voimaan. Työehtosopimuslain mukaan työehtosopimus ei tarvitse erityistä voimaantulomenettelyä. (Bruun & von Koskull 2012, 127.) Työehtosopimuslain 6 §: n mukaan työsopimus on niiltä osin mitätön, jotka ovat ristiriidassa siinä noudatettavan työehtosopimuksen kanssa ja tällöin on noudatettava työehtosopimuksen vastaisia määräyksiä (L 7.6.1946/436, 6 §). Työehtosopimuslaki kieltää työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen joko kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen. Työehtosopimuslain mukaan järjestöillä on valvontavelvollisuus työehtosopimuksen noudattamisesta. (Bruun & von Koskull 2012, 135–151.)

Työehtosopimuslain 11 § käsittelee työehtosopimuksen purkautumista. Työehtosopimus voidaan julistaa heti purkautuneeksi, jos työehtosopimuksen määräyksiä on niin olennaisesti rikottu, ettei voida vaatia sopimussuhteen jatkamista. Jos toisella puolella työehtosopimukseen osallisia on useampi ja vain jotakin heistä vastaan on sopimus julistettu purkautuneeksi, voidaan työehtosopimus irtisanoa myös muilta kahden viikon kuluessa. (L 7.6.1946/436, 11 §.) Työehtosopimuslain 3 § säätelee työehtosopimuksen irtisanomisesta. Se on aina tehtävä kirjallisesti, ja sopimukseen osallinen voi milloin tahansa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työehtosopimuksen päättymään kolmen kuukauden kuluttua. Neljää vuotta pitemmäksi ajaksi tehty työehtosopimus on neljän vuoden kuluttua voimassa kuin toistaiseksi voimassa oleva työehtosopimus. (L 7.6.1946/436, 3 §.)

### 2.3 Työsopimuslaki ja työsopimus

Työsopimus on työntekijän ja työnantajan välinen sopimus työn tekemisestä (Paanetoja 2014, 38). Työsopimus on työsuhteen edellytys. Työsopimukselle on ehdottomia tunnusmerkkejä, jotka sen on täytettävä saadakseen työsopimus-nimityksen. Ensimmäinen tunnusmerkki on osapuolten yhdessä tekemä sopimus, joka voi olla kirjallinen, suullinen tai elektroninen. Toinen tunnusmerkki on sopimuksen koskeminen työn tekemistä. Kolmas tunnusmerkki on se, että työtä tehdään työnantajan lukuun eli työnantaja saa työn tuottaman hyödyn. Neljäs tunnusmerkki on työn tekeminen palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Viides tunnusmerkki on työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. (Bruun & von Koskull 2012, 25–28.) Valvonta tarkoittaa työnantajan oikeutta seurata työntekijän noudattavan annettuja määräyksiä, jotka on annettu työn suorittamiseen (Paanetoja 2014, 24). Työntekijän ja työnantajan välistä sopimussuhdetta sääntelee työsopimuslaki, jota ei kuitenkaan sovelleta kaikkiin työntekijäryhmiin. Esimerkiksi nuoria työntekijöitä ja kotitaloustyöntekijöitä koskevat omat lakinsa. Julkisoikeudelliset palvelusuhteet eivät myöskään kuulu työsopimuslakia soveltaviin palvelussuhteisiin. (Bruun & von Koskull 2012, 26.) Työsopimuslaki on pidettävä työntekijöiden nähtävillä työpaikalla (Rusanen 2009, 177).

Työsopimuslain 1. luvun 1 §:ssä sanotaan lain soveltamisesta sopimukseen, joissa työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat tekemään henkilökohtaisesti työtä johdon ja valvonnan alaisena työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimuslain 1. luvun 3 § määrittelee työsopimuksen muodon ja keston. Työsopimus voi olla kirjallinen, suullinen tai sähköinen. (L 26.1.2001/55, 1 §, 3 §.) Suullinen sopimus on yhtä pätevä kuin kirjallinen, ja nykyään myös digitaalisessa muodossa tehtävät työsopimukset ovat mahdollisia. Työnantajalla on kuitenkin velvollisuus antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista työsopimuslain määräämällä tavalla, kun työsopimusta ei ole tehty kirjallisesti. Sopimuksen sisällöstä ja muodosta päättävät yhdessä työnantaja ja työntekijä. Lainsäädäntö ja työehtosopimus kuitenkin rajoittavat työsopimukseen liittyvää sopimisvapautta, mutta ne ovat yleensä vähimmäisehtoja, jolloin työsopimuksessa voidaan sopia parempia ehtoja työntekijälle. Työsopimus sitoo osapuolia, kunhan siinä sovitut ehdot eivät ole lain vastaisia. (Bruun & von Koskull 2012, 25 – 26, 51, 66–67.)

Työsopimuslain mukaan työsopimus voidaan tehdä vain perustellusta syystä määräaikaiseksi, mutta muuten se on toistaiseksi voimassa oleva työsopimuslain 3 §:n mukaan (L 26.1.2001/55, 3 §). Työsopimuslaissa rajoitetaan määräaikaisten työsopimusten tekemistä, jotta määräaikaisuudella ei kierrettäisi irtisanomissuojaa. Määräaikaisuudelle pitää työsopimuslain mukaan olla perusteltu syy. Määräaikaisen sopimuksen tekemiseen on perusteltu syy, jos määräaikaisuus on perusteltavissa yritystaloudellisesti työn luonteen, sijaisuuden, harjoittelun tai muun niihin verrattavan syyn vuoksi. Perusteltu syy voi liittyä myös yrityksen toimintaan tai tehtävään työhön. (Bruun & von Koskull 2012, 34.) Olemassa on kuitenkin määräaikainen työsopimus, johon on yhdistetty irtisanomismahdollisuus. Sitä kutsutaan kombinoituksi työsopimukseksi. (Paanetoja 2014, 44.)

Työsopimuslaissa on palkkaa koskevia yleisiä säännöksiä. Työsopimuslaissa on myös säännös tilanteeseen, kun palkasta ei ole sovittu ja sen maksamiseen ei sovelleta työehtosopimusta tai yleissitovaa työehtosopimusta. Tällöin työntekijälle on työsopimuslain mukaisesti maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka. (Bruun & von Koskull 2012, 41.) Työsopimuslain 2. luvun 16 §:n mukaan

palkka on maksettava työntekijän osoittamalle tilille ja palkka on oltava tilillä käytettävissä palkan eräpäivänä. Kun maksetaan palkkaa, on työntekijälle annettava laskelma, josta käy ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet. Palkka voidaan maksaa vain pakottavista syistä käteisenä työntekijälle. Työsopimuslain 2. luvun 13 §:n mukaan palkka on maksettava, ellei toisin ole sovittu, palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Aikapalkan perusteena ollessa viikkoa lyhyempi aika, maksetaan palkka vähintään kaksi kertaa kuukaudessa, kun muutoin palkka maksetaan kerran kuukaudessa. Suorituspalkkatyössä palkka on maksettava enintään kahden viikon välein, paitsi jos suorituspalkka maksetaan kuukausittaisen palkan yhteydessä. Jos työntekijän palkka erääntyy sunnuntaina, arkilauantaina, kirkollisen juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona, on palkka maksettava työsopimuslain 2. luvun 15 §:n mukaan lähimmäisenä edeltävänä päivänä. (L 26.1.2001/55, 2. luku, 13 § - 16 §.)

## 2.4 Ennakkoperintälaki ja -asetus

Ennakkoperintä on osa verotusmenettelyä. Sitä säätelevät ennakkoperintälaki ja ennakkoperintäasetus. Ennakkoperinnän tarkoitus on kerätä veroja, ja sitä toimitetaan verovuoden aikana, kun taas verotus toimitetaan tiedettäessä koko vuoden tulot ja vähennykset. Ennakkoperintälaki on menettelylaki, jota täydentää ennakkoperintäasetus. Ennakkoperintälaki määrittelee, miten veroa peritään verovuoden tulosta jo verovuoden aikana. Ennakkoperintälain mukaan ennakkoperintää toimitetaan seuraavien verojen ja maksujen suorittamiseksi: valtiolle suoritettava vero eli valtionvero, valtiolle suoritettava yleisradiovero, yhteisön ja yhteisötuuden tulon perusteella suoritettava vero eli yhteisön tulovero, kunnallisvero, evankelisluterilaisen kirkon ja ortodoksisen kirkkokunnan seurakunnalle suoritettava vero eli kirkollisvero ja Kansaneläkelaitokselle suoritettava vakuutetun maksu eli sairausvakuutusmaksu. (Peltomäki 2015, 3–6.)

Ennakkoperintälakia sovelletaan tuloverolain mukaisiin veronalaisiin suorituksiin, joita verotetaan verotusmenettelylain mukaisesti. Ennakkoperintää ei täten kohdisteta suorituksiin, jotka ovat tuloverolain mukaan verovapaita. (Peltomäki 2015, 3.)

Ennakkoperintälain mukaan ennakonpidätyksen alaisena palkkana pidetään kaikkia palkkoja, palkkioita, etuuksia ja korvauksia, jotka saadaan työ- tai virkasuhteessa. Lisäksi ennakonpidätyksen alaisena palkkana pidetään kokouspalkkioita, henkilökohtaisia luento- ja esitelmäpalkkioita, hallintoelimen jäsenyydestä saatua palkkiota, toimitusjohtajan palkkiota, avoimen yhtiön ja kommandiittiyhtiön yhtiömiehen nostamaa palkkaa sekä luottamustoimesta saatua korvausta. (L 20.12.1996/1118, 2. luku 13 §.) Ennakkoperintälain mukainen palkka sisältää periaatteessa kaikki veronalaiset erät. Täten palkkaan luetaan myös tuloverolain säätämällä tavalla arvioidut luontoisedut, tuloverolain 66–68 §:ssä tarkoitetut edut sekä 69 §:ssä tarkoitetut ei tavanomaiset eikä kohtuulliset henkilökuntaedut. (Peltomäki 2015, 26–27.)

Ennakkoperintäasetuksessa on määritelty, mitkä tulot on otettava huomioon ennakonpidätystä laskiessa. Ennakkoperintäasetuksen 8. §:n mukaan ennakonpidätys on toimitettava etukäteen maksettavista suorituksista sekä lomaltapaluurahasta, lomarahasta ja muusta vastaavasta loma-ajan lisäksi suoritettavasta loman pituuden mukaan määräytyvästä korvauksesta. Ennakkoperintäasetuksen mukaan muusta kuin rahana maksettavasta suorituksesta, esimerkiksi luontoiseduista, toimitetaan ennakonpidätys maksukausittain lisäämällä kyseinen suoritus rahana maksettavaan määrään. (A 20.12.1996/1124, 8-9 §.) Ennakkoperintäasetuksen 17 §:n mukaan palkansaajalle voidaan ennakonpidätystä toimittamatta maksaa Verohallinnon vuosittain antaman kustannuspäätöksen mukaan työmatkasta johtuvia matkakustannusten korvauksia. Tätä varten palkansaajan on esitettävä selvitys, yleensä matkalasku, työnantajalle korvausten maksamista varten. Selvityksestä tulee selvittää matkan tarkoitus, kohde, tarvittaessa matkareitti, matkustamistapa, matkan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä ulkomaan matkojen osalta tiedot maasta tai alueesta, jossa matkavuorokausi on päättynyt. Omalla tai hallitsevalla kulkuneuvolla tehdystä työmatkasta on selvitykseen lisäksi laitettava korvausten perusteena käytetyt kilometrimäärät sekä yksikköhinnat. (A 20.12.1996/1124, 17 §.)

## 2.5 Vuosilomalaki

Työntekijän oikeudesta palkalliseen vuosilomaan sekä oikeudesta saada eräissä tapauksissa palkallista vuosilomaa vastaava lomakorvaus säätelee vuosilomalaki (Koskinen & Ullakonoja 2012, 138). Vuosilomalakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, jollei siitä ole laissa toisin säädetty. Vuosilomalain 2 §:n mukaan vuosilomalakia ei sovelleta työhön, joka on työnantajan toiminnan luonteen vuoksi vuosittain keskeytyneenä ja jossa työntekijällä on 30 §:ssä tarkoitetun sopimuksen perusteella oikeus vähintään tässä laissa säädettyä vuosilomaa vastaavaan palkalliseen vapaaseen. (Paanetoja 2014, 182.) Vuosilomalakia sovelletaan myös valtion virkamiehiin, kuntien ja kuntayhtymien sekä kirkon viranhaltijoihin (Parnila 2013, 15). Vuosilomalaki on ehdotonta eli pakottavaa lainsäädäntöä, koska oikeus laissa säädettyyn vuosilomaan on osa perustuslaissa säädettyä työaika-suojelua. Vuosilomalakia huomommista ehdoista ei voida sopia, mutta paremmista voidaan. (Hietala & Kaivanto 2013, 34–35.) Vuosilomalaki vaatii työnantajaa pitämään kirjaa työntekijöiden vuosilomista ja säästövapaista sekä heidän vuosilomapalkoista ja korvauksista. Vuosilomalaki ja sen nojalla tehdyt sopimukset on oltava työntekijöiden nähtävillä työpaikalla. (Rusanen 2009, 174–177.) Vuosilomalaki suojelee työntekijää, joka on työnantajaan epäitsenäisessä asemassa. Vuosilomallailla taataan työntekijöille vuosilomapalkka ja lomarahaa tai lomakorvaus. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan vuosiloman määräämisestä. (Hietala & Kaivanto 2013, 4.)

Vuosilomalaki perustuu ansainperiaatteelle eli lomaa ansaintaan lomanmääräytymisvuoden aikana tekemällä työtä (Koskinen & Ullakonoja 2012, 138). Lomanmääräytymisvuosi on kahdentoista kuukauden ajanjakso, joka alkaa huhtikuun 1. päivänä ja päättyy maaliskuun 31. päivään (Parnila 2013, 24). Vuosilomaa ansaitaan työssäoloajalta vuosilomalain mukaan. Vuosilomalain 7 §:n mukaan vuosilomaa voi ansaita myös sellaisilta päiviltä, jolloin on ollut estyneenä tekemään työtä. (Paanetoja 2014, 182–184.) Työssäolon veroinen aika on aina aika, jolta työnantaja on velvollinen lain mukaan maksamaan palkan työntekijälle. Kuitenkin asevelvollisuuden, siviilipalveluksen ja naisten vapaaehtoisen asepalvelun aikana ei kerry vuosilomaa. (Hietala & Kai-

vanto 2013, 49–60.) Työssäolonveroiseksi päiväksi luetaan lisäksi aika, jolloin työntekijä on poissa työstä keskimääräisen viikkotyöaikansa tasaamiseksi laissa säädettyyn enimmäismäärään annetun vapaan vuoksi (L 18.3.2005/162, 2. luku, 6 - 7 §).

Vuosilomalain 2. luvun 5 §:n mukaan työntekijälle on oikeus saada 2,5 arkipäivää lomaa jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jos tämän työsuhde on kestänyt yli vuoden. Alle vuoden työskennelleet ansaitsevat 2 arkipäivää lomaa jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. (L 18.3.2005/162, 2. luku, 5 §.) Täysi lomanmääräytymiskuukausi tarkoittaa kalenterikuukautta, jonka aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai 35 työtuntia. Laskennassa mukaan lasketaan työssäolon veroiset päivät ja tunnit. Jos työsuhde alkaa ja päättyy kesken kuukauden kerryttämättä lomaa, on tarkastettava, muodostuuko vajaista työsuhteen alkamis- ja päättymiskuukausista yhteensä yksi täysi lomanmääräytymiskuukausi. Lomapäivät pyöristetään ylöspäin kokonaisiksi lomapäiviksi, jos loman pituutta laskettaessa ei tule kokonaislukua. (Parnila 2013, 33–41.) Kun työntekijä tekee kaikkina kuukausina alle 14 päivää tai alle 35 tuntia työtä, on hän oikeutettu lomakorvaukseen työsuhteen aikana (Hietala & Kaivanto 2013, 137). Vuosilomalain 2. luvun 8 §:n mukaan sopimuksen mukaan alle 14 päivää tai 35 tuntia tekevällä työntekijällä on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada lomakorvauksen sijasta vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa (L 18.3.2005/162, 2. luku, 8 §).

Työntekijällä on oikeus vuosilomaa vastaavaan vapaaseen vuosilomalain 8 §:n mukaan (Paanetoja 2014, 185). Vuosilomat annetaan arkipäivinä, joita vuosilomalain mukaan ovat kaikki muut viikonpäivät kuin sunnuntait ja kirkolliset juhlapäivät. Lisäksi vuosilomalain mukaan vuosilomapäiviksi ei lasketa pääsiäislauantaita, vapunpäivää, juhannusaattoa, itsenäisyyspäivää eikä jouluaattoa. (Parnila 2013, 25–26.) Vuosilomasta 24 arkipäivää on annettava lomakaudella eli 2.5. – 30.9. välisenä aikana ja muu osa lomasta on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkamista. Lomajakso tulee antaa vuosilomalain mukaan yhdenjaksoisena, jollei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa 12 arkipäivää ylittävä osa kesälomasta, pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa. Työntekijä ja työnantaja voivat muulloinkin

kuin työn käynnissä pitämisen tapauksessa sopia 12 arkipäivää ylittävän osan pitämisestä yhdessä tai useammassa osassa. Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat sopia 24 arkipäivän ylittävän osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Tällöin on tehtävä vuosilomalain 21 §:n mukaan kirjallinen sopimus. (L 18.3.2005/162, 5. luku, 20–21 §.)

Loman antamisajankohdasta voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken vuosilomalain mukaan (Koskinen & Ullakonoja 2012, 142). Vuosilomalain 5. luvun 20 §:n mukaan vuosiloma on annettava työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohdaksi. Vuosilomalain 22 §:n mukaan työnantajan on kuitenkin varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipide vuosiloman ajankohdasta ennen sen määräämistä. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava kaikkien työntekijöidensä toiveet tasapuolisesti huomioon. Työnantajan määrätessä loman ajankohdasta on hänen tehtävä ilmoitus työntekijälle kuukausi ennen loman alkamista ja tämän ollessa mahdotonta, ilmoitus on tehtävä viimeistään kaksi viikkoa ennen loman alkua. (L 18.3.2005/162, 5. luku, 20–24 §.) Työnantajan on työntekijän pyynnöstä siirrettävä loma vuosilomalain 25 §:n mukaan, jos työntekijä on lakisääteisen loman tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön (Paanetoja 2014, 187). Näin siirretty kesäloma on annettava lomakaudella ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua. Jos loman antaminen tällä periaatteella ei ole mahdollista, on loma annettava lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana tai viimeistään kyseisen kalenterivuoden päättymiseen mennessä. (L 18.3.2005/162, 5. luku, 25–26 §.)

Työntekijällä on oikeus saada vuosilomalain vuosilomapalkkaa koskevan yleissäännöksen mukaan vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa luontoisedut mukaan lukien (Koskinen & Ullakonoja 2012, 144). Luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä loman aikana, on korvattava rahana. (L 18.3.2005/162, 3. luku, 9 §). Vuosilomapalkka on maksettava ennen kuin loma tai osa lomasta alkaa. Jos loma siis on jaettu osiin esimerkiksi kesä- ja talvilomaan, on ennen kunkin loman osan alkamista maksettava sitä vastaava osa lomapalkasta. (Hietala & Kaivanto 2013, 129.) Vuosilomapalkan saa maksaa työsuhteessa tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä, jos lomajakso kestää enintään kuusi päivää (L 18.3.2005/162, 3. luku, 15 §). Vuosilomalain 6. luvun 28 §:n mukaan työnantajan on

maksaessaan lomapalkan tai lomakorvauksen annettava työntekijälle laskelma, josta käy ilmi lomapalkan tai korvauksen suuruus ja määräytymisen perusteet (L 18.3.2005/162, 6. luku, 28 §).

### 3 Palkkalaskelma rivi riviltä

Palkkalaskelma on kuukausittain saatava erittely, josta selviää palkan koostumus ja palkasta perityt verot ja muut maksut. Palkkalaskelmasta selviää myös kuluvana vuotena kertynyt palkka ja siitä maksettu ennakonpidätys. (Haapanen & Saksman 2015.) Palkkalaskelma voi olla kirjallisena paperilla tai sähköisenä (Understanding your payslip n.d.).

Palkanmaksun yhteydessä on työnantaja työsopimuslain nojalla velvollinen antamaan työntekijälle palkkalaskelman. Palkkalaskelma on lain mukaan vapaamuotoinen, mutta sille on asetettu joitakin sisältövaatimuksia. Siitä tulee selvittää sekä työnantajan että työntekijän henkilötiedot, joita ovat nimi, henkilötunnus ja osoite. Palkkalaskelmassa on esitettävä myös työsuhteen perustiedot, joita ovat esimerkiksi työsuhteen alkamisajankohta ja päättymisajankohta, palkkausperuste sekä työaika. Palkkalaskelmasta tulee selvittää palkan määrä ja siitä tehdyn ennakonpidätyksen määrä. Lisäksi palkkalaskelmasta tulee selvittää perittyjen työeläkevakuutusmaksun, työttömyysvakuutusmaksun ja sairausvakuutuksen päivärahamaksun määrä. Palkkalaskelmassa on luettava myös palkan maksun ajankohta. (Isojärvi n.d.) Seuraavissa luvuissa määritellään palkkalaskelmassa käytettävät käsitteet, joiden tietämistä tarvitaan palkkalaskelman ymmärtämiseksi.

#### 3.1 Rahapalkka

Työ- tai virkasuhteessa tehdystä työstä maksettava korvaus on nimeltään palkka (Stenbacka & Söderström 2018, 23). Rahapalkalla tarkoitetaan konkreettisesti rahana saatavien erien yhteissummaa (Pohjola 2018). Rahapalkka sisältää aikapalkan, erilaiset lisät, lomapalkan, lomarahat, lomakorvauksen ynnä muut rahana maksettavat

erät (Tynkkynen 2018). Aikapalkalla tarkoitetaan aikayksiköllä määriteltyä palkkaa. Esimerkkejä aikapalkasta ovat tuntipalkka ja kuukausipalkka. (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 241.) Kuukausipalkka ja tuntipalkka ovat myös tyypillisimmät rahapalkan palkkalajit (Eklund & Hakonen 2019, 24). Kuukausipalkka on kerran kuussa maksettava palkka, joka pysyy samana joka kuukausi. Tuntipalkka on palkka, jota maksetaan tehtyjen työtuntien mukaan. Tuntipalkka maksetaan kahden viikon välein. (Palkka, n.d.)

### **Vuosilomapalkka**

Vuosiloman ajalta maksettavaa palkkaa kutsutaan vuosilomapalkaksi (Stenbacka & Söderström 2018, 130). Vuosilomalain yleissäännöksen mukaan työntekijälle tulee maksaa säännönmukainen tai keskimääräinen palkka loman ajalta. Työehtosopimuksella voidaan sopia yleissäännöstä poiketen paremmin, mutta ei huonommin. (Parnila 2019, 77.) Lomapalkan laskemistapa riippuu siitä, mitä työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työsopimuksessa loman ansaintaperusteeksi ja palkkausperusteeksi. Eli onko työntekijä 14 päivän vai 35 tunnin ansaintaperusteen piirissä ja onko hänen palkkansa kuukausi-, tunti- vai suoritepalkka 31. päivänä maaliskuuta, jolloin loman määräytymisvuosi loppuu. (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 130.) Lomapalkka ei sisällä lain mukaan maksettavia lisiä, koska se lasketaan säännölliseltä työajalta maksetusta palkasta. Tästä säännöstä poiketen lomapalkkaa laskettaessa otetaan huomioon säännöllisesti maksettavat kiinteät lisät, jotka perustuvat työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Työehtosopimuksen perusteella maksettavat lisät otetaan huomioon lomapalkkaa laskettaessa työehtosopimuksessa annettujen määräysten mukaan. Vuosilomapalkan laskentaan on vuosilomalain mukaan kolme eri laskentasääntöä. Ne ovat kuukausipalkkaan perustuva laskentasääntö, keskipäiväpalkkaan perustuva laskentasääntö ja prosenttiperusteinen laskentasääntö. (Parnila 2019, 79–82.)

Kuukausipalkkaan perustuvaa laskentasääntöä sovelletaan kuukausipalkkaisiin työntekijöihin, jotka työskentelevät vähintään 14 päivänä kuukaudessa. Lisäksi kuukausipalkkaan perustuvaa laskentasääntöä sovelletaan kuukausipalkkaisiin työntekijöihin, jotka työskentelevät vähintään 35 tuntia jokaisena kalenterikuukautena. (Parnila 2019, 80.) Vuosilomalain mukaan vuosilomapalkka saadaan kertomalla loma-ajan

työpäivät kuukausipalkalla ja jakamalla tämä tulos lomakuukauden työpäivillä. Monissa työehtosopimuksissa kuitenkin määritellään vuosilomapalkka laskettavan käyttäen vakiojakajaa. (Stenbacka & Söderström 2018, 131.) Vakiojakajalla laskettuna työntekijän vuosilomapalkka saadaan jakamalla hänen kuukausipalkkansa 25:llä ja kertomalle täten saatu lomapäivän palkka lomajaksoon sisältyvien lomapäivien lukumäärällä (Parnila 2019, 85).

Keskipäiväpalkkaan perustuvaa vuosilomapalkan laskentasääntöä sovelletaan tunti- ja suorituspalkalla työtä tekeviin työntekijöihin, jotka työskentelevät vähintään 14 päivänä kuukaudessa. Keskipäiväpalkka lasketaan jakamalla lomamääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksettu palkka lomanmääräytymisvuoden aikana tehtyjen työpäivien lukumäärällä. Työpäivien lukumäärään lisätään laissa säädettyjen vuorokautisten ylityötuntien kahdeksasosa. Lomapalkka saadaan keskipäiväpalkasta, kun se kerrotaan lomaoikeutta vastaavalla kertoimella. Lomaoikeutta vastaava kerroin valitaan sen mukaan, kuinka monta lomapäivää työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuonna. (Parnila 2019, 89–91.) Työehtosopimuksissa on usein omia sääntöjä 14 päivän ansaintasäännön piirissä olevien tuntipalkkaisten vuosilomapalkan laskennasta. Keskituntiansio on keskimääräisen päiväpalkan ohella usein käytetty vuosilomapalkan laskentatapa tuntipalkkaisilla. Keskituntiansio lasketaan jakamalla työssäoloajan palkka tehdyillä työtunneilla. Lomapalkka saadaan kertomalla keskituntiansio kertyneiden lomapäivien mukaisella kertoimella. (Stenbacka & Söderström 2018,132–135.)

Prosenttiperusteista vuosilomapalkan laskentatapaa käytetään tunti- tai suorituspalkkisiin työntekijöihin, jotka työskentelevät vähintään 35 tuntia kuukaudessa. Lisäksi sääntöä sovelletaan kuukausipalkkisiin työntekijöihin, jotka eivät kaikkina kuukausina työskentele vähintään 35:tä tuntia. (Parnila 2019, 95.) 35 tunnin ansaintasäännön piirissä olevalle työntekijälle, lasketaan vuosilomapalkka prosentuaalisesti hänen lomanmääräytymisvuoden ansioista. Vuosilomalain mukaiset prosentit ovat yhdeksän prosenttia alle vuoden kestäneissä työsuhteissa ja 11,5 prosenttia, kun työsuhde on kestänyt vähintään vuoden 31. maaliskuuta mennessä. (Stenbacka & Söderström

2018,132–135.) Mikäli työntekijän työaika ja palkka muuttuvat lomanmääräytymisvuoden aikana, lomapalkka lasketaan silloin prosenttiperusteisella laskentasäännöllä (Parnila 2019, 81).

### **Lomaraha**

Lomarahalla tarkoitetaan palkanlisää, josta on sovittu työehtosopimuksissa (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 242). Se on työehtosopimukseen perustuva etuus, jonka maksamista vuosilomalaki ei edellytä. Lomarahaa maksavat järjestäytyneet yritykset, joiden työehtosopimusmääräysten mukaan on maksettava lomarahaa. Lomarahaa maksavat myös ne tahot, jotka ovat yleissitovan työehtosopimuksen johdosta velvollisia sitä maksamaan. (Hietala & Kaivanto 2019, 166–169.) Lomarahan maksaminen voi perustua myös työpaikalla noudatettuun käytäntöön tai työsopimukseen. Lomaraha on suuruudeltaan yleensä 50 prosenttia lain tai työehtosopimuksen mukaan lasketusta vuosilomapalkasta. (Parnila 2019, 110–111.) Työehtosopimuksissa sovitaan myös lomarahan maksuajankohdasta. Useimmiten se maksetaan joko osittain tai kokonaan ennen loman alkua, mutta joissakin työehtosopimuksissa voidaan edellyttää työhön paluuta välittömästi loman jälkeen, jotta lomarahaa maksetaan. (Stenbacka & Söderström 2018, 136.) Kun vuosiloma pidetään useassa eri jaksossa, tulee lomarahaa yleensä maksaa kultakin loman osalta erikseen (Parnila 2019, 111).

### **Lomakorvaus**

Lomakorvauksella tarkoitetaan loman korvaamista rahana (Stenbacka & Söderström 2018, 135). Lomakorvaus tarkoittaa kahta eri tavoin määräytyvää rahamäärää. Se voi tarkoittaa rahamäärää, joka maksetaan työsuhteen päättyessä työntekijälle hänen pitämättömien lomien perusteella. Lomakorvaus voi myös tarkoittaa rahamäärää, joka maksetaan työsuhteen jatkuessa työntekijälle, joka ei ole työn vähäisyyden vuoksi ansainnut lomaa. (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 242.) Lomakorvauksen tarkoitus on korvata työntekijän saamatta jäänyt vuosiloma (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2016, 384). Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada lomakorvausta vuosilomansa sijasta siltä ajalta, jolta hänelle ei ole vielä

annettu lomaa tai maksettu lomakorvausta (Hietala & Kaivanto 2019, 158). Lomakorvaus lasketaan samoin kuin työntekijän vuosilomapalkka olisi työsuhteen jatkuessa laskettu (Parnila 2019, 116).

Jos työntekijän työsopimuksessa on sovittu työntekijän olevan työssä kaikkina kalenterikuukausina alle 14 päivää tai alle 35 tuntia, maksetaan hänelle lomakorvausta (Hietala & Kaivanto 2019, 154). Lomakorvausta saavat täten ne työntekijät, jotka työsopimuksen mukaan tekevät työtä niin harvoina päivinä tai niin vähäisen määrän tunteja, etteivät he yhtenäkkään kuukautena ansaitse lomaa (Parnila 2019, 113). Lomakorvaus lasketaan prosentuaalisesti loman määräytymisvuoden aikana maksetusta palkasta. Alle vuoden kestäneissä työsuhteissa prosentti on yhdeksän ja vähintään vuoden kestäneissä työsuhteissa se on 11,5 prosenttia. (Stenbacka & Söderström 2018, 135.) Prosentin valinta tehdään sen mukaan, kuinka kauan työsuhde on jatkunut lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä (Hietala & Kaivanto 2019, 154).

### 3.2 Bruttopalkka

Bruttopalkka on työntekijän kokonaispalkka (Stenbacka & Söderström 2018, 26). Bruttopalkka muodostuu rahapalkasta ja luontoiseduista ja sitä kutsutaan myös nimellä ennakonpidätyksellinen ansio (Eklund & Hakonen 2019, 38). Ennakonpidätyksen alaista palkkaa ovat työ- ja virkasuhteessa maksettavat rahapalkat, rahanarvoiset edut ja vastikkeet. Lisäksi ennakonpidätyksen alaiseen palkkaa kuuluvat myös Verohallinnon päättämien verovapaiden korvausmäärien ylittävät matkakustannusten korvaukset sekä henkilökuntaedut, jotka ylittävät tavanomaisen ja kohtuullisen määrän. (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 36.) Bruttopalkasta lasketaan työntekijän ennakonpidätys verokortin mukaan sekä työntekijän eläkevakuutusmaksu ja työntekijän työttömyysvakuutusmaksu vuosittain vahvistettujen prosenttien mukaan (Eklund & Hakonen 2019, 38).

Työsopimuslain mukaan työsopimuksessa voidaan sopia, että rahapalkan lisäksi tai sen sijasta rahapalkka maksetaan luontoisetuina. (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2016, 463). Luontoisetu tarkoittaa muuna kuin rahana saatavaa korvausta työnantajalta

(Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 69). Luontoisetua syntyy, kun työnantaja luovuttaa omistamansa tai hallitsemansa hyödykkeen työntekijän käyttöön (Mattinen, Orlando & Parnila 2019, 72). Luontoisedulle on tyypillistä, että sen ansainta on säännöllistä. Luontoisetu tuottaa työntekijälle myös vapaa-ajalla käytössä olevan edun. (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 69–70.) Luontoisedun arvo rahana arvioidaan Verohallituksen vuosittain vahvistamien perusteiden mukaan (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2016, 463). Osakuukauden luontaisedun arvo saadaan jakamalla luontoisedun kuukausittainen arvo 30,33:lla ja kertomalla saatu luku luontaisedun saantipäivien lukumäärällä (Mattinen, Orlando & Parnila 2019, 72). Muiden kuin verohallinnon vahvistamien luontoisetujen raha-arvo on niiden käypä arvo eli arvo, joka vastaa yleensä työntantajalle aiheutuneita välittömiä kuluja kyseisestä edusta. Yleisimmät luontoisedut ovat puhelinetu, ravintoetu, autoetu ja asuntoetu. (Stenbacka & Söderström 2018, 26.)

### **Puhelinetu**

Kun työntekijä käyttää työnantajan hankkimaa puhelinta ja puhelinliittymää henkilökohtaisiin puheluihin ilman korvausta työnantajalle, syntyy työntekijälle puhelinetua (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 79). Verohallinnon vahvistaman luontoisetupäätöksen mukaan puhelinedun arvo kattaa puhelusta, tekstiviesteistä ja multimediateksteistä aiheutuneet kustannukset. (Mattinen, Orlando & Parnila 2019, 90). Vuonna 2020 puhelinedun raha-arvo on 20 euroa kuukaudessa (Verohallinnon päätös vuodelta 2020 toimitettavassa verotuksessa noudatettavista luontoisetujen laskentaperusteista 2019).

### **Ravintoetu**

Ravintoetua syntyy, kun työnantaja järjestää yrityksen työntekijöille työpaikkaruokailun työpaikan omassa tai muun ruokalanpitäjän ylläpitämässä työpaikkaruokalassa, sopimusruokailuna vähintään yhdessä ravintolassa tai erilaisilla kohdennetuilla maksuvälineinä (Stenbacka & Söderström 2018, 30). Työpaikkaruokailulla tarkoitetaan työnantajan henkilöstölle työpaikalla omassa henkilöstöravintolassa tarjoamaa ruokailua (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 73). Sopimusruokailu on työnantajan järjestämä työpaikkaruokailu sopimusruokalassa, joka ei ole työnantajan tiloissa. Ravintoedun arvo määräytyy työnantajalle aiheutuneiden välittömien

kustannusten ja näiden arvonlisäveron määrästä. Sopimusruokailussa ravintoedun arvo on ruokailupaikalle suoritettavan rahamäärän verran. (Mattinen, Orlando & Parnila 2019, 80.) Kohdennettujen maksuvälineiden raha-arvo on 75 prosenttia niiden nimellisarvo, kuitenkin vähintään Verohallinnon luontoisetupäätöksessä vahvistaman yhden aterian raha-arvon verran (Stenbacka & Söderström 2018, 30). Vuonna 2020 Verohallinnon vahvistama yhden aterian raha-arvo on 6,80 euroa (Verohallinnon päätös vuodelta 2020 toimitettavassa verotuksessa noudatettavista luontoisetujen laskentaperusteista 2019).

### **Autoetu**

Autoetu syntyy, kun työntekijälle tai hänen perheellään on käytössään yksityisajoihin työnantajan omistama tai hallitsema auto (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 76). Autoetu voi olla käyttöetu tai vapaa autoetu. Vapaassa autoedussa työnantaja maksaa kaikki autosta aiheutuneet kulut, mutta käyttöedussa työntekijä maksaa vähintään auton polttoainekustannukset. (Stenbacka & Söderström 2018, 26.) Autoedun määrään vaikuttavat auton rekisteriotteeseen merkitty käyttöönottovuosi ja uushankintahinta. Autot jaetaan kolmeen ikäryhmää käyttöönottovuoden perusteella. Vuonna 2020 ikäryhmään A kuuluvat vuosina 2018 – 2020 käyttöönotetut autot, ikäryhmään B vuosina 2015 – 2017 käyttöönotetut autot ja ikäryhmään C kuuluvat ennen vuotta 2015 käyttöönotetut autot. (Verohallinnon päätös vuodelta 2020 toimitettavassa verotuksessa noudatettavista luontoisetujen laskentaperusteista 2019.) Autoedun kuukausiarvo koostuu euromääräisistä käyttökustannuksista ja perusarvosta, joka lasketaan uushankintahinnasta prosentuaalisesti. Autoedun arvoa määritettäessä tulee huomioida myös autoon hankitut lisävarusteet autopuhelinta ja tavanomaisia talvirenkaita huomioon ottamatta. Kun lisävarusteet ylittävät yli 850 euroa, tulee ylimenevä osa lisätä auton uushankintahintaan. (Mattinen, Orlando & Parnila 2019, 85–86.)

### **Asuntoetu**

Asuntoedulla tarkoitetaan sitä, että työnantaja antaa omistamansa tai vuokraamansa asunnon käyttöönsä työ- tai virkasuhteessa olevalle palkansaajalle (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 72). Asuntoetua ei synny toissijaisella tai erityisellä työntekemissäpaikalla majoittuessa. Asuntoedun arvoon vaikuttavat asunnon

pinta-ala ja sijaintipaikkakunta. Sijaintipaikkakunnan ollessa Helsinki on postinumerolla vaikutusta asuntoedun arvoon. Asuntoedun arvo koostuu neliometriä kohden laskettavasta arvosta ja kiinteästä perusarvosta. Työntekijän työntajalle maksama vuokra ja vesimaksu vähennetään asuntoedun arvosta. Asuntoedun arvoon sisältyy sähkö-, vesi- tai keskuslämmitys. Jos lämmityskustannuksista vastaa työntekijä, edun arvoa vähennetään luontoisetupäätöksessä vahvistetulla määrällä. Asuntoetu-arvo on kalustamattomille asunnoille. Kalustetun luontoisetu-asunnon ollessa kyseessä, voidaan kalusteista saadun edun arvona pitää käypää hintaa. (Mattinen, Orlando & Parnila 2019, 74–76.)

### 3.3 Työeläkemaksu ja työttömyysvakuutusmaksu

Työeläkevakuutus on lakisääteinen. Työeläkevakuutusmaksun suuruus määräytyy vuosittain vahvistetun prosentin mukaan. (Eklund & Hakonen 2019, 14.) Työnantajan tulee pidättää työntekijän osuus työeläkemaksusta palkkalaskelmalla niiltä työntekijöiltä, jotka kuuluvat työntekijän eläkevakuutuksen alle (Stenbacka & Söderström 2018, 88). Työntekijän eläkevakuutusmaksu pidätetään 17–67 vuotiailta palkansaa-jilta. Työeläkemaksun suuruutta on porrastettu siten, että 53–63 vuotiailta pidätetään enemmän kuin muilta eläkevakuutusmaksun alaisilta. (Eklund & Hakonen 2019, 34–35.) Vuonna 2020 työeläkemaksun suuruus on yhteensä 25,3 prosenttia ja se jakautuu työntekijän osuuteen ja työnantajan osuuteen. 17 – 52 vuotiaan työntekijän osuus tästä maksusta on 7,15 prosenttia, 53–62 vuotiaan työntekijän osuus on 8,65 prosenttia ja 63 vuotta täyttäneen työntekijän osuus maksusta on 7,15 prosenttia. (Mattinen, Orlando & Parnila 2019, 45.) Työnantaja pidättää työntekijän eläkemaksun jokaisen palkanmaksun yhteydessä työntekijän palkasta. Työntekijän eläkemaksu lasketaan ja pidätetään ennakonpidätyksen alaisesta palkasta eli bruttopalkasta. (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2016, 477.) Työnantaja maksaa vakuutusyhtiölle molempien osuuden työeläkemaksusta eli palkkalaskelmalla pidättämän osuuden sekä työnantajan oman osuuden (Stenbacka & Söderström 2018, 88).

Työttömyysvakuutus on myös lakisääteinen (Eklund & Hakonen 2019, 34). Työnantaja on velvollinen maksamaan työttömyysvakuutusmaksua, kun palkkaa maksetaan

kalenterivuoden aikana yhteensä yli 1 300 euroa (Mattinen, Orlando & Parnila 2019, 51). Työttömyysvakuutusmaksuilla rahoitetaan työntekijän työttömyyskorvaukset (Stenbacka & Söderström 2018, 89). Työttömyysvakuutusmaksun suuruus määräytyy vuosittain vahvistetun prosentin mukaan, joka on jaettu työntekijän ja työnantajan osuuteen. Työntekijän työttömyysvakuutusmaksu pidätetään 17–64 vuotialta palkansaajilta ja yrityksen osaomistajilta. Työnantaja vähentää työntekijän osuuden hänen palkastaan jokaisella palkkalaskelmalla. (Eklund & Hakonen 2019, 15 & 34.) Työttömyysvakuutusmaksun suuruus lasketaan ennakonpidätyksen alaisesta palkasta eli bruttopalkasta, josta se myös vähennetään (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2016, 477). Vuonna 2020 työntekijän osuus työttömyysvakuutusmaksusta on 1,25 % (Mattinen, Orlando & Parnila 2019, 51). Työnantaja tilittää Työttömyysvakuutusrahastolle oman osuutensa maksusta sekä työntekijän osuuden, jonka työnantaja on pidättänyt työntekijän palkasta (Stenbacka & Söderström 2018, 89). Työttömyysvakuutusmaksu on palkansaajan verotuksessa vähennyskelpoinen (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2016, 477).

### 3.4 Ennakonpidätys ja sairausvakuutusmaksun päivärahamaksu

Työntekijälle maksettavasta tulosta on työnantaja aina velvollinen toimittamaan ennakonpidätyksen, jollei tulo ole erikseen verovapaaksi määritelty (Mattinen, Orlando & Parnila 2019, 31). Ennakonpidätyksellä tarkoitetaan työnantajan toimittamaa vähennystä palkansaajan ennakonpidätyksen alaisesta palkasta (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 241). Ilman työsuhdetta voi syntyä myös ennakonpidätyksen alaista palkkaa. Kokouspalkkiosta, luottamustehtävistä ja esitelmien sekä luentojen pitämisestä saaduista palkkioista, hallituksen jäsenen ja toimitusjohtajan palkkiosta sekä avoimen ja kommandiittiyhtiön yhtiömiehen palkasta tulee ennakonpidätys myös suorittaa. Ennakonpidätystä peritään sairausvakuutusmaksua sekä valtion-, kunnallis- ja kirkollisveroa varten. Ennakonpidätys on verojen ennakoperintää ja lopulliset verot selviävät työntekijälle seuraavana vuonna, jolloin verotus toimitetaan. (Stenbacka & Söderström 2018, 73–74.)

Työntekijän bruttopalkasta vähennetään ennakonpidätys työntekijän verokortin mukaan laskettuna. Verokortin tulorajaan asti ennakonpidätys lasketaan kertomalla bruttopalkka perusprosentilla ja tulorajan ylittävä osa kerrotaan lisäprosentilla. (Eklund & Hakonen 2019, 31.) Ennakonpidätyksen suuruus on 60 prosenttia bruttopalkasta, mikäli työntekijä ei ole toimittanut palkanlaskijalle verokorttiaan. Veroprocenttia ja tulorajaa voidaan pienentää tai suurentaa työntekijän toivomuksesta. Palkanlaskijalle tehdyllä ilmoituksella voidaan suurentaa pidätysprosenttia, mutta muut muutokset verokorttiin tulee tehdä verohallinnon kautta tilaamalla muutosverokortti. (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 41–42.) Jos työntekijä maksaa työnantajalle vähintään luontoisedun raha-arvoa vastaavan summan, ei luontoiseduista tule toimittaa ennakonpidätystä. Ennakonpidätystä ei tule toimittaa myöskään silloin, jos työntekijän palkka on pelkästään luontoisetua. Tämä perustuu siihen, että ennakonpidätys lasketaan bruttopalkasta, mutta ennakonpidätyksen määrä vähennetään rahapalkasta ja mikäli rahapalkkaa ei makseta ollenkaan, ei voida ennakonpidätystä vähentää mistään. (Stenbacka & Söderström 2018, 73–74.) Myöskään alle 20 euron suuruisesta yksittäisestä satunnaisesta maksusta ei tarvitse ennakonpidätystä toimittaa. Työnantaja tilittää pidättämänsä ennakonpidätyksen verottajalle. (Mattinen, Orlando & Parnila 2019, 31–32.)

Sairausvakuutuksen päivärahamaksu on ennakonpidätykseen sisältyvä erä, jolla rahoitetaan sairaus- ja vanhempainpäivärahakustannukset (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 37). Sairausvakuutuksen päivärahamaksu on laskettu työntekijän ennakonpidätysprosenttiin, jonka johdosta sitä ei peritä palkasta erikseen. Työnantaja kuitenkin maksaa sairausvakuutusmaksua työntekijöistä, jotka ovat sairausvakuutuslain mukaan Suomessa vakuutettu. Sairausvakuutuslain mukaan vakuutettuja ovat 16–67 vuotiaat työntekijät. Työnantajan sairausvakuutusmaksu tulee maksaa myös luontoiseduista, vaikka niistä ei ennakonpidätystä toimitettaisi. Vuonna 2020 päivärahamaksun määrä on 1,18 prosenttia työtulosta, kun vuotuiset palkka- ja työtulot ovat yhteensä vähintään 14 574 euroa. Tämän rajan alle jäävissä palkka- ja työtuloissa päivärahamaksun prosentti on 0. Sairausvakuutuksen päivärahamaksun määrä tulee näkyä kunkin maksun osalta erikseen työntekijän palkkalaskelmalla. Palkkalaskelmalla tulee näkyä myös vuoden alusta lähtien kertynyt sairausvakuutuksen päivärahamaksun kumulatiivinen summa. (Mattinen, Orlando & Parnila

2019, 41–53.) Työntekijä saa vähentää sairausvakuutusmaksun päivärahamaksun omassa verotuksessaan (Stenbacka & Söderström 2018, 98).

### 3.5 Nettopalkka

Nettopalkalla tarkoitetaan sitä osuutta palkasta, joka työntekijälle jää verojen ja muiden maksujen pidättämisen jälkeen (Bruttopalkka & nettopalkka – mitä eroa niillä on? 2018). Kun lasketaan työntekijälle maksettavaa nettopalkkaa, luontoisedun euro-määrä vähennetään bruttopalkasta, jotta siitä ei suoritettaisi työntekijälle kahteen kertaan, sekä rahana että edun käyttönä. (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 71). Täten nettopalkka lasketaan vähentämällä rahapalkasta ennakonpidätys, työntekijän työeläkemaksu ja työttömyysvakuutusmaksu. Nettopalkasta saadaan työntekijälle maksettava palkka, kun nettopalkasta vähennetään mahdolliset ammattiyhdistysjäsenmaksut, palkka- tai matkaennakot ja lisätään mahdolliset maksettavat verottomat kustannusten korvaukset. Jos edellä mainittuja asioita ei ole, on nettopalkka yhtä suuri kuin maksettava palkka. (Eklund & Hakonen 2019, 45.)

Ammattiyhdistysjäsenmaksuilla rahoitetaan ammattiyhdistysten toimintaa. Ammattiyhdistyksen hallitus päättää vuosittain jäsenmaksun prosentuaalisen suuruuden. (Jäsenmaksut n.d.) Ammattiyhdistyksen jäsenmaksu voi olla myös kiinteä summa kuukaudessa. Esimerkiksi Kaupan esimiesliitossa ammattiyhdistyksen jäsenmaksun suuruus on 23 euroa kuukaudessa vuonna 2020. (Jäsenmaksu n.d, KEY.) Jäsenmaksua maksetaan ennakonpidätyksenalaisesta palkkatulosta. Ennakonpidätyksenalaista palkkaa ovat myös luontoisedut, lomarahat ja lomakorvaukset sekä irtisanomisajan palkat. (Jäsenmaksu n.d, Pro.) Yleisin tapa hoitaa jäsenmaksun maksaminen on työnantajaperintä. Työnantajaperinnässä työnantaja pidättää jäsenmaksun suoraan palkasta ja maksaa sen ammattiyhdistykselle. (Jäsenmaksut n.d.) Palkansaaja on verovähennysoikeutettu ammattiyhdistykselle maksamastaan jäsenmaksusta. Ammattiyhdistyksenjäsenmaksun verovähennysoikeus tarkoittaa sitä, että jäsenen maksama jäsenmaksu vähennetään hänen veronalaisesta tulostaan verotuksessa. (Ay-jäsenmak-

sujen verovähennysoikeus 2019.) Ammattiyhdistysten jäsenmaksut jätettiin tietoisesti tehdystä tutkimuksesta pois, mutta ne tulivat tutkimuksessa esiin avoimien kysymysten vastauksissa.

### 3.6 Verottomat kustannusten korvaukset

Verottomilla kustannusten korvauksilla tarkoitetaan korvauksia, jotka voidaan maksaa työntekijälle verottomasti työn tekemisestä välittömästi aiheutuneista kustannuksista (Stenbacka & Söderström 2018, 47). Verovapaata korvausta voidaan maksaa myös sellaiselle, joka ei ole työ- tai virkasuhteessa. Verovapaita korvauksia voidaan maksaa, kunhan suorituksen saajalle maksettu suoritus on ennakkoperintälain 13 §:n mukaista palkkaa. Ennakkoperintälain mukaan palkkaa ovat kaiken laatuiset palkat, palkkiot, etuudet ja korvaukset, jotka saadaan työ- tai virkasuhteessa. Lisäksi palkkana pidetään kokouspalkkioita, luento- ja esitelmä palkkioita, hallintoelimen jäsenen saamaa palkkiota, toimitusjohtajuudesta saatua palkkiota, luottamustoimesta saatua korvausta sekä avoimen ja kommandiittiyhtiön yhtiömiehen nostamaa palkkaa. (Peltomäki 2018, 45.) Verottomia kustannusten korvauksia ovat muun muassa kilometrikorvaukset oman auton käytöstä, päivärahat, yömatkarahat, ateriakorvaukset, majoittumiskorvaukset ja matkalippukorvaukset (Stenbacka & Söderström 2018, 47). Maksetut matkakorvaukset ovat verottomia, kun ne eivät ylitä Verohallinnon vahvistamia enimmäismääriä (Eklund & Hakonen 2019, 40).

Kun työntekijä matkustaa omalla tai hallitsemallaan ajoneuvolla, voi työnantaja maksaa verovapaata kilometrikorvausta. Kilometrikorvausta voidaan maksaa myös silloin, kun työntekijä tekee työmatkan hänen perheen omistamalla autolla tai työntekijän käyttöetuautolla. (Mattinen, Orlando & Parnila 2019, 133–134.) Kilometrikorvausta ei makseta asunnon ja työpaikan välisestä matkasta (Stenbacka & Söderström 2018, 47). Kilometrikorvauksen maksamisen perusteeksi työntekijän on annettava tiedot ajetuista kilometreistä joko matkalaskun tai ajopäiväkirjan muodossa (Eklund & Hakonen 2019, 41). Vuonna 2020 verovapaan kilometrikorvauksen arvo on 0,43 euroa kilometriltä (Verohallinnon päätös verovapaista matkakustannusten korvauksista vuonna 2020). Kilometrikorvauksen verotonta summaa voidaan korottaa, jos autossa

matkustaa myös muita työntekijöitä (Stenbacka & Söderström 2018, 47). Käyttöetuautolla tehdyistä matkoista voidaan maksaa verovapaasti 0,10 euroa kilometriltä. Käyttöedulla suoritetuista kilometreistä ei voi saada kilometrikorvauksen korotuksia. Silloin kun työntekijä matkustaa muulla kuin hänen omassa käytössään olevalla kulkuneuvolla, voi työnantaja korvata tosittteen tai muun luotettavan selvityksen mukaan työntekijälle aiheutuneen todellisen kulun. (Mattinen, Orlando & Parnila 2019, 133–134.)

Päivärahalla tarkoitetaan korvausta työmatkan aiheuttamista ruoka- ja muiden elinkustannusten lisäyksestä. Päiväraha lasketaan matkavuorokausittain eli 24 tunnin ajanjaksoin. Matkavuorokausi alkaa, kun työntekijä lähtee matkalle joko työpaikaltaan tai kotoaan. Matkavuorokausi päättyy, kun työntekijä palaa joko työpaikalleen tai kotiinsa. (Stenbacka & Söderström 2018, 49.) Työntekijälle voidaan maksaa vain yksi päiväraha matkavuorokautta kohti (Eklund & Hakonen 2019, 41). Päivärahan verovapauden toteutumiseksi on määritelty työmatkalle vähimmäiskesto. Kotimaan kokopäivärahan verovapauden edellytyksenä on yli 10 tunnin kestänyt työmatka ja kotimaan osapäivärahan edellytyksenä on yli kuusi tuntia ja enintään 10 tuntia kestänyt työmatka. Päivärahan maksamisen toinen edellytys on etäisyysvaatimus, jonka mukaan erityinen työtekemispaikan tulee sijaita 15 kilometrin päässä palkansaajan varsinaisesta työpaikasta tai asunnosta, riippuen kummasta paikasta työmatka aloitetaan. Lisäksi erityinen työtekemispaikan tulee olla yli viiden kilometrin etäisyydellä sekä varsinaisesta työtekemispaikasta että palkansaajan asunnosta. Jos työntekijän työmatka sisältää useita eri kohteita, täytyy kauimpana sijaitsevan kohteen olla yli 15 kilometrin päässä työmatkan lähtöpaikasta. (Peltomäki 2018, 53.)

Kokopäiväraha voidaan maksaa työntekijälle, kun tämän työmatka on kestänyt yli 10 tuntia. Lisäksi kokopäiväraha voidaan maksaa silloin, kun viimeinen matkavuorokausi ylittyy kuudella tunnilla. Osapäivärahan maksamiseksi työmatkan on pitänyt kestää yli kuusi tuntia. Osapäivärahaa voidaan maksaa myös, kun viimeinen täysi matkavuorokausi ylittyy kahdella tunnilla. (Mattinen, Orlando & Parnila 2019, 134.) Jos työntekijä on saanut täyden matkavuorokauden aikana kaksi ilmaista ateriaa, puolittuu kokopäivärahan arvo. Osapäiväraha puolittuu, kun työntekijä on saanut vähintään yhden ilmaisen aterian. (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 94–

95.) Aterian käsitteellä tarkoitetaan normaalina pidettävää ateriaa, kuten lounasta tai päivällistä. Ilmainen ateria käsitteellä ei tarkoiteta vain työnantajan maksamia ja täten työntekijälle syntyviä ilmaisia aterioita vaan ilmainen ateria voi olla myös esimerkiksi yhteistyökumppanin tarjoama lounas. Hotellihuoneen hintaan sisältyvää aamiaista ei käsitellä tässä yhteydessä ilmaisena ateriana. (Peltomäki 2018, 53.) Vuonna 2020 kotimaan kokopäivärahan arvo on 43 euroa ja kotimaan osapäivärahan arvo on 20 euroa (Verohallinnon päätös verovapaista matkakustannusten korvauksista vuonna 2020).

Ulkomaille suuntautuvasta työmatkasta voidaan maksaa ulkomaan päivärahaa, joka määräytyy matkustusmaan ja työmatkan keston perusteella. Ulkomaille suuntautuvan työmatkan on kestettävä yli 10 tuntia, jotta ulkomaan kokopäiväraha voidaan maksaa verovapaasti. Jos työmatka ulkomaille on kestänyt enintään 10 tuntia, voidaan verovapaasti maksaa korkeintaan kotimaan osapäivärahan verran. (Peltomäki 2018, 56.) Ulkomaanpäiväraha määräytyy sen mukaan, missä täysi matkavuorokausi päättyy (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 96). Jos matkavuorokausi päättyy laivassa tai lentokoneessa, maksetaan lähtömaan mukaan päiväraha. Poikkeuksena tästä on Suomesta lähtiessä, jolloin päiväraha maksetaan sen maan perusteella, johon laiva tai lentokone ensimmäisenä saapuu. (Stenbacka & Söderström 2018, 49.) Jos viimeinen kokonainen matkavuorokausi ylittyy 10 tunnilla paluumatkalla lentokoneessa tai laivassa, maksetaan ulkomaan päiväraha sen maan mukaan, mistä laiva tai lentokone on lähtenyt. Jos vuorokausi ylittyy vain kahdella tunnilla, maksetaan puolet viimeksi maksetusta ulkomaan päivarahasta. (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 96.) Verohallinto julkaisee vuosittain maittain verottoman ulkomaan päivärahan enimmäismäärän. Työntekijälle voidaan maksaa myös yömatkarahaa, kun työnantaja ei ole järjestänyt työntekijälle mitään majoitusta eikä maksanut korvausta majoituksesta ja työntekijän päivärahaan oikeuttavasta matkavuorokaudesta vähintään neljä tuntia sijoittuu kello 21.00–7.00 väliselle ajalle. (Stenbacka & Söderström 2018, 49–50.) Yömatkarahan enimmäismäärä vuonna 2020 on 14 euroa (Verohallinnon päätös verovapaista matkakustannusten korvauksista vuonna 2020).

Ateriakorvaus on työmatkalta, jolta ei makseta päivärahoja, suoritettava verovapaa kustannusten korvaus (Peltomäki 2018, 57). Ateriakorvausta voidaan maksaa, kun työntekijällä ei ole oikeutta aterioida tavanomaisella ruokailupaikallaan ja hän ei ole oikeutettu päivärahaan. Ateriakorvauksen maksamiseen ei liity etäisyys- eikä kesto- vaatimuksia. (Mattinen, Orlando & Parnila 2019, 136.) Täten ateriakorvausta voidaan maksaa silloinkin, kun työmatka on liian lyhyt päivärahan maksuun (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 100). Ateriakorvauksen verovapauden edellytyksenä on se, että työmatkan vuoksi ei voida ruokailutauon aikana aterioida kuten normaalina ruokataukona. Kyseinen sanamuoto ei edellytä näyttöä lisääntyneistä ruokailukustannuksista eikä siitä, että on edes ruokailtu. Kahden ateriakorvauksen maksaminen edellyttää työmatkan kestävän niin kauan, että palkansaajalla olisi työaikalain mukaan oikeus toiseen ruokailutaukoon. Oikeus toiseen ruokailutaukoon syntyy, kun työaika ylittää 10 tuntia. Täten työmatkan tulee kestää ruokailutauot mukaan lukien vähintään 11 tuntia, jotta kaksi ateriaetua voidaan maksaa verovapaasti. (Peltomäki 2018, 57.) Ateriakorvausta ei voida maksaa työntekijälle, jolla on käytössä lounasseteli- tai korttietu, koska tällöin hänen tavanomaisena ruokailupaikkanaan pidetään ruokailupaikkoja, joissa voi maksaa kyseisillä eduilla (Mattinen, Orlando & Parnila 2019, 136). Vuonna 2020 ateriakorvauksen enimmäismäärä on 10,75 euroa, jolloin yhdeltä päivältä voidaan maksaa enintään 21,50 euroa (Verohallinnon päätös verovapaista matkakustannusten korvauksista vuonna 2020).

## **4 Tutkimusmenetelmän kuvaus ja määrittely**

Tutkimusasetelmalla tarkoitetaan kuvausta järjestelyistä, joilla tutkimus aiotaan toteuttaa ja joilla kontrolloidaan vaihtelevuutta (Metsämuuronen 2009, 59). Tutkimusasetelmalla ja -menetelmällä ratkaistaan kyseessä olevaa tutkimusongelmaa. Tutkimusmenetelmä on sääntö, keino tai menettelytapa, jolla ratkaisu pyritään saamaan. Tutkimusmenetelmä pitää sisällään aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät (Kananen 2015, 63–65). Tämä tutkimus on toteutettu kvantitatiivisena tutkimuksena.

Tämän tutkimuksen tutkimusongelmana on, ovatko palkkalaskelmissa käytettävät termit ymmärrettäviä ja mitkä ovat palkansaajien valmiudet tarkistaa palkkalaskelmansa. Tästä tutkimusongelmasta on johdettu tutkimuksen tutkimuskysymykset, jotka ovat seuraavat:

- Ovatko ihmiset tietoisia palkkauksensa perusteista (esim. työsopimus ja työehtosopimus)?
- Katsovatko palkansaajat palkkalaskelmansa ja mitä he sieltä katsovat?
- Kuinka hyvin palkkalaskelmaa ymmärretään?
- Onko mahdollista, että palkansaaja ymmärtää palkkalaskelman termin, mutta ei tiedä, kuinka kyseinen luku muodostuu palkkalaskelmalle?

#### 4.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä on tutkimustapa, jossa tiedon tarkastelu tapahtuu numeerisesti. Sillä saadaan yleinen kuva mitattavien ominaisuuksien välisistä suhteista ja eroista. (Vilkkä 2007, 13–14.) Kvantitatiivinen tutkimus tarkoittaa määrällistä tutkimusta, jossa käytettävät mittarit mittaavat määriä. Se vaatii tutkittavan ilmiön tuntemista eikä täten sovellu uuden ilmiön tutkimiseen. (Kananen 2011, 17.) Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoitus on joko kartoittaa, kuvata, selittää, vertailla tai ennustaa ihmistä koskevia ominaisuuksia ja asioita tai luontoa koskevia ilmiöitä (Vilkkä 2007, 19). Kvantitatiivinen tutkimus vastaa esimerkiksi kysymyksiin kuinka paljon ja kuinka monta. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään korostamaan tiedon perusteluja, luotettavuutta, objektiivisuutta ja yksiselitteisyyttä. Kvantitatiivisella tutkimuksen mittaamisella pyritään saamaan perusteltua, luotettavaa ja yleistettävää tietoa. (Kananen 2011, 18.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään selvittämään määriä, eri muuttujien riippuvuuksia toisiinsa ja syyseurauksia näille riippuvuuksille (Kananen 2011, 85).

Kvantitatiivinen tutkimusote pohjautuu positivistiseen ja postpositivistiseen tieteen ihanteeseen. Positivistisessä tieteessä ajatellaan sen olevan totta, mikä näkyy ja mitä

voi konkreettisesti mitata. Positivismissa ajatellaan toistettavuuden tuovan totuuden. Postpositivistinen tieteen käsitys on kriittisen realistinen, koska joskus kaikkia tarvittavaa tietoa ja ymmärrystä ei voida saada hankalimmista ilmiöistä. Postpositivistit suhtautuvat pienellä varauksella toistettavuuden tuomaan totuuteen. (Metsämuuronen 2009, 217–220.)

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä sopii tutkittaessa palkkalaskelmien tarkistamista, koska palkkalaskelma ei ole uusi ilmiö. Palkkalaskelmista tiedetään, mitä niiden tulisi sisältää ja niiden olevan pakollista antaa työntekijöille. Palkanlaskennan tarkistamiseen ja ymmärtämiseen on kirjoitettu paljon ohjeellisia kirjoituksia, mutta ei ole faktaa siitä, että ihmiset ovat näitä oikeasti lukeneet ja saaneet niiden pohjalta palkkalaskelmista lisää ymmärrystä ja taitoja tarkistaa palkkalaskelmansa. Tämä tutkimus selvittää, onko palkansaajilla riittävät valmiudet ja riittävä määrä ymmärrystä palkkalaskelman tarkistamiseen vai tarvitaanko ymmärrystä ja ohjeistusta entistä enemmän.

## 4.2 Harkinnanvarainen näyte

Havaintoyksikköjoukot, jotka ovat pienempiä kuin tutkimuksen kohteena olevaa perusjoukko, voidaan jakaa näytteisiin ja otoksiin. Otoksessa jokaisella havaintoyksiköllä on tiedossa oleva nollaa suurempi todennäköisyys tulla valituksi, kun taas näytteessä havaintoyksikköjen valinta on usein harkinnanvarainen. Tällöin ei tiedetä havaintoyksikköiden todennäköisyyttä tulla valituksi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniikka 2010.) Kun tutkija valitsee aineistonsa harkinnanvaraisesti, puhutaan harkinnanvaraisesta näytteestä. Harkinnanvaraisessa näytteessä tutkija valitsee oman harkintansa mukaan tutkimuskohteet. Tutkija tekee harkintansa perustellusti ja parhaaksi katsomallaan tavalla. (Vilka 2007, 58.)

Harkinnanvarainen näyte sopii tutkimuksiin, joissa yleistäminen suurempaan perusjoukkoon ei ole pyrkimyksenä (Vilka 2007, 58). Harkinnanvaraiseen näytteeseen on tyydyttävä, kun satunnaisotoksen saaminen perusjoukosta on mahdotonta. Kyseinen tilanne on usein se, että ei ole tietoa kaikista havaintoyksiköistä, jolloin niistä ei voida

tehdä satunnaista valintaa koko perusjoukosta. Näytteessä ei ole taetta havaintoyksiköiden edustettavuudesta suhteessa perusjoukkoon. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2010.) Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa päädyttiin harkinnanvaraiseen näytteeseen, koska otannan tekeminen perusjoukosta olisi ollut melko mahdotonta. Perusjoukon ollessa kaikki Suomen palkansaajat tiedon saaminen kaikista havaintoyksiköistä olisi ollut vaikeaa ja työlästä.

### 4.3 Aineistonkeruumenetelmä

Aineistokeruumenetelmällä kerätään ratkaisun saamiseen tarvittavaa tietoa. Määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen aineistokeruumenetelmiä ovat kyselyt ja tilastot (Kananen 2015, 80–81). Kyselyt ja tilastot ovat esimerkkejä mittareista. Mittari on määrällisessä tutkimuksessa käytettävä väline, jolla saadaan määrällinen tieto tai määrälliseen muotoon muutettava sanallinen tieto tutkittavasta asiasta (Vilkkä 2007, 14). Kvantitatiivinen tutkimus on kvalitatiivista tutkimusta objektiivisempi, koska tutkijan sijasta aineistokeruuvälineenä toimii kyselylomake. Täysin objektiiviseksi ei kuitenkaan voida sanoa kvantitatiivista tutkimusta, koska eri vastaajat voivat ymmärtää kyselylomakkeen kysymyksiä eri tavoin. (Kananen 2015, 341.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tarvitaan operationalisointia aineistokeruuta suunniteltaessa. Operationalisointi tarkoittaa mitattavissa olevan määritelmän antamista (Metsämuuronen 2009, 118). Operationalisoinnilla tarkoitetaan myös teoreettisten ja käsitteellisten asioiden muuttamista muotoon, jonka tutkittava ymmärtää arkiymmärryksellä (Vilkkä 2007, 14). Operationalisointi on myös käsitteen yhdistämistä objektissa havaittaviin mitattaviin ominaisuuksiin (Kananen 2015, 228).

#### **Kyselylomake**

Kysely on aineiston keräämisen tapa, jossa kaikilta kyselyyn vastaajilta kysytään samat asiat, samalla tavalla ja samassa järjestyksessä (Vilkkä 2007, 27). Kyselylomake on olennainen osatekijä kysely- ja haastattelututkimuksia tehdessä (Heikkilä 2014, 45). Kyselytutkimus on tapa kerätä ja tarkastella tietoa ja se on enimmäkseen määrällistä tutkimusta. Siinä tutkija esittää tutkittavalle kysymyksiä kyselylomakkeen

muodossa. Kyselylomake on mittausväline. (Vehkalahti 2008, 11.) Sen laatimisen vaiheita ovat

- tutkittavien asioiden nimeäminen
- lomakkeen rakenteen suunnitteleminen
- kysymysten muodostaminen
- lomakkeen testaaminen
- lomakkeen korjaaminen
- lopullisen lomakkeen rakentaminen.

Kyselylomakkeen kysymystyyppinä ovat suljetut ja avoimet kysymykset. Avoimilla kysymyksillä tarkoitetaan kysymyksiä, joihin ei ole annettu vastausvaihtoehtoja. Avoimet kysymykset ovat etupäässä käytössä kvalitatiivisissa tutkimuksissa. Suljetuissa kysymyksissä sen sijaan on vastausvaihtoehdot ja niitä nimitetään myös strukturoiduksi kysymyksiksi. (Heikkilä 2014, 46–49.) Näissä monivalintakysymyksissä vastausvaihtoehdot on ennalta määrätty ja kysymysmuoto on vakioitu eli se on kaikille samanlainen (Vilka 2007, 62). Kyselylomakkeen kysymysten pitää palvella tutkimusongelman ratkaisun saamista (Kananen 2008, 15). Tämän tutkimuksen kyselylomake rakennetaan ja käytetään Webropol ohjelman avulla ja se tulee sisältämään strukturoituja eli suljettuja kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä.

### **Webropol**

Internetkysely on nopea tapa kerätä tietoa ja siinä vastaukset tallentuvat suoraan tietokantaan. Kvantitatiivisen opinnäytetyön tiedonkeruussa käytetään usein Webropol ohjelmaa. Webropol on tutkimus- ja tiedonkeruuohjelma, jonka avulla voi toteuttaa tutkimuksen kyselylomakkeen suunnitteluvaiheesta tulosten tarkasteluun saakka. (Heikkilä 2014, 66–67.) Tutkimuksessa päädyttiin käyttämään Webropol ohjelmaa, koska tutkimuksen tekijä on entuudestaan käyttänyt sitä paljon ja kokee täten sen käytön helpoksi. Webropol ohjelmassa on hyvää myös sen olevan selaimella käytettävä.

## 4.4 Analyysimenetelmä

Saadut aineistot käsitellään analyysimenetelmällä, jolloin saadaan tuloksia ja asetettu tutkimusongelma ratkeaa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa analyysimenetelmiä ovat tilastolliset menetelmät ja aineiston kuvaus erilaisin tunnusluvuin, suorina ja-kaumina ja ristiintaulukointeina (Kananen 2015, 80–84).

Tässä tutkimuksessa analyysimenetelmänä käytetään Professional Statistics ohjelmistoa, koska sen käyttö on tutkimuksen tekijälle entuudestaan tuttua ja se on helppo käyttää silloin, kun tiedonkeruu ja –säilytys tapahtuu Webropol – pilvipalvelussa. Webropol Analytics on Webropol –ohjelman lisämoduuli, johon sisältyy Professional Statistics kvantitatiivisia analyyseja varten. Professional Statistics sisältää kattavan analyysivalikoiman, johon kuuluu esimerkiksi khiin –neliötesti ja korrelaatioanalyysi. Professional Statistics ohjelman avulla onnistuu myös ristiintaulukoinnit. (Webropol Analytics n.d.) Tässä tutkimuksessa Professional Statistics -ohjelmistossa käytetään khiin neliötestien, korrelaatioanalyysien ja ristiintaulukointien tekemiseen.

### **Ristiintaulukointi**

Ristiintaulukoinnilla tarkoitetaan kahden muuttujan samanaikaista tarkastelua taulukossa. Ristiintaulukoinnilla pyritään selvittämään, onko sarake- ja rivimuuttujien välillä riippuvuutta vai johtuvatko erot sattumasta (Kananen 2011, 77–82). Ristiintaulukoinnilla täten löydetään kahden tai useamman muuttujan välisiä riippuvuuksia. Riippuvuudella tarkoitetaan jonkin muuttujan vaikutusta toiseen muuttujaan. (Vilkkä 2007, 129.)

### **Korrelaatioanalyysi**

Korrelaatioanalyysissa mitataan kahden muuttujan välistä riippuvuutta ja riippuvuuden voimakkuutta (Kananen 2011, 108). Korrelaatiokerroin kuvaa kahden muuttujan välisen riippuvuuden numeroarvona. Korrelaatio tarkoittaa siis riippuvuussuhdetta. Se kuvaa riippuvuuden suunnan, voimakkuuden ja yhteisvaihtelun olemassaolon. (Vilkkä 2007, 130.) Riippuvuudella tarkoitetaan jonkin ominaisuuden arvojen kasvamista tai pienentymistä toisen ominaisuuden kasvaessa tai pienentyessä (Kananen

2008, 53). Positiivinen korrelaatio tarkoittaa molempien arvojen kasvavan samansuuntaisesti ja negatiivisessa korrelaatiossa arvot taas vähenevät samansuuntaisesti (Vilka 2007, 130).

### **Khiin neliötesti**

Khiin neliö on merkitsevyydestä (Kananen 2011, 80). Khiin neliötestin avulla selvitetään, onko sarake- ja rivimuuttujien välillä riippuvuutta. Se laskee merkitsevyydestä, joka kertoo, kuinka suuri riski on, että riippuvuus johtuu sattumasta. (Heikkilä 2014, 200.)

## **4.5 Tutkimuksen luotettavuus**

Tutkimuksen tarkoituksena on saada mahdollisimman luotettavaa ja totuudenmukaista tietoa, minkä vuoksi tutkimuksen luotettavuutta on arvioitava heti tutkimuksen alussa ja sen lopussa (Kananen 2011, 118). Tutkimuksen luotettavuus tarkoittaa tutkimuksen laadun varmistamista. Kvantitatiivisen tutkimuksen yleistettävyyden on tärkein luotettavuus (Kananen 2015, 338–345). Kvantitatiivisen tutkimuksen kokonaisluotettavuus muodostuu reliabiliteetistä ja validiteetistä (Vilka 2007, 152).

### **Reliabiliteetti**

Reliabiliteetti arvioi tulosten pysyvyyttä mittauksesta toiseen (Vilka 2007, 149). Se tarkoittaa tutkimuksen pysyvyyttä eli toisin sanoen tutkimuksen toistettavuutta. Reliabiliteetin varmistamiseksi tarvitaan usein uusintamittaus, mutta se voi olla vaikeaa ja kallista toteuttaa. Uusintamittaus ei myöskään takaa varmasti takaa reliabiliteetin täyttymistä, koska tutkittava ilmiö tai tutkittavien käyttäytyminen tutkimuksessa on voinut muuttua. (Kananen 2010, 128–129.) Reliabiliteetin alakäsitteinä voidaan pitää stabiliteettiä ja konsistenssia. Stabiliteetti tarkoittaa mittarin ajassa pysyvyyden arvioimista ja konsistenssilla tarkoitetaan mittarin eri osien mittaavan samaa asiaa. Konsistenssilla tarkoitetaan täten tutkimuksen yhtenäisyyttä (Kananen 2011, 120). Tämän tutkimuksen toteutus tullaan kuvaamaan mahdollisimman hyvin, jotta tutkimuksen toistettavuus olisi mahdollista tehdä hyvin samantyyppisenä. Näin pyritään varmistamaan tutkimuksen luotettavuus reliabiliteetin osalta.

## **Validiteetti**

Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen kykyä mitata sitä, mitä oli tarkoituskin mitata (Vilkkä 2007, 150). Validiteetilla tarkoitetaan siis sitä, että tutkimuksessa tutkitaan oikeita asioita. Validiteetti jaetaan ulkoiseen validiteettiin ja sisäiseen validiteettiin, joka jaetaan vielä sisältövaliditeettiin, rakennevaliditeettiin ja kriteerivaliditeettiin. Ulkoinen validiteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten yleistettävyyttä, joka tarkoittaa tutkimustulosten pätevän samanlaisissa olosuhteissa. (Kananen 2010, 128–129.)

Sisältövaliditeetti on oikeiden mittarien käyttöä eli käytettävän mittarin on mitattava juuri sitä asiaa, jota tutkitaan. Sisältövaliditeetin ajatellaan myös mittaavan käytettyjen mittarien tarkkuutta. Rakennevaliditeetti eli toisin sanoen käsitevaliditeetti mittaa tutkimuksen käsitteiden johdettavuutta aiheeseen liittyvästä teoriasta. Se liittyy yksittäisen käsitteen toimivuuteen, jolloin sen toteennäyttäminen voi olla hankalaa. Kriteerivaliditeetilla tarkoitetaan toisten muiden tutkimusten käyttöä oman tutkimuksen tukena. (Kananen 2010, 130–131).

Kokonaisvaliditeetti saadaan, kun otetaan huomioon sekä sisäinen että ulkoinen validiteetti pohdittaessa tutkimuksen validiteettia. Sisäinen validiteetti nähdään kokonaisvaliditeetissa tutkimusprosessin systemaattisena luotettavuutena erillään kuitenkin reliabiliteetista. Ulkoinen validiteetti nähdään kokonaisvaliditeetissa tutkimustulosten yleistettävyytenä. (Kananen 2010, 131.) Validiteetin toteutuminen tässä tutkimuksessa pyritään varmistamaan sillä, että tutkitaan oikeita asioita ja jätetään ”olisi kiva tietää” –kysymykset pois tutkimuksesta. Tutkimustulosten yleistettävyyden vuoksi yritetään saada mahdollisimman monta osallistujaa tutkimukseen. Kriteerivaliditeetti pyritään ottamaan huomioon tutkimalla aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia ja niiden tuloksia.

## 5 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa käsitellään kyselyssä saatuja tuloksia. Tulosten analysointiin käytetään ristiintaulukointia, suoria jakaumia ja tunnuslukuja. Kyselylomake (liite 2) rakennettiin Webropol-ohjelmassa. Kyselyä jaettiin Facebookissa, LinkedInissä ja osalle vastaajista suoraan sähköpostilla. Kysely oli avoinna vastaajille kahden viikon verran. Kyselyyn vastasi tuona aikana yhteensä 134 vastaajaa. Kyselyssä oli yhteensä 19 kysymystä, joista neljä kysymystä esitettiin vain niille, joille se oli tarkoituksenmukaista esittää. Esimerkiksi vastaajilta, jotka ilmoittivat jättävänsä palkkalaskelmansa katsomatta, kysyttiin syitä katsomatta jättämiseen. Kysely alkoi helpoilla kysymyksillä, joihin vastausvaihtoehdot olivat kyllä, ei ja en osaa sanoa. Loppua kohden kysymyksien vastausvaihtoehdot lisääntyivät ja monipuolistuivat. Kyselyn lopuksi kysyttiin vastaajan demograafisia tekijöitä, koska niitä ei haluttu laittaa kyselyn alkuun, jottei se vähentäisi vastaajien määrää.

Seuraavassa luvussa käsitellään vastaajien demograafisia tekijöitä. Tämän jälkeen kyselyssä saadut tulokset on jaoteltu tutkimuskysymysten perusteella lukuihin ja yhdessä luvussa käsitellään ne tulokset, jotka vastaavat kyseiseen tutkimuskysymykseen.

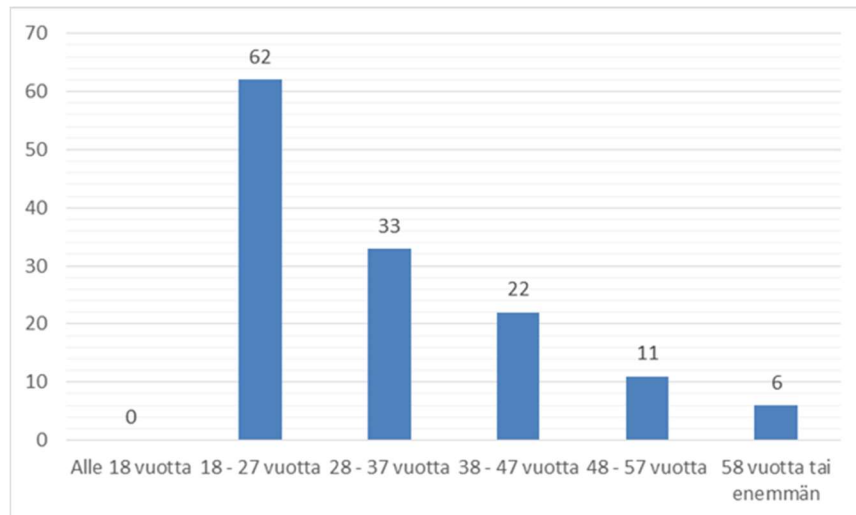
### 5.1 Demograafiset tekijät

Kyselyyn vastanneista 72 prosenttia oli naisia ja 28 prosenttia miehiä. Yhtäkään ”Muu” -vastausta kysymykseen ei tullut. Taulukosta 1 nähdään vastaajien sukupuolijakauma.

Taulukko 1. Vastaajien sukupuolijakauma

	N	%
Mies	38	28
Nainen	96	72
Muu	0	0
Yhteensä	134	100

Kuviosta 1 nähdään vastaajien ikäjakauma. Kyselyyn ei vastannut yksikään alle 18-vuotias, mutta muihin ikäryhmään tuli vastauksia. Eniten vastaajia (46 %) oli ikäryhmässä 18–27-vuotiaat. Neljäsosa vastaajista (25 %) kuului ikäryhmään 28–37-vuotiaat.



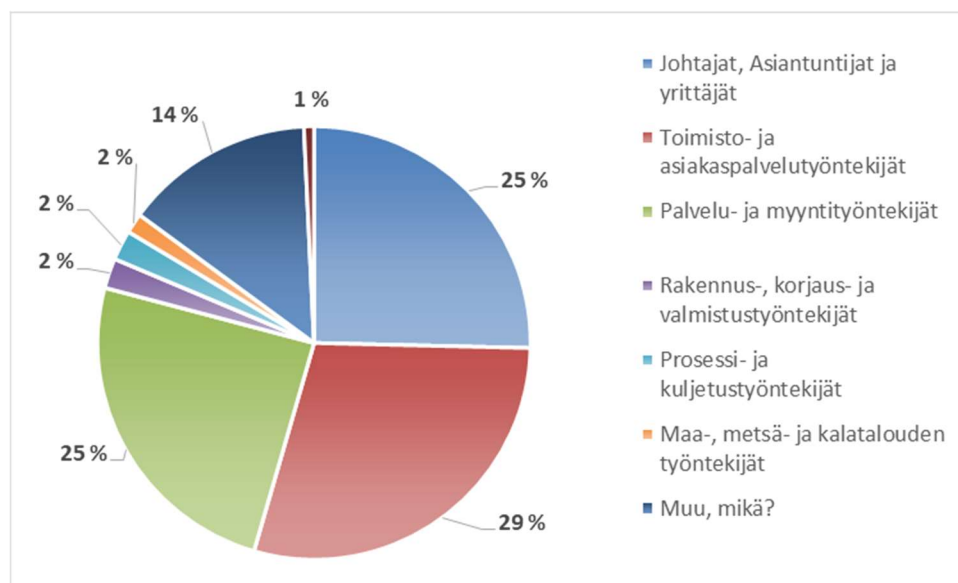
Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma

Kolmantena demograafisena tekijänä kyselyssä oli vastaajan työkokemus. Taulukosta 2 nähdään, miten vastaukset jakoutuivat eri työkokemuksen pituuksille. Yleisimmät vastausvaihtoehdot olivat 1–5 vuotta (33 %), 6–10 vuotta (24 %) ja yli 15 vuotta (29 %). Alle vuoden pituinen työkokemus oli vain yhdellä vastaajalla.

Taulukko 2. Vastaajien työkokemus

	N	%
Alle vuosi	1	0,7
1 - 5 vuotta	44	32,8
6 - 10 vuotta	32	23,9
11 - 15 vuotta	18	13,4
Yli 15 vuotta	39	29,1
<b>Yhteensä</b>	<b>134</b>	<b>100</b>

Neljäntenä ja samalla viimeisenä demograafisena tekijänä vastaajilta kysyttiin, mihin ammattiryhmään he kuuluvat. Kuviosta 2 nähdään, miten vastaukset jakaantuivat eri ammattiryhmiin. Kaikkiin ammattiryhmiin tuli vastauksia, mutta yksi vastaajista ei osannut laittaa itseään mihinkään ammattiryhmään. Kysymykseen vastattiin kohtaan muu enimmäkseen sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden nimikkeitä. Lisäksi kohtaan vastattiin myös muutama kasvatusta- ja opetusalan työntekijä sekä muutama tutkija työntekijä.



Kuvio 2. Vastaajien jakautuminen eri ammattiryhmiin

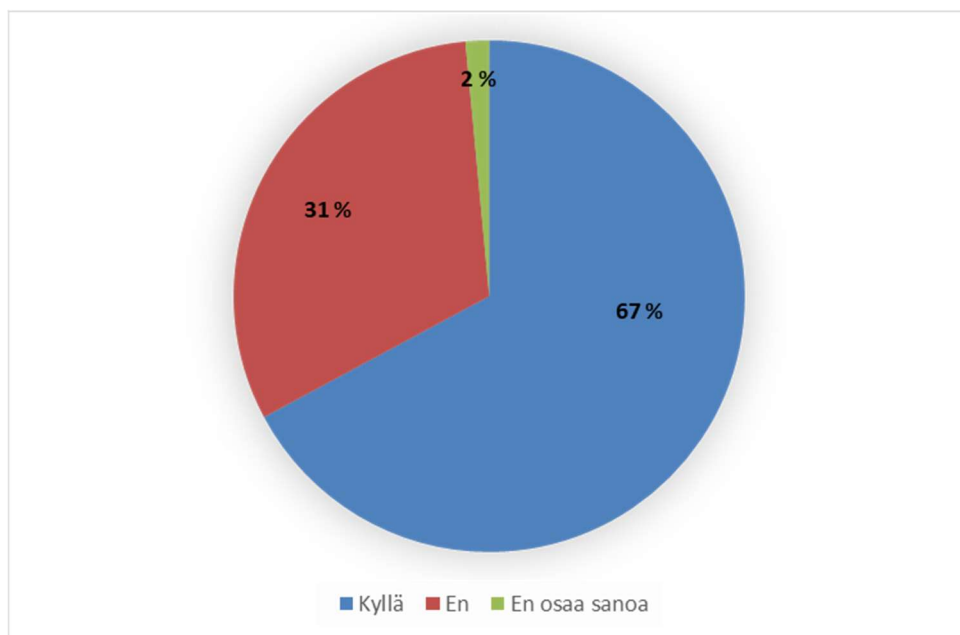
## 5.2 Palkkauksen perusteet

Taulukosta 3 nähdään, että lähes kaikki kyselyyn vastanneista tietävät tai tiesivät, mitä heidän työsopimuksessaan on tai oli sovittu heidän palkastaan. Vain yksi vastaaja vastasi, ettei osaa sanoa, tietäkö tai tiesikö hän, mitä työsopimuksessa on tai oli sovittu hänen palkasta.

Taulukko 3. Tiedätkö/Tiesitkö, mitä työsopimuksessa on/oli sovittu palkasta?

	N	%
Kyllä	133	99,25
En	0	0
En osaa sanoa	1	0,75
Yhteensä	134	100

Vastaukset jakautuivat enemmän, kun vastaajilta kysyttiin, ovatko he tutustuneet toimialansa työehtosopimukseen. Kuvioista 3 nähdään, että yli puolet vastaajista ovat tutustuneet oman alansa työehtosopimukseen. Työehtosopimukseen vastasi tutustuneensa 90 vastaajaa (67,2 %), 42 vastaajaa (31,3 %) ei ole tutustunut toimialansa työehtosopimukseen ja 2 vastaajaa (1,5%) ei osannut sanoa, onko tutustunut vai ei.



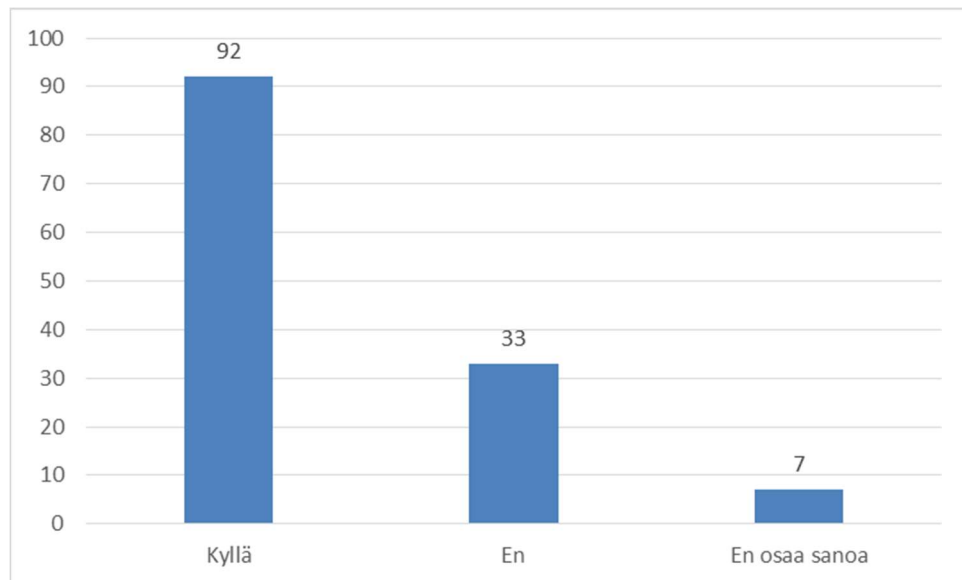
Kuvio 3. Oletko/Olitko tutustunut toimialasi työehtosopimukseen?

Ristiintaulukoidessa työkokemusta ja työehtosopimukseen tutustumista p-arvo alitti tilastollisesti merkitsevän rajan  $p=0,05$ . Tutkittaessa työkokemuksen vaikutusta siihen, onko vastaaja tutustunut toimialansa työehtosopimukseen, voidaan todeta, että työkokemuksen vaikutus on heikko korrelaatiokerroimen ollessa 0,3. Korrelaatiokerroimen positiivisuus tarkoittaa sitä, että pidempi työkokemuksen omaavista enemmistö ovat tutustuneet työehtosopimukseensa. Luotettavuudesta Chi2 kertoo, että arvolla  $Fraction < 5 = 47\%$  tulosta ei voida yleistää, vaan kyseiset tulokset pätevät tähän kyselyyn vastanneiden kesken. Taulukosta 4 nähdään, että alle viiden vuoden työkokemuksen omaavien keskuudessa on yleisempää, ettei ole tutustunut oman alan työehtosopimukseen. Kuusi vuotta tai enemmän työkokemusta omaavien keskuudessa taas on yleisempää olla tutustunut toimialansa työehtosopimukseen.

Taulukko 4. Työkokemuksen vaikutus työehtosopimukseen tutustumiseen

	Montako vuotta sinulla on työkokemusta?									
	Alle vuosi		1 - 5 vuotta		6 - 10 vuotta		11 - 15 vuotta		Yli 15 vuotta	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
<b>Oletko/olitko tutustunut toimialasi työehtosopimukseen?</b>										
Kyllä	0	0	45,45	20	81,25	26	66,67	12	82,05	32
En	100	1	50	22	18,75	6	33,33	6	17,95	7
En osaa sanoa	0	0	4,55	2	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	100	1	100	44	100	32	100	18	100	39

Palkkaukseen liittyvän uutisoinnin seuraaminen voi olla tärkeää tietääkseen, miten oma palkka muodostuu. Esimerkiksi työehtosopimusneuvotteluista ja niissä tehdyistä päätöksistä uutisoidaan. Näiden päätösten perusteella tapahtuvat muutokset työehtosopimuksissa vaikuttavat palkansaajien palkkaukseen. Lisäksi lakimuutokset eräissä laissa voivat vaikuttaa palkansaajien palkkaan. Esimerkiksi työaikalain muutoksilla voi olla vaikutusta ylitöiden laskemiseen. Kuviosta 4 nähdään, miten vastaukset jakautuivat kysyttäessä, että seuraako vastaaja palkkaukseen liittyvää uutisointia. Kyselyyn vastanneista 92 vastaajaa seuraa ja 33 vastaajaa eivät seuraa kyseistä uutisointia. Kyselyyn vastanneista seitsemän ei osannut sanoa, seuraako vai ei. Kyselyyn jätti vastaamatta kaksi vastaajaa.



Kuvio 4. Palkkaukseen liittyvän uutisoinnin seuraajat

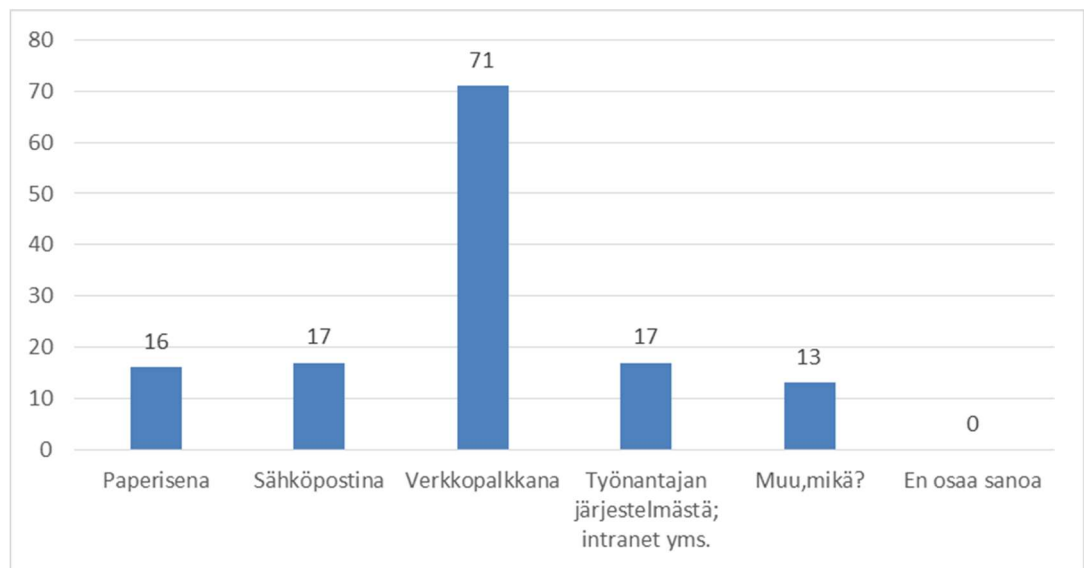
Ristiintaulukoidessa kysymykset koskien työehtosopimukseen tutustumista ja palkkaukseen liittyvän uutisoinnin seuraamista, huomataan p-arvon alittavan tilastollisesti merkitsevän rajan  $p=0,05$ . Näiden väliltä löytyi myös heikko korrelaatio, kun korrelaatiokerroin on  $r=0,43$ . Työehtosopimukseen tutustuneet vastaajat seurasivat todennäköisemmin palkkaukseen liittyvää uutisointia kuin ne, jotka ovat jättäneet tutustumatta oman alansa työehtosopimukseen.

Kyselyyn vastaajat, jotka katsovat palkkalaskelmaansa läpi, seuraavat enemmän palkkaukseen liittyvää uutisointia kuin he, jotka eivät palkkalaskelmaansa katso läpi. Luottavuustesti Chi2 kertoo, että kyseinen tulos on yleistettävissä, kun  $Fraction < 5 = 17\%$ . Tällöin voidaan sanoa, että palkkalaskelmaansa läpi katsovat palkansaajat seuraavat todennäköisemmin palkkaukseen liittyvää uutisointia kuin ne palkansaajat, jotka eivät katso palkkalaskelmaansa.

### 5.3 Palkkalaskelman katsominen

Kyselyyn vastanneista kaikki tiesivät, mitä kautta saavat palkkalaskelmaansa. Tämä on hyvä lähtökohta palkkalaskelman katsomiselle. Kysyttäessä, miten kyselyyn vastaajat

saavat palkkalaskelmansa, yleisin vastausvaihtoehto oli verkkopalkka. Palkkalaskelman saa verkkopalkkana yhteensä 73 vastaajaa, joista kaksi vastaajaa ilmaisivat asian muu kohdassa verkkopankkiin tulevana laskelmana. Kuviosta 5 nähdään, että muita palkkalaskelman saamistapoja ovat paperisena, sähköpostina ja työnantajan järjestelmän kautta. Muu kohtaan vastanneista yhdeksän vastaajaa saa palkkalaskelmansa OmaPosti-palvelun kautta. Yksi muu kohtaan vastanneista vastasi tulostavansa itse palkkalaskelmansa, jos kokee tarvetta sellaiseen.



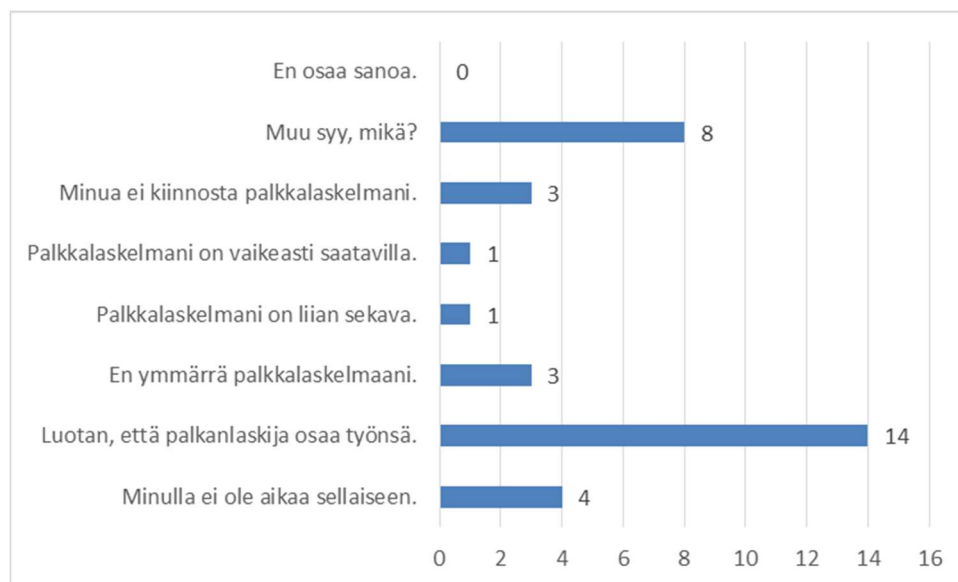
Kuvio 5. Palkkalaskelman saamistapa

Ristiintaulukoidessa vastaajan ikä ja palkkalaskelman saamistapa p-arvo alitti tilastollisesti merkitsevän rajan  $p=0,05$ . Verkkopalkka oli yleisin vastausvaihtoehto kaikissa muissa ikäryhmissä paitsi 48–57-vuotiaiden keskuudessa paperisena saatava palkkalaskelma oli vaihtoehtoista yleisin. Luotettavuustestin arvolla  $Fraction < 5 = 68\%$  tulosta ei voida yleistää, vaan kyseiset tulokset pätevät tähän kyselyyn vastanneiden kesken. Iän ja palkkalaskelman saamistavan välillä ei ollut korrelaatiota.

Vastaajan ammattiryhmä ja palkkalaskelman saamistapa p-arvo alitti tilastollisesti merkitsevän rajan ristiintaulukoinnin yhteydessä. Verkkopalkka oli yleisin vastausvaihtoehto johtajien, asiantuntijoiden, yrittäjien, toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden sekä palvelu- ja myyntityöntekijöiden keskuudessa. Kyseisiä tuloksia ei voida

yleistää vaan ne pätevät kyselyyn vastanneiden kesken, kun luotettavuustestin arvo on  $Fraction < 5 = 90\%$ . Ammattiryhmän ja palkkalaskelman saamistavan väliltä ei löytynyt korrelaatiota.

Kyselyyn vastanneista 113 vastaajaa (84 %) katsoo palkkalaskelman läpi saadessaan sen. Kyselyyn vastanneista 21 vastaajaa (16%) eivät katso palkkalaskelmaansa. Kuvio 6 nähdään, miten nämä 21 vastaajaa ovat vastanneet syiksi siihen, etteivät katso palkkalaskelmaansa läpi. Vastaajat ovat voineet valita useamman syyn. Yleisin syy, miksi palkkalaskelmaa ei katsota läpi, on luottamus palkanlaskijan ammattitaitoon. Kyseisen vastauksen oli valinnut 16 vastaajaa 21:stä kysymykseen vastanneista. Muutaman vastauksen saivat myös ajanpuute, kiinnostuksen puute ja ymmärryksen puute. Kysymykseen ei tullut yhtään ”en osaa sanoa” -vastauksia ja muut kohdat saivat jokainen vähintään yhden vastauksen. Muu kohdan vastauksissa oli yleistä se, että palkan pysyessä samana, sitä ei katsota läpi. Mahdolliset muutokset kuitenkin katsotaan läpi. ”Muu” -kohtaan tuli myös muutama laiskuuteen viittaava vastaus. Toinen sanoo suoraan laiskuus ja toinen muotoilee vastauksensa niin, että hän katsoo vain tehtyjen tuntien olevan oikein, jos hän palkkalaskelmaansa tarkastelee.



Kuvio 6. Syyt, miksi palkkalaskelmaa ei katsota

Ristiintaulukoidessa vastaajan työkokemus ja syyt, sille miksi palkkalaskelmaa ei katsota läpi, löydetään heikkoa korrelaatiota muutaman syyn kohdalta. Työkokemuksen ja ajanpuutteen väliltä löytyi heikkoa korrelaatiota arvon ollessa  $r = -0,33$ . Korrelaatiokertoimen ollessa negatiivinen tarkoittaa se, että lyhemmän työkokemuksen omaavat vastasivat enemmän ajanpuutteen olevan syynä palkkalaskelmien katsomattomuuteen kuin pidemmän työkokemuksen omaavat. Heikkoa korrelaatiota löytyi myös työkokemuksen ja palkanlaskijaan luottamisen väliltä. Korrelaatio arvo on  $r = -0,47$ . Negatiivinen arvo tarkoittaa, että pidemmän työkokemuksen omaavat vastasivat lyhyen työkokemuksen omaavia vähemmän palkanlaskijaan luottamisen olevan syynä palkkalaskelman katsomatta jättämiseen.

Ristiintaulukoidessa vastaajan ikä ja syyt palkkalaskelman katsomatta jättämiseen, löytyi muutaman syyn kohdalta heikkoa korrelaatiota. Iän ja ajanpuutteen väliltä löytyi heikko negatiivinen korrelaatio ( $r = -0,33$ ). Tämä tarkoittaa sitä, että nuoremmat vastaajat vastasivat vanhempia useammin ajanpuutteen syyksi palkkalaskelman katsomatta jättämiseen. Iän ja kiinnostuksen puutteen väliltä löytyi myös heikkoa korrelaatio korrelaatiokertoimen ollessa  $r = -0,36$ . Nuoremmat vastaajat vastasivat vanhempia vastaajia enemmän kiinnostuksen puutteen olevan syynä siihen, miksi palkkalaskelmaa ei katsota läpi.

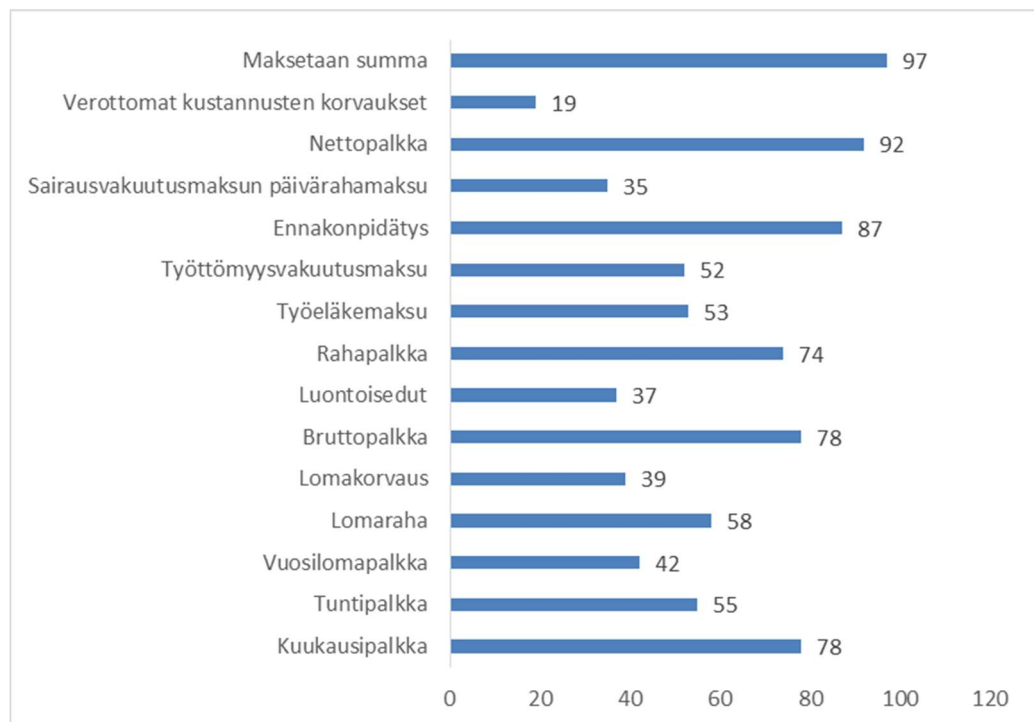
Kysyttäessä kuinka usein palkkalaskelma katsotaan läpi, vastaa yli puolet kysymykseen vastanneista katsovansa sen aina, kun saavat sellaisen. Taulukosta 5 nähdään, että aina palkkalaskelman katsovia vastauksia oli 75 (66 %), melkein aina 26 (23 %) ja toisinaan 12 (11 %). Harvoin ja en osaa sanoa kohtaan, ei tullut yhtään vastauksia.

Taulukko 5. Kuinka usein palkkalaskelma katsotaan läpi?

	N	%
Aina, kun saan sellaisen.	75	66,37
Melkein aina.	26	23,01
Toisinaan.	12	10,62
Harvoin.	0	0
En osaa sanoa.	0	0
Yhteensä	113	100

Ristiintaulukoidessa vastaajan sukupuoli ja palkkalaskelman katsomisen useus, saadaan selville naisvastaajien katsovan palkkalaskelmansa läpi miehiä useammin. Luottavuustesti Chi2 kertoo, että arvolla  $Fraction < 5 = 17\%$  tulos voidaan yleistää. Palkansaajista naiset katsovat miehiä useammin palkkalaskelmansa läpi. Kyselyyn vastanneista naisista 70 prosenttia katsoo palkkalaskelmansa läpi aina saadessaan sellaisen.

Kuviosta 7 nähdään, miten paljon eri palkkalaskelman kohtia palkkalaskelmalta katsotaan. Kyselyyn vastaajat ovat saaneet kysymyksessä valita useita kohtia eli kertoa, mitkä kaikki rivit palkkalaskelmalta katsovat. Neljä vastaajaa on vastannut kysymykseen, ettei katso palkkalaskelmaansa läpi. Jos tämän kohdan valitsi, ei voinut valita useampaa vaihtoehtoa. Kysymykseen ei tullut yhtään ”En osaa sanoa”-vastausta.



Kuvio 7. Mitä palkkalaskelmalta katsotaan?

Eniten vastauksia saivat kohdat kuukausipalkka (58 %), bruttopalkka (58 %), rahapalkka (55 %), ennakonpidätys (65 %), nettopalkka (69 %) ja maksetaan summa (72

%). Näihin kohtiin vastasi yli puolet kyselyyn vastanneista. Vähiten vastauksia saivat lomakorvaus (29 %), luontoisedut (28 %), sairausvakuutusmaksun päivärahamaksu (26 %) ja verottomat kustannusten korvaukset (14 %). Näihin vastasi alle kolmasosa kyselyyn vastanneista. Muutamat vastaajat vastasivat muu mikä kohtaan tuntimäärän, lisät, ylityökorvaukset, ammattiyhdistyksen jäsenmaksun ja kertyneet lomapäivät.

Kysyttäessä katsooko palkkalaskelman aiemmin kyselyssä, vastasi 21 vastaaja, ettei katso palkkalaskelmaansa läpi. Kysyttäessä, mitä palkkalaskelmalta katsoo, vastasi kuitenkin vain neljä vastaajaa, etteivät katso palkkalaskelmaansa. Toinen havainto, mikä saatiin ristiintaulukoinnin avulla, oli sukupuolten vastausten yleistäminen. Luotettavuustesti Chi2 kertoo, että arvolla  $Fraction < 5 = 16\%$  tuloksia siitä, mitä miehet ja naiset katsovat palkkalaskelmalta voidaan yleistää. Naiset katsovat miehiä enemmän palkkalaskelmalta vuosilomaan liittyvät rivit, kun taas miehet katsovat naisia enemmän bruttopalkan, luontoisedut ja nettopalkan.

Taulukossa 6 tarkastellaan työkokemuksen vaikutusta siihen, mitä palkkalaskelmalta katsotaan, huomataan sen vaikuttavan vuosilomaan liittyvien rivien katsomiseen. Vuosilomarivien ja työkokemuksen välillä on heikkoa korrelaatiota korrelaatiokertoimen ollessa  $r = 0,3$ . Vuosilomaan liittyvät rivit palkkalaskelmalta katsovat eniten he vastaajat, joilla on jo pidempi työkokemus. Luotettavuustesti Chi2:n arvolla  $Fraction < 5 = 20\%$  voidaan tulos yleistää koskemaan kaikkia palkansaajia. Vuosilomaan liittyvät rivien kohdalla p-arvo alitti myös tilastollisesti merkitsevän rajan, kun p-arvo on 0,001.

Taulukko 6. Työkokemuksen vaikutus vuosilomarivien katsomiseen

	Montako vuotta sinulla on työkokemusta?							
	1 - 5 vuotta		6 - 10 vuotta		11 - 15 vuotta		Yli 15 vuotta	
	N = 44		N = 32		N = 18		N = 39	
Mitkä rivit katsot/katsoit palkkalaskelmaltasi? Voit valita useamman vaihtoehdon.	%	N	%	N	%	N	%	N
Vuosilomapalkka	20,45	9	15,62	5	44,44	8	51,28	20
Lomaraha	29,55	13	28,12	9	72,22	13	58,97	23
Lomakorvaus	15,91	7	31,25	10	61,11	11	28,21	11

## 5.4 Palkkalaskelman termien ymmärtäminen

Palkkalaskelmassa olevien termien ymmärtäminen on melko hyvällä tasolla kyselyyn vastanneiden osalta. Jokainen termi sai vähintään kolmosella alkavan keskiarvon, joka vastasi kyselyssä sitä, että termiä ymmärretään jonkin verran. Parhaimmat keskiarvot kyselyssä saivat termit kuukausipalkka (ka 3,9), tuntipalkka (ka 3,96), bruttopalkka (ka 3,89), ennakonpidätys (ka 3,83), nettopalkka (ka 3,9) ja maksetaan summa (ka 3,92). Parhain ymmärryksen taso näistä kuudesta oli kuukausipalkalla ja nettopalkalla. Kumpaakin kohtaan 90 prosenttia vastaajista olivat vastanneet ymmärtävänsä täysin kyseisen termin ja loput 10 prosenttia olivat vastanneet ymmärtävänsä jonkin verran. Kyseisiin kohtiin ei tullut yhtään ”en osaa sanoa”- eikä ”en ymmärrä”-vastauksia. Tuntipalkkaa ymmärtää täysin 96 prosenttia, mutta yksi vastaaja ei ymmärrä kyseistä termiä. Maksetaan summaan vastasi myös yksi vastaaja, ettei ymmärrä kyseistä termiä, mutta täysin ymmärtäviä vastaajia oli 93 prosenttia vastaajista. Bruttopalkka ja ennakonpidätys kohtiin vastattiin kaksi kertaa ”en ymmärrä”- vastaus, mutta niissäkin oli hyvä vastausprosentti täysin ymmärtävien vastausten osalta. Bruttopalkan ymmärtää täysin 90 prosenttia ja ennakonpidätyksen 84 prosenttia kyselyyn vastanneista.

Huonoimmat keskiarvot kyselyssä saivat palkkalaskelman termit, joihin vastattiin yli kymmenen kertaa, ettei termiä ymmärretä. Huonoin keskiarvo 3,08 kyselyssä sai termi verottomat kustannusten korvaukset, johon 33 vastaaja oli vastannut ”en ymmärrä” – vastausvaihtoehdon ja viisi vastaaja ei ollut osannut sanoa, ymmärtääkö termiä vai ei. Muut kyselyn huonoimmat keskiarvot olivat vuosilomapalkalla (ka 3,36), lomakorvauksella (ka 3,4) ja sairausvakuutusmaksun päivärahamaksulla (ka 3,31). Vuosilomapalkkaan vastasi 14 vastaaja, etteivät ymmärrä termiä ja kolme vastaaja ei osannut sanoa ymmärtääkö vai ei. Lomakorvaus termiä ei ymmärtänyt 11 vastaajaa ja kaksi vastaaja ei osannut sanoa, ymmärtääkö vai ei. Sairausvakuutusmaksun päivärahamaksua ei ymmärtänyt 14 vastaajaa ja kaksi ei osannut sanoa, ym-

märtääkö vai ei. Taulukosta 7 nähdään tarkemmin, miten vastaajien ymmärrys jakaantui eri palkkalaskelman termien osalta. Kyseisestä taulukosta nähdään myös, että kohtiin kuukausipalkka, verottomat kustannusten korvaukset ja maksuun menevä summa on tullut vastauksia muita kohtia yksi vähemmän.

Taulukko 7. Kuinka hyvin palkkalaskelman eri termejä ymmärretään?

	Vastauksia	En osaa sanoa		En ymmärrä		Ymmärrän jonkin verran		Ymmärrän täysin	
		pros.	lkm	pros.	lkm	pros.	lkm	pros.	lkm
Kuukausipalkka	133	0 %	0	0 %	0	9,77 %	13	90,23 %	120
Tuntipalkka	134	0 %	0	0,75 %	1	2,98 %	4	96,27 %	129
Vuosilomapalkka	134	2,24 %	3	10,45 %	14	36,57 %	49	50,74 %	68
Lomarahaa	134	0,75 %	1	2,98 %	4	29,85 %	40	66,42 %	89
Lomakorvaus	134	1,49 %	2	8,21 %	11	39,55 %	53	50,75 %	68
Bruttopalkka	134	0 %	0	1,49 %	2	8,21 %	11	90,30 %	121
Luontoisedut	134	2,98 %	4	2,99 %	4	32,84 %	44	61,19 %	82
Rahapalkka	134	1,49 %	2	5,97 %	8	29,85 %	40	62,69 %	84
Työeläkemaksu	134	0 %	0	1,49 %	2	27,61 %	37	70,90 %	95
Työttömyysvakuutusmaksu	134	2,24 %	3	3,73 %	5	28,36 %	38	65,67 %	88
Ennakonpidätys	134	0 %	0	1,49 %	2	14,18 %	19	84,33 %	113
Sairausvakuutusmaksun päivärahamaksu	134	1,49 %	2	10,45 %	14	43,28 %	58	44,78 %	60
Nettopalkka	134	0 %	0	0 %	0	10,45 %	14	89,55 %	120
Verottomat kustannusten korvaukset	133	3,76 %	5	24,81 %	33	31,58 %	42	39,85 %	53
Maksetaan summa	133	0 %	0	0,75 %	1	6,02 %	8	93,23 %	124

Ristiintaulukoidessa palkkalaskelman termien ymmärtämistä vastaajien taustamuuttujien kanssa huomataan vastaajan iällä ja työkokemuksen pituudella olevan vaikutusta vuosilomaan liittyvien termien ja verottomat kustannusten korvaukset-termin ymmärtämiseen. Kummallakin muuttujalla oli kyseisten termien kanssa heikkoa korrelaatiota ja tilastollisesti merkitsevät p-arvot, kun p-arvo alitti tilastollisesti merkitsevän rajan 0,005. Vuosilomapalkka termin ymmärtämiseen vaikuttivat heikosti ikä ja työkokemus. Iän kanssa korrelaatiokerroin on  $r=0,38$  ja työkokemuksen kanssa sama kerroin on  $r=0,32$ . Korrelaatiokerroimen positiivisuus tarkoittaa sitä, että termiä ymmärretään paremmin mitä vanhempi vastaaja on ja/tai mitä pidempi työkokemus vastaajalla on. Korkeampi ikä ja/tai pidempi työkokemus vaikuttivat myös lomarahaa

termin ymmärtämiseen parantavasti. Kummallakin muuttujalla oli heikkoa korrelaatiota lomараha termin ymmärtämisen kanssa sekä tilastollisesti merkitsevän rajan alittavat p-arvot. Ikä muuttujan ja lomarahen välillä korrelaatiokerroin on  $r=0,35$  ja p-arvon on  $p=0,039$ . Työkokemus muuttujan kanssa samat arvot olivat  $r=0,35$  ja  $p=0,003$ . Verottamat kustannusten korvaukset- termin ymmärrys myös parani iän ja/tai työkokemuksen kasvaessa. Korrelaatiokerroin ikä muuttujan kanssa oli  $r=0,31$  ja työkokemus muuttujan kanssa  $r=0,35$ . Kyseiset havainnot eivät ole yleistettävissä kyselyn ulkopuolelle, koska Fraction arvo on yli 20 prosenttia. Taulukosta 8 nähdään iän vaikutus vuosilomapalkan, lomarahen ja verottomien kustannusten korvauksien ymmärtämiseen.

Taulukko 8. Iän vaikutus termien ymmärtämiseen

Kuinka hyvin ymmärrät alla olevia termejä?	Vastaajan ikä									
	18 - 27 vuotta		28 - 37 vuotta		38 - 47 vuotta		48 - 57 vuotta		58 vuotta tai enemmän	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
<b>Vuosilomapalkka</b>										
: En osaa sanoa	3,23	2	0	0	4,55	1	0	0	0	0
: En ymmärrä	17,74	11	9,09	3	0	0	0	0	0	0
: Ymmärrän jonkin verran	48,39	30	36,36	12	18,18	4	27,27	3	0	0
: Ymmärrän täysin	30,65	19	54,55	18	77,27	17	72,73	8	100	6
<b>Lomараha</b>										
: En osaa sanoa	1,61	1	0	0	0	0	0	0	0	0
: En ymmärrä	6,45	4	0	0	0	0	0	0	0	0
: Ymmärrän jonkin verran	43,55	27	27,27	9	9,09	2	18,18	2	0	0
: Ymmärrän täysin	48,39	30	72,73	24	90,91	20	81,82	9	100	6
<b>Verottomat kustannusten korvaukset</b>										
: En osaa sanoa	3,23	2	3,12	1	4,55	1	9,09	1	0	0
: En ymmärrä	38,71	24	15,62	5	13,64	3	9,09	1	0	0
: Ymmärrän jonkin verran	37,1	23	28,12	9	27,27	6	27,27	3	16,67	1
: Ymmärrän täysin	20,97	13	53,12	17	54,55	12	54,55	6	83,33	5

Kysyttäessä vastaajilta, kuinka hyvin he tietävät miten samojen termien luku muodostuu palkkalaskelmalle, huomataan heti, että en osaa sanoa vastausten lukumäärä on kasvanut ja täysin tietävien vastausprosentit ovat pienemmät kuin täysin termejä ymmärtävien vastausprosentit. Yksi kyselyyn vastannut on jättänyt koko kysymyksen vastaamatta. Kysyttäessä, miten hyvin tiedetään kuinka eri termien luvut muodostuvat palkkalaskelmalle, saivat samat termit parhaan keskiarvon kuin kysyttäessä ymmärryksen tasoa. Kuukausipalkan keskiarvo on 3,77, tuntipalkan 3,80, bruttopalkan

3,83, ennakonpidätyksen 3,71, nettopalkan 3,85 ja maksettavan summan 3,80.

Näistä nettopalkka sai eniten ”tiedän täysin” -vastauksia, kun kysymykseen vastanneista 85 prosenttia vastasi tietävänsä täysin ja loput 15 prosenttia sanoi tietävänsä jonkin verran. Kyseinen termi ei saanut yhtään ”en tiedä” eikä ”en osaa sanoa” -vastauksia. Toinen termi, jonka muodostumisesta tiedettiin täysin, oli bruttopalkka. Bruttopalkan tiesi täysin 85 prosenttia vastaajista, mutta kyseiseen termiin ilmoitti kolme vastaajaa, etteivät tiedä kyseisen luvun muodostumisesta palkkalaskelmalle. Kuukausipalkan muodostumisesta palkkalaskelmalle tiesi 80 prosenttia, tuntipalkan muodostumisesta 83 prosenttia, ennakonpidätyksen muodostumisesta 74 prosenttia ja maksettavan summan tiesi täysin 82 prosenttia.

Eniten ”en tiedä” ja ”en osaa sanoa” -vastauksia keräsivät termit vuosilomapalkka, lomarahaa, lomakorvaus, luontoisedut, työeläkemaksu, työttömyysvakuutusmaksu, sairausvakuutusmaksun päiväraha ja verottomat kustannusten korvaukset -termi. Nämä saivat myös huonoimmat keskiarvot. Kyseisten termien keskiarvot olivat vuosilomapalkka 3,19, lomarahaa 3,28, lomakorvaus 3,15, luontoisedut 3,31, työeläkemaksu 3,41, työttömyysvakuutusmaksu 3,33, sairausvakuutusmaksun päiväraha 3,04 ja verottomat kustannusten korvaukset 2,99. Näistä eniten ”en tiedä” -vastauksia keräsi ”verottomat kustannusten korvaukset” -termi, kun kyselyyn vastanneista 32 prosenttia vastasi, etteivät tiedä ja viisi prosenttia vastaajista ei osannut sanoa, tietääkö vai ei. Toiseksi eniten ei tietäviä vastaajia oli kohdassa sairausvakuutusmaksun päiväraha. Tämän termin muodostumisesta palkkalaskelmalle ei tiennyt 23 prosenttia vastaajista ja neljä prosenttia ei osannut sanoa, tietääkö vai ei. Vuosilomapalkan muodostumisesta ei tiennyt 20 prosenttia ja kaksi prosenttia vastasi ”en osaa sanoa” -vastauksen. Taulukosta 9 nähdään, miten vastaukset jakoutuivat kyseessä tietääkö miten termi muodostuu palkkalaskelmalle. Kyseisestä taulukosta nähdään myös, että kohtaan luontoisedut on jättänyt vastaamatta kaksi kysymykseen vastanneista. Kohdat lomarahaa ja lomakorvaus on myös jätetty kerran vastaamatta.

Taulukko 9. Kuinka hyvin tiedät, miten kyseiset luvut muodostuvat palkkalaskelmalle?

	Vastauksia	En osaa sanoa		En tiedä		Saatan tietää		Tiedän täysin	
		pros.	lkm	pros.	lkm	pros.	lkm	pros.	lkm
Kuukausipalkka	133	0,75 %	1	0,75 %	1	19,55 %	26	78,95 %	105
Tuntipalkka	132	1,52 %	2	0,76 %	1	14,39 %	19	83,33 %	110
Vuosilomapalkka	133	2,25 %	3	19,55 %	26	35,34 %	47	42,86 %	57
Lomaraha	132	3,79 %	5	14,39 %	19	31,82 %	42	50,00 %	66
Lomakorvaus	132	3,79 %	5	18,94 %	25	35,60 %	47	41,67 %	55
Bruttopalkka	133	0,00 %	0	2,26 %	3	12,78 %	17	84,96 %	113
Luontoisedut	131	3,82 %	5	15,27 %	20	27,48 %	36	53,43 %	70
Rahapalkka	133	1,50 %	2	6,01 %	8	30,08 %	40	62,41 %	83
Työeläkemaksu	133	1,51 %	2	12,78 %	17	28,57 %	38	57,14 %	76
Työttömyysvakuutusmaksu	133	2,26 %	3	17,29 %	23	25,56 %	34	54,89 %	73
Ennakonpidätys	133	0,00 %	0	2,26 %	3	24,06 %	32	73,68 %	98
Sairausvakuutusmaksun päivärahamaksu	133	3,76 %	5	22,56 %	30	39,85 %	53	33,83 %	45
Nettopalkka	133	0,00 %	0	0,00 %	0	15,04 %	20	84,96 %	113
Verottomat kustannusten korvaukset	133	4,51 %	6	32,33 %	43	22,56 %	30	40,60 %	54
Maksetaan summa	133	0,75 %	1	0,00 %	0	17,29 %	23	81,96 %	109

Tutkittaessa, miten ikä vaikuttaa siihen, kuinka hyvin vastaaja tietää palkkalaskelman eri termien laskemisesta, löytyi tilastollisesti merkitseviä p-arvoja kohdista lomaraha ( $p=0,01$ ), lomakorvaus ( $p=0,047$ ) ja luontoisedut ( $p=0,018$ ). Kyseisten termien laskennan tietämisen ja vastaajan iän väliltä löytyi myös heikkoa korrelaatiota. Kyseisten termien korrelaatiokertoimet ovat lomaraha ( $r=0,38$ ), lomakorvaus ( $r=0,34$ ) ja luontoisedut ( $r=0,3$ ). Lisäksi heikkoa korrelaatiota iän kanssa löytyi vuosilomapalkka ( $r=0,32$ ) ja rahapalkka ( $r=0,33$ ) termien laskennan tietämisen kanssa. Taulukosta 10 nähdään, että korrelaatiokertoimen ollessa positiivinen tarkoittaa se, että iän kasvaessa, kyseisten termien laskemisen tietämys kasvaa. Kyseisissä termeissä Fraction arvo ylitti 60 %:a, jolloin voidaan todeta, että kyseiset havainnot eivät ole yleistettävissä vaan pätevät kyselyyn vastanneisiin.

Taulukko 10. Iän vaikutus termien laskennan tietämiseen

Kuinka hyvin tiedät, miten kyseiset luvut muodostuvat palkkalaskelmalle?	Vastaajan ikä									
	18 - 27 vuotta		28 - 37 vuotta		38 - 47 vuotta		48 - 57 vuotta		58 vuotta tai enemmän	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
<b>Vuosilomapalkka</b>										
: En osaa sanoa	3,28	2	0	0	4,55	1	0	0	0	0
: En tiedä	27,87	17	18,18	6	9,09	2	9,09	1	0	0
: Saatan tietää	39,34	24	42,42	14	22,73	5	36,36	4	0	0
: Tiedän täysin	29,51	18	39,39	13	63,64	14	54,55	6	100	6
<b>Lomarahana</b>										
: En osaa sanoa	8,2	5	0	0	0	0	0	0	0	0
: En tiedä	24,59	15	12,12	4	0	0	0	0	0	0
: Saatan tietää	31,15	19	39,39	13	28,57	6	36,36	4	0	0
: Tiedän täysin	36,07	22	48,48	16	71,43	15	63,64	7	100	6
<b>Lomakorvaus</b>										
: En osaa sanoa	8,2	5	0	0	0	0	0	0	0	0
: En tiedä	26,23	16	15,15	5	13,64	3	9,09	1	0	0
: Saatan tietää	37,7	23	42,42	14	27,27	6	36,36	4	0	0
: Tiedän täysin	27,87	17	42,42	14	59,09	13	54,55	6	100	5
<b>Luontoisedut</b>										
: En osaa sanoa	6,56	4	0	0	4,55	1	0	0	0	0
: En tiedä	27,87	17	3,12	1	4,55	1	10	1	0	0
: Saatan tietää	26,23	16	34,38	11	22,73	5	40	4	0	0
: Tiedän täysin	39,34	24	62,5	20	68,18	15	50	5	100	6
<b>Rahapalkka</b>										
: En osaa sanoa	3,28	2	0	0	0	0	0	0	0	0
: En tiedä	8,2	5	6,06	2	4,55	1	0	0	0	0
: Saatan tietää	42,62	26	30,3	10	9,09	2	18,18	2	0	0
: Tiedän täysin	45,9	28	63,64	21	86,36	19	81,82	9	100	6

Taulukosta 11 nähdään, että toinen muuttuja, joka vaikutti palkkalaskelman eri termien laskemisen tietämiseen, oli vastaajan työkokemus. Ristiintaulukoidessa vastaajan työkokemus ja palkkalaskelman eri termien laskemisen tietäminen, löytyi muuttaman termin kohdalta tilastollisesti merkitsevät p-arvot. Tilastollisesti merkitsevän rahan  $p=0,05$  alitti seuraavat termit: vuosilomapalkka ( $p=0,004$ ), lomarahana ( $p=0,005$ ) ja rahapalkka ( $p=0,008$ ). Kyseisten termien laskennan tietämisen ja työkokemuksen väliltä löytyi heikkoa korrelaatiota. Vuosilomapalkan kohdalla korrelaatiota oli  $r=0,34$ , lomarahana kohdalla  $r=0,35$  ja rahapalkan kohdalla  $r=0,35$ . Lisäksi heikkoa korrelaatiota työkokemuksen kanssa löytyi lomakorvauksen kohdalla  $r=0,36$ , luontoisetujen

kohdalla  $r=0,37$  ja sairausvakuutusmaksun päivärahamaksun kohdalla  $r=0,32$ . Positiivinen korrelaatio kerroin tarkoittaa sitä, että työkokemuksen kasvaessa kyseisten termien laskennasta tiedetään paremmin. Kyseiset tulokset eivät ole yleistettävissä, koska Fraction arvo on yli 20 prosenttia. Löydetty tulokset pätevät täten vain kyseiseen vastanneiden kesken.

Taulukko 11. Työkokemuksen vaikutus termien laskennan tietämiseen

Kuinka hyvin tiedät, miten kyseiset luvut muodostuvat palkkalaskelmalle?	Montako vuotta sinulla on työkokemusta?									
	Alle vuosi		1 - 5 vuotta		6 - 10 vuotta		11 - 15 vuotta		Yli 15 vuotta	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
<b>Vuosilomapalkka</b>										
: En osaa sanoa	0	0	4,55	2	0	0	0	0	2,56	1
: En tiedä	0	0	29,55	13	19,35	6	27,78	5	5,13	2
: Saatan tietää	100	1	45,45	20	32,26	10	44,44	8	20,51	8
: Tiedän täysin	0	0	20,45	9	48,39	15	27,78	5	71,79	28
<b>Lomaraha</b>										
: En osaa sanoa	0	0	9,09	4	3,23	1	0	0	0	0
: En tiedä	0	0	25	11	16,13	5	11,11	2	2,63	1
: Saatan tietää	0	0	36,36	16	22,58	7	55,56	10	23,68	9
: Tiedän täysin	100	1	29,55	13	58,06	18	33,33	6	73,68	28
<b>Lomakorvaus</b>										
: En osaa sanoa	100	1	9,09	4	0	0	0	0	0	0
: En tiedä	0	0	27,27	12	16,13	5	22,22	4	10,53	4
: Saatan tietää	0	0	43,18	19	29,03	9	55,56	10	23,68	9
: Tiedän täysin	0	0	20,45	9	54,84	17	22,22	4	65,79	25
<b>Luontoisedut</b>										
: En osaa sanoa	0	0	9,09	4	0	0	0	0	2,63	1
: En tiedä	0	0	31,82	14	12,9	4	5,88	1	2,63	1
: Saatan tietää	100	1	27,27	12	22,58	7	52,94	9	18,42	7
: Tiedän täysin	0	0	31,82	14	64,52	20	41,18	7	76,32	29
<b>Rahapalkka</b>										
: En osaa sanoa	0	0	4,55	2	0	0	0	0	0	0
: En tiedä	0	0	11,36	5	3,23	1	11,11	2	0	0
: Saatan tietää	100	1	45,45	20	22,58	7	33,33	6	15,38	6
: Tiedän täysin	0	0	38,64	17	74,19	23	55,56	10	84,62	33
<b>Sairausvakuutusmaksun päivärahamaksu</b>										
: En osaa sanoa	0	0	6,82	3	3,23	1	0	0	2,56	1
: En tiedä	0	0	40,91	18	19,35	6	22,22	4	5,13	2
: Saatan tietää	100	1	36,36	16	29,03	9	50	9	46,15	18
: Tiedän täysin	0	0	15,91	7	48,39	15	27,78	5	46,15	18

Sukupuolella oli vaikutusta siihen, minkä termien laskennasta tiedettiin paremmin.

Mies vastaajat tiesivät paremmin lomiin liittyvien rahojen ja verottomien kustannusten korvauksien laskennasta, kuin naiset. Naiset taas tiesivät paremmin palkasta teh-

tävien pidennysten laskennasta, kuten työeläkemaxsun ja työttömyysvakuutusmaksun. Työsopimukseen ja työehtosopimukseen tutustumisella oli myös vaikutusta sillä, ymmärretäänkö palkkalaskelman termejä ja tiedetäänkö, miten kyseisten termien luvut muodostuvat palkkalaskelmalle. Vastaajan, joka ei osannut sanoa tiesikö hän, mitä hänen työsopimuksessaan on sovittu hänen palkasta, ymmärryksen taso palkkalaskelman eri termeihin oli heikolla tasolla ja hän ei myöskään tiennyt, miten kyseiset luvut muodostuvat palkkalaskelmille. Työehtosopimukseen tutustuneet vastaajat tiesivät paremmin, miten eri rivien summat muodostuvat palkkalaskelmalle kuin he, jotka eivät olleet tutustuneet työehtosopimukseensa. Ammattiryhmällä oli myös merkitystä termien ymmärtämiseen ja laskennan tietämiseen. Johtajat, asiantuntijat ja yrittäjät ymmärtävät palkkalaskelman termejä ja tietävät paremmin niiden laskennasta kuin esimerkiksi rakennusalan työntekijä.

Ristiintaulukoidessa palkkalaskelman termien ymmärtämisen vastauksia siihen, tietääkö miten luvut muodostuvat palkkalaskelmalle, huomataan, että joidenkin termien osalta on mahdollista, että ymmärtää termiä, mutta ei tiedä luvun muodostumisesta. Esimerkiksi 39 vastaajaa oli vastannut ymmärtävänsä jonkin verran palkkalaskelmalla olevaa käsitettä lomaraha. Näistä 39 vastaajasta kuitenkin neljäsosa (26 %) ei tiedä, miten kyseinen luku palkkalaskelmalle muodostuu. Myös muiden vuosilomaan liittyvien termien osalta löydettiin mielenkiintoisia havaintoja. Kysyttäessä, kuinka hyvin vastaaja ymmärtää termiä vuosilomapalkka, vastasi 14 vastaajaa, ettei ymmärrä kyseistä termiä. Näistä 14 vastaajasta yksi vastaaja oli vastannut seuraavaan kysymykseen tietävänsä, miten kyseisen termin luku muodostuu palkkalaskelmalle ja yksi vastaaja saattaa tietää, miten kyseinen luku muodostuu palkkalaskelmalle. Vuosilomapalkka termin ymmärtämiseen vastasi 48 vastaajaa ymmärtävänsä jonkin verran kyseistä termiä. Näistä vastaajista melkein neljäsosa (23 %) vastasi, ettei tiedä, miten kyseisen termin luku muodostuu palkkalaskelmalle. Lomakorvaus termin ymmärtämiseen oli kaksi vastaajaa vastannut, etteivät osaa sanoa ymmärtävätkö kyseistä termiä. Näistä vastaajista toinen oli kuitenkin vastannut kysyttäessä kuinka hyvin tietää, miten kyseisen termin luku lasketaan palkkalaskelmalle, tietävänsä täysin luvun laskennan. Lomakorvasta käsitteenä jonkin verran ymmärsi 53 vastaajaa, joista neljäsosa (25 %) vastasi, etteivät tiedä, miten kyseinen luku palkkalaskelmalle lasketaan.

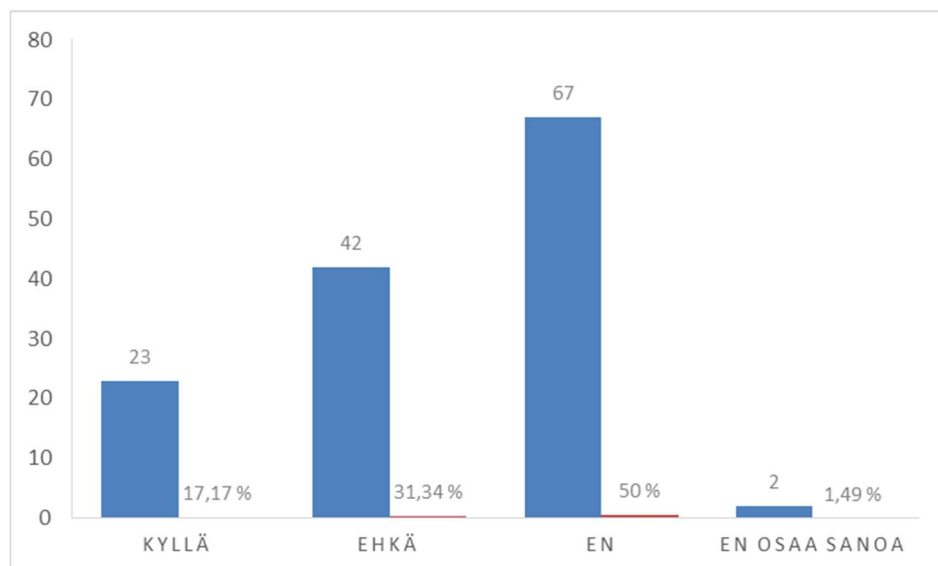
Termien luontoisedut ja verottomien kustannusten korvaukset- termin ymmärtämisen ja niiden lukujen muodostumisten tietämisen väliltä löydettiin myös havaintoja. Kysyttäessä vastaajilta, kuinka hyvin he ymmärtävät termiä luontoisedut, vastasi 42 vastaajaa ymmärtävänsä termiä jonkin verran. Näistä 42 vastaajasta kolmasosa (33 %) eivät tieneet, miten kyseisen rivin luku muodostuu palkkalaskelmalle. Verottomat kustannusten korvaukset- termin ymmärsi täysin 53 vastaajaa, jonkin verran ymmärsi 42 vastaajaa, viisi vastaajaa ei osaa sanoa ja 32 vastaajaa ei ymmärrä kyseistä termiä. Termiä ei-ymmärtävistä vastasi kaksi vastaajaa tietävänsä täysin, miten kyseisen termin luku muodostuu palkkalaskelmalle. Jonkin verran verottomat kustannusten korvaukset -termiä ymmärtävistä vastaajista 15 (36 %) ei tiennyt, miten kyseinen luku muodostuu palkkalaskelmalle. Kaksi täysin termiä ymmärtävistä vastaajista ei myöskään tiennyt, miten kyseisen termin luku muodostuu palkkalaskelmalle.

Myös palkasta tehtävien vähennysten osalta löydettiin havaintoja siihen, että ymmärretään termiä, mutta ei tiedetä miten luku muodostuu palkkalaskelmalle. Termin työeläkemaksu ymmärtämisen taso oli kyselyyn vastanneiden kesken hyvä. 94 vastaajaa vastasi ymmärtävänsä täysin kyseistä termiä ja 37 vastaajaa ymmärtää termiä jonkin verran. Termin täysin ymmärtävistä vastaajista, kuitenkin neljä (4 %) vastasi, etteivät tiedä, miten kyseisen termin luku muodostuu palkkalaskelmalle. Jonkin verran termiä ymmärtävistä 14 (37 %) vastaaja ei tiennyt tai ei osannut vastata, miten kyseinen luku muodostuu. Kysyttäessä, miten hyvin vastaajat ymmärtävät termiä työttömyysvakuutusmaksu, vastasi 87 vastaajaa ymmärtävänsä täysin, 38 vastaajaa ymmärtävänsä jonkin verran ja 5 vastaajaa, etteivät ymmärrä. Ei-ymmärrä vastaajista yksi vastaajaa oli vastannut tietävänsä täysin, miten työttömyysvakuutusmaksu rivin luku muodostuu palkkalaskelmalle. Jonkin verran työttömyysvakuutusmaksu termiä ymmärtävistä vastaajista 40 prosenttia vastasi, etteivät tiedä, miten kyseinen luku palkkalaskelmalle muodostuu. Täysin termiä ymmärtävistä vastasi viisi vastaajaa (6 %), etteivät tiedä, kuinka luku muodostuu palkkalaskelmalle. Kysyttäessä vastaajilta, kuinka hyvin he ymmärtävät käsitettä sairausvakuutusmaksun päivärahamaksu, vastasi 60 vastaajaa ymmärtävänsä täysin, 57 vastaajaa ymmärtävänsä jonkin verran ja 14 ei ymmärtävänsä. En ymmärrä vastaajista yksi vastasi kysyttäessä, miten kyseinen luku muodostuu palkkalaskelmalle, tietävänsä täysin, miten sairausvakuutusmaksun

päivärahamaksu muodostuu palkkalaskelmalle. Neljäsosa (26 %) jonkin verran kyseistä termiä ymmärtävistä vastasi, etteivät tiedä, miten kyseinen luku muodostuu palkkalaskelmalle. Täysin termin ymmärtävistä vastaajista neljä ei tiennyt, miten kyseinen luku muodostuu palkkalaskelmalle.

## 5.5 Muut tulokset

Kysyttäessä kyselyyn vastanneilta kokevatko he tarvitsevansa lisää ymmärrystä palkkalaskelman eri termeihin, vastaa puolet vastaajista, etteivät tarvitse. Toiset puolet vastaajista kokevat tai mahdollisesti kokevat tarvetta ymmärtää termejä paremmin.

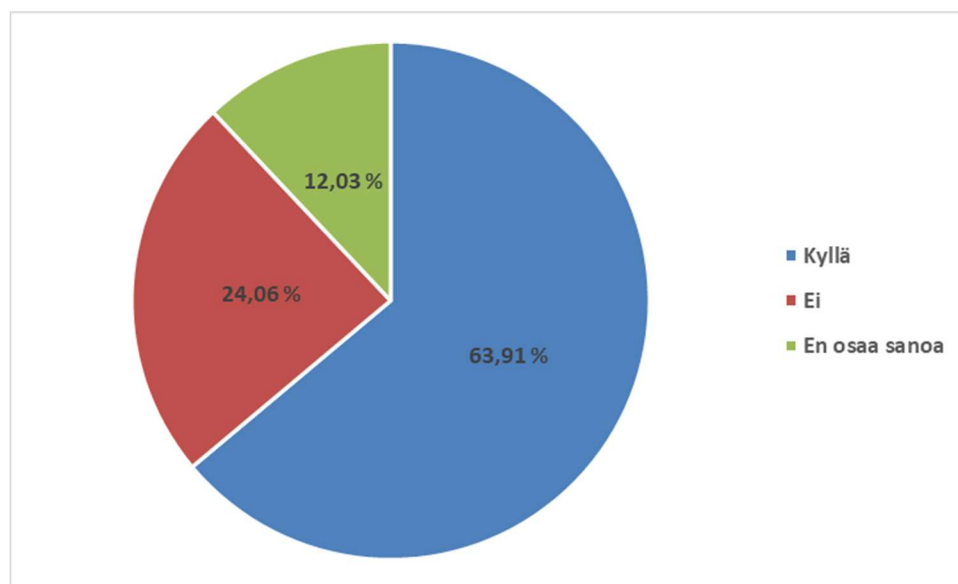


Kuvio 8. Tarvitsetko lisäymmärrystä palkkalaskelman eri termeihin?

Vastaajat, jotka kokivat tarvetta ymmärtää termejä paremmin, saivat myös vapaasti kertoa millaista ymmärrystä haluaisivat lisää. Tähän avoimeen kysymykseen tuli yhteensä 23 vastausta. Eniten näistä vastauksista nousi esiin se, että kyselyn vastaajat haluaisivat ymmärtää palkkalaskelman termejä paremmin, etenkin verottomat kustannusten korvaukset -termi nousi monen vastauksessa esiin siten, että halutaan tietää, mitä se tarkoittaa. Avoimista vastauksista nousi myös esiin se, että muutamat vastaajat haluaisivat tietää, mistä luvut palkkalaskelmalle tulee ja miksi palkasta pidetään eri maksuja. Muutama vastaaja ehdottaa vastauksessaan, josko palkkalaskelman

termit voitaisiin selittää palkkalaskelman yhteydessä, jotta niiden tarkistaminen olisi helppoa. ”Olisi hienoa jos termistöä avattaisiin jossain niin selkeästi ja helposti löydättäen, ettei se veisi ylimääräistä aikaa. Voisiko palkkalaskelman takasivulle tehdä jonkun termistön?”, oli esimerkiksi erään vastaajan vastaus kysyttäessä, millaista ymmärrystä haluaisi lisää. Eräs vastaaja kertoo vastauksessaan myös, että on kokenut soittaessaan palkanlaskijalle tämän puhuvan kuin eri kieltä, jonka johdosta kyseinen palkansaaja ei ole ymmärtänyt, mistä puhutaan.

Vastaajilta kysyttiin kyselyssä onko heidän palkkalaskelmilla ollut joskus virheitä. Kuvio 9 nähdään, että yli puolet vastaajista vastasi, että virheitä on ollut. Virheitä on ollut 85 vastaajan palkkalaskelmassa. Virheitä ei ole ollut 32 vastaajan palkkalaskelmalla. Vastaajista 16 vastaajaa ei tiedä, onko virheitä ollut.



Kuvio 9. Onko ollut virheitä palkkalaskelmalla?

Ristiintaulukoidessa vastaajan sukupuoli ja kysymys palkkalaskelman virheistä, huomataan miesten vastanneen naisia enemmän, että heidän laskelmissa on ollut virheitä. Luotettavuustestillä saatu arvo  $Fraction < 5 = 17\%$  kertoo, että saatu tulos on yleistettävissä. Palkansaajista miehillä on heidän tietäen ollut enemmän virheitä palkkalaskelmissa. Toinen havainto löydettiin myös ristiintaulukoinnin avulla. Vastaa-

jat, jotka ovat vastanneet katsovansa palkkalaskelmansa läpi, ovat huomanneet palkkalaskelmissaan enemmän virheitä kuin he, jotka eivät palkkalaskelmaansa katso läpi. Luotettavuustesti Chi2 osoittaa arvolla  $Fraction < 5 = 17 \%$ , että tulos on yleistettävissä. Täten palkansaajat, jotka katsovat palkkalaskelmansa läpi huomaavat todennäköisemmin virheitä laskelmaltaan kuin he palkansaajat, jotka eivät katso palkkalaskelmaansa.

Tulorekisteri on ollut käytössä vuoden 2019 alusta lähtien. Tämän johdosta kyselyssä päätettiin kysyä myös palkansaajien näkemystä tulorekisteristä. Vastaajista neljäsosa on käynyt tulorekisterissä katsomassa omia palkkatietojaan. Tulorekisterissä on käynyt 33 vastaajaa, 99 vastaajaa ei ole käynyt ja kaksi vastaajaa ei osannut sanoa, onko käynyt vai ei. Heiltä, jotka olivat käyneet tulorekisterissä, kysyttiin avoimena kysymyksenä, millaiseksi he kokivat tulojen seuraamisen tulorekisterissä. Tulojen seuraamisen tulorekisterissä koki seitsemän vastaajaa helpoksi. Kaksi vastaajaa vastasi kysymykseen ok. Kahdella vastaajalla oli negatiivinen kokemus tulorekisteristä. Toinen vastasi tulorekisterin olevan huono tulojen seuraamisen ja toinen koki tulorekisterin hyödyttömäksi, kun samat tiedot hän näkee palkkalaskelmalta. Tulorekisteri kuvailtiin lisäksi adjektiiveilla mielenkiintoinen, kätevä, hyödyllinen ja suppea. Tulorekisterin koki hyödylliseksi vastaaja, joka kertoi vastauksessaan, että häneltä oli puuttunut tulorekisteristä joitakin palkkatietoja. Vastausten perusteella tulorekisteri sai myös kehitysehdotuksen, jonka mukaan siellä voisi olla enemmän tietoa ja parempia summa-rivejä.

## 6 Johtopäätökset

Palkkalaskelman läpi katsominen on yleisempää kuin katsomatta jättäminen. Mikäli palkkalaskelma jätetään katsomatta läpi, syynä on yleisemmin luotto palkanlaskijan ammattitaitoon. Etenkin heillä, joilla palkka muuttuu harvoin kuten kuukausipalkkailta luotto palkanlaskijan ammattitaitoon on yleinen syy jättää palkkalaskelma katsomatta. Palkansaajat, jotka katsovat palkkalaskelmansa, tekevät sen lähestulkoon aina, kun saavat palkkalaskelman.

On mahdollista, että palkansaaja ymmärtää palkkalaskelmassa olevan termin, mutta ei osaa tarkistaa sen suuruuden oikeellisuutta. Esimerkiksi vuosilomapalkan ymmärretään tarkoittavan loman ajalta maksettavaa palkkaa, mutta sen laskennasta ei tiedetä. Palkansaajat ymmärtävät palkkalaskelmalta parhaiten termejä, joiden tarkistamiseen heillä on parhaiten valmiudet. Eniten ymmärretyille termeille kuukausipalkalle ja tuntipalkalle on palkansaajan työsopimuksessa sovittu suuruus, jolloin niiden oikeellisuuden palkansaaja voi tarkistaa työsopimuksesta. Lisäksi hyvällä ymmärryksen tasolla on ennakonpidätys, jonka suuruuden työntekijä pystyy tarkistamaan omasta verokortistaan. Palkansaajat ymmärtävät palkkalaskelmalta vähiten termejä, joiden laskenta perustuu lakiin, työehtosopimukseen tai verohallinnon ohjeistukseen. Verohallinnon antaman ohjeistuksen mukaan lasketaan verottomat kustannusten korvaukset ja luontaisedut, joiden muodostumisesta palkkalaskelmalle tiedettiin heikosti. Vuosilomien maksamiseen liittyvät termit perustuvat vuosilomalakiin ja työehtosopimukseen. Näidenkin tietämyksen taso oli myös heikkoa. Joka toinen palkansaaja haluaisi ymmärtää palkkalaskelmaansa paremmin. Palkansaajat haluaisivat ymmärtää paremmin termejä ja tietää, millä perusteella ne muodostuvat palkkalaskelmalle.

Vanhimmilla ja pidemmän työkokemuksen omaavilla palkansaajilla on parempi ymmärryksen taso palkkalaskelman termeistä kuin nuorilla ja lyhemmän työkokemuksen omaavilla palkansaajilla. Tätä selittää osaltaan se, että palkkalaskelman tarkistamiseen saadaan lisää ymmärrystä, kun iän ja työkokemuksen kasvaessa oman alan työehtosopimuksen asiat alkavat kiinnostamaan enemmän. Miehet tiesivät naisia paremmin lukujen muodostumisesta palkkalaskelmalle niissä termeissä, joita esiintyy enemmissä määrin miesvaltaisilla aloilla. Esimerkiksi rakennusala on miesvaltainen ala, jossa verottomien matkakustannusten korvausten maksaminen on melko yleistä. Eri ammattiryhmät voivat ymmärtää toisia ammattiryhmiä paremmin eri palkkalaskelman termejä. Esimerkiksi johtavassa asemassa olevilla voi olla tavallisia työntekijöitä todennäköisemmin luontoisetuja ja eräillä aloilla verottomien matkakustannusten korvaukset ovat yleisiä, kuten aiemmin mainitulla rakennusalalla.

## 7 Pohdinta

Työsopimuksen yksi tunnusmerkeistä oli työn tekeminen palkkaa vastaan (Bruun & von Koskull 2012, 25–28). Työsopimuksessa työntekijän ja työnantajan on sovittava siis työntekijän palkasta. Kuukausipalkka ja tuntipalkka ovat yleisimmät palkkaerät, joista sovitaan työsopimuksessa. Täten tietämys siitä, mitä työsopimuksessa on sovittu palkasta, on tärkeää palkanlaskennan tarkistamisessa. Tehdystä tutkimuksesta selvisi, että lähes kaikki vastaajat tietävät, mitä heidän työsopimuksessaan on sovittu palkasta. Tämä vastaus myös heijastui kysyttäessä kuukausipalkan ja tuntipalkan termien ymmärtämistä ja tietämistä siitä, miten niiden luvut muodostuvat palkkalaskelmalle. Kuukausipalkka ja tuntipalkka olivat hyvin ymmärrettyjä termejä ja niiden muodostumisesta palkkalaskelmalle tiedettiin myös hyvin.

Palkkalaskelman saaminen on myös tärkeä osa sen tarkistamista. Kuronen halusi MPalkka sovelluksellaan tuoda palkkalaskelmat lähemmäksi palkansaajia, jotta niiden katsominen olisi helpompaa kuin ennen (Kuronen 2010). Tehdyn tutkimuksen tuloksista nähdään, että jokainen palkansaaja tietää, miten saa palkkalaskelmansa. Palkkalaskelman vaikea saatavuus ei myöskään ollut yleisin syy palkkalaskelman katsomatta jättämiseen, sillä vain yksi vastasi sen syyksi, miksi ei katso palkkalaskelmaansa. Vastaajilta olisi voitu kysyä, haluaisivatko he saada palkkalaskelmansa toisella tavalla, mutta tutkimuksesta pyrittiin karsimaan ”olisi kiva tietää”-kysymykset pois.

Tehdystä tutkimuksesta selvisi, että palkkalaskelmissa olevat virheet ovat mahdollisia. Markus Ossin blogikirjoituksen yhteydessä moni avautui, että on löytänyt virheitään palkkalaskelmaltaan (Ossi 2011). Tutkimuksesta selvisi, että 64 prosentilla vastaajista on ollut virheitä palkkalaskelmalla. Tästä voidaan päätellä sama, mikä blogikirjoituksessa tuli myös esiin, että palkkalaskelma ei ole aina virheetön, vaikka sen kuinka tekisi huolellinen ihminen ja virallinen järjestelmä. Virheettömyyttä kuitenkin odotetaan, koska palkanlaskijan ammattitaitoon luottaminen oli yleisin syy, miksi palkkalaskelmaa ei katsota.

Tehdyn tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka hyvin palkansaajat ymmärtävät palkkalaskelmiaan ja mitkä ovat heidän valmiudet tarkistaa palkkalaskelmansa. Tutkimuksella haluttiin selvittää, kuinka moni katsoo palkkalaskelmansa ja miten hyvin eri kohtia palkkalaskelmalta ymmärretään. Lisäksi pyrittiin selvittämään, mitkä ovat syyt, miksi palkkalaskelmaa ei katsota läpi. Tutkimuksen aikana perehdyttiin samalla palkanlaskentaan liittyvään teoriaan. Tutkimusongelmaa lähdettiin ratkomaan seuraavilla tutkimuskysymyksillä:

- Ovatko ihmiset tietoisia palkkauksensa perusteista (esim. työsopimus ja työehtosopimus)?
- Katsovatko palkansaajat palkkalaskelmansa ja mitä he sieltä katsovat?
- Kuinka hyvin palkkalaskelmaa ymmärretään?
- Onko mahdollista, että palkansaaja ymmärtää palkkalaskelman termin, mutta ei tiedä, kuinka kyseinen luku muodostuu palkkalaskelmalle?

Saadut tulokset vastasivat asetettuihin tutkimuskysymyksiin sekä tutkimusongelmaan. Tutkimusongelman vastaukseksi saatiin konkreettista tietoa siitä, ovatko palkansaajat tietoisia palkkansa perusteista ja kuinka hyvin eri palkkalaskelman termejä ymmärretään. Tehty tutkimus tuotti arvokasta lisäymmärrystä palkansaajia kohtaan tutkimuksen toteuttaneelle, joka työskentelee palkanlaskijana. Tutkimuksesta saatiin myös muutama kehitysehdotus, miten palkansaajien ymmärrystä voitaisiin lisätä.

Tutkimuksen aihe on melko ajaton eli kyseisen tutkimuksen voisi toteuttaa milloin vain, mutta tulorekisterin käyttöönotto vuonna 2019 voidaan nähdä nostaneen palkkalaskelman tarkistamisen jälleen ajankohtaiseksi. Palkkalaskelmien tarkistamisen merkitys kasvoi tällöin, koska tulorekisteriin lähdettiin viemään tietoja palkkalaskelmien mukaan ja tulorekisteristä taas tietoja pääsivät hakemaan monet tahot, kuten Verohallinto ja Kansaneläkelaitos.

### **Luotettavuusarviointi**

Koko tutkimusprosessin ajan tarkasteltiin tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimusprosessin alussa perehdyttiin ensimmäisen kerran luotettavuuden tekijöihin, jotta ne tulisivat huomioitua prosessin eri vaiheissa. Tutkimuksen luotettavuuteen kiinnitettiin

huomiota myös valittaessa tutkimuksessa käytetyt metodit. Valinnat tehtiin perustellusti ja huomioiden niiden soveltuvuus käsiteltävään aiheeseen. Luotettavuuteen kiinnitettiin huomiota toteuttamalla aineistonkeruu vastuullisesti. Kaikki tutkimukseen osallistuneet ovat tietäneet, mihin heidän vastauksiaan käytetään ja missä laajuudessa saatuja tietoja julkaistaan. Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuus muodostuu reliabiliteetista ja validiteetista. Reliabiliteetti eli tutkimuksen toistettavuus on mahdollistettu tehdyn tutkimuksen jälkeen, kuvaamalla tehty tutkimus. Tutkimuksen pysyvyys, joka on myös osa reliabiliteettia, ei kuitenkaan välttämättä toteudu. Tehty tutkimus on voinut herätellä palkansaajia tutustumaan enemmän palkkalaskelmansa termeihin, jolloin toistettaessa tutkimusta saadut tulokset voivat olla erilaiset. Esimerkiksi kyselyyn vastaamisen jälkeen vastaajat ovat saattaneet tutkia työehtosopimustaan tai selvittää, mitä verottomilla kustannusten korvauksilla tarkoitetaan. Reliabiliteetin osalta on tyydyttävä saatuihin tuloksiin, koska käytettävissä olevan ajan ja resurssien puitteissa mittauksen toistaminen ei ole mielekäästä. Tutkimuksen stabiiliteetti, mikä on osa reliabiliteettia, on hyvä, koska kyselyssä käytettyjä kysymyksiä voitaisiin kysyä monien vuosienkin päästä uudestaan palkansaajilta. Reliabiliteetin voidaan uskoa olevan riittävä, kun saadut tulokset vastasivat tutkijan ennakkokäsityksiä palkansaajien ymmärryksen tasosta.

Toinen luotettavuuden mittari validius, kertoo tutkimuksen kyvystä mitata sitä mitä sen pitikin. Validiutta pyrittiin varmistamaan luettamalla kyselylomake kahdella henkilöllä ennen kuin se lähetettiin tutkittavilla. Kyselylomakkeesta pyrittiin tekemään yksinkertainen ja helposti vastattava. Validiteetti toteutui tehdystä tutkimuksessa hyvin, koska tutkimusongelmaan ja -kysymyksiin saatiin vastauksia tehdyn kyselyn avulla. Sisältövaliditeetin voidaan sanoa täten toteutuneen, koska käytetyt mittarit ovat mitanneet tutkittavaa asiaa. Rakennevaliditeetti toteutui tutkimuksessa myös hyvin, koska tutkimuksessa käytetyt käsitteet on johdettu tutkimusongelmaan liittyvästä teoriasta. Kriteerivaliditeetti olisi voinut toteutua tutkimuksessa paremmin eli tutkimuksessa olisi voitu käyttää toisten tekemiä tutkimuksia tukena. Kyseisestä aiheesta ei ole aiemmin tehty tutkimuksia, joka vaikeutti aiemman tutkimuksen käyttöä, mutta tutkimuksen tueksi löydettiin aiempaa tutkimusta, joiden tuloksena on saatu tähän tutkimukseen liittyen oleellista tietoa.

## Lähteet

- A 20.12.1996/1124. Ennakkoperintäasetus. Viitattu 30.7.2019. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.
- Ay-jäsenmaksujen verovähennysoikeus. 2019. Verkkoartikkeli Pam liiton sivuilla. Viitattu 9.5.2020. <https://www.pam.fi/wiki/ay-jasenmaksun-verovahennysoikeus.html>.
- Bruttopalkka & nettopalkka – mitä eroa niillä on? 2018. Blogikirjoitus. Viitattu 26.4.2020. <https://financer.com/fi/bruttopalkka-nettopalkka-mita-eroa-niilla-on/>.
- Bruun, N. & von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. Helsinki: Talentum.
- Eklund, I. & Hakonen, M. 2019. Palkanlaskennan taitajaksi. Helsinki: Sanoma Pro.
- Eskola, A. 2007. Palkka. Työsuhteen ja palkanlaskennan perusteet. Helsinki: Otava.
- Haapanen, L. & Saksman, A. 2015. Mitä palkkalaskelma sisältää. Yhteishyvä 3.8.2015. Muokattu 11.12.2018. Viitattu 30.1.2019. <https://yhteishyva.fi/koti/mita-palkkalaskelma-sisaltaa/article-70696>.
- Hakonen, M., Eklund, I. & Roos, M. 2018. Taloushallinnon taitajaksi. 7. – 8. p. Helsinki: Sanoma Pro.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uud. p. Helsinki: Edita.
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Valvisto, E. 2016. Esimiehen käsikirja 2016. Helsinki: Talentum.
- Hietala, H. & Kaivanto, K. 2019. Vuosilomalaki käytännössä. Helsinki: Alma Talent.
- Hietala, K. & Kaivanto, K. 2013. Vuosilomalaki käytännössä. Helsinki: Talentum.
- Isojärvi, J. N.d. Palkkalaskelma. Palkkaus.fi: Artikkelit: Palkkalaskelma. <https://www.palkkaus.fi/cms/article/palkkalaskelma>.
- Jäsenmaksu. N.d. Verkkoartikkeli KEY liiton sivuilla. Viitattu 9.5.2020. <https://www.esimiesliitto.com/liity-jaseneksi/jasenmaksu/>.
- Jäsenmaksu. N.d. Verkkoartikkeli Pro liiton sivuilla. Viitattu 9.5.2020. <https://www.proliitto.fi/pron-jasenyys/jasenyys/jasenmaksu>.
- Jäsenmaksut. N.d. Verkkoartikkeli Rakennusliiton sivuilla. Viitattu 9.5.2020. <https://rakennusliitto.fi/tyontekija/jasenyys/jasenmaksut/>.
- Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2011. Kvantti. Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015, Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kondelin, A., Laitinen, M. & Peltomäki, T. 2018. Palkkahallinnon säädökset 2018. 12. uud. p. Helsinki: Alma Talent Pro.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2012. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita.

Kouhia-Kuusisto, K., Mikkonen, L., Syvänperä, O. & Turunen, L. 2017. Palkkavuosi. 10. uud. p. Helsinki: Edita.

Kuronen, S. 2019. Palvelupäällikkö. Tilipalvelu Rantalainen Oy. Haastattelu 17.10.2019.

L 18.3.2005/162. Vuosilomalaki. Viitattu 29.7.2019. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

L 20.12.1996/1118. Ennakkoperintälaki. Viitattu 30.7.2019. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Viitattu 22.7.2019. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

L 7.6.1946/436. Työehtosopimuslaki. Viitattu 22.7.2019. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

Leddy, C. 2018. Your Payroll Administrator: 5 Things You Need to Know. 18.6.2018. Viitattu 12.2.2019. <https://www.adp.com/spark/articles/2018/06/your-payroll-administrator-5-things-you-need-to-know.aspx>.

Mattinen, K., Orlando, C. & Parnila, K. 2019. Palkanlaskenta käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.

Metsämuuronen, J. 2009. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.

Nikupeteri, J. 2019. Työntekijän palkkaopas. Kaupan työehtosopimus. Opinnäytetyö, AMK. Oulun ammattikorkeakoulu, liiketalouden tutkinnot-ohjelma. Viitattu 16.2.2020. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/161802/nikupeteri\\_jonna.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/161802/nikupeteri_jonna.pdf?sequence=2&isAllowed=y).

Nylander, J. 2010. Itellan varhaisjakajina työskentelevien maahanmuuttajien ymmärrys- ja viestintäongelmia. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto, suomen kieli. Viitattu 16.2.2020. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/38072/itellanv.pdf?sequence=1>.

- Näin tarkistat palkkalaskelmasi. N.d. Verkkoartikkeli. Viitattu 16.2.2020. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyossa-yksityissektorilla/palkat/nain-tarkistat-palkkalaskelmasi/>.
- Ossi, M. 2011. Tilinauha kannattaa tarkistaa. Tarkkamarkka 15.9.2011. Viitattu 16.2.2020. <https://www.tarkkamarkka.com/blogi/2011/09/15/tilinauha-kannattaa-tarkistaa/>.
- Paanetoja, J. 2014. Työoikeus tutuksi. Helsinki: Edita.
- Palkanlaskija. N.d. Ammattinetti: Ammatit: Palkanlaskija. Viitattu 12.2.2019. [http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/319\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/amatit/detail/319_ammatti).
- Palkka. N.d. Verkkoartikkeli. Viitattu 28.4.2020. <https://www.sak.fi/tyoelama/tyoelaman-perustieto/palkka>.
- Parnila, K. 2013. Vuosiloma-asiat käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.
- Parnila, K. 2019. Vuosiloma-asiat käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.
- Peltomäki, T. 2015. Ennakkoperintälaki käytännössä. Helsinki: Talentum.
- Peltomäki, T. 2018. Työmatkojen verotus käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.
- Pohjola, S. 2018. Mitä palkkalaskelma sisältää? Blogikirjoitus. Viitattu 28.4.2020. <https://salaxy.com/blog/mita-palkkalaskelma-sisaltaa/>.
- Rusanen, J. 2009. Luottamushenkilön käsikirja. Helsinki: Edit.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2010. Otantamenetelmät. KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 29.4.2020. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>.
- Stenbacka, J. & Söderström, T. 2018. Palkanlaskenta. 6. uud. p. Helsinki: SanomaPro.
- Tietoa tulorekisteri. 2019. Verkkoartikkeli. Viitattu 16.2.2020. <https://www.vero.fi/tulorekisteri/tietoa-meist%C3%A4/>.
- Tynkkynen, A. 2018. Osaatko lukea palkkalaskelmaa? Osa 1. Verkkoartikkeli. Viitattu 28.4.2020. <https://talentreetalouspalvelut.fi/yleinen/osaatko-lukea-palkkalaskelmaa>.
- Understanding your payslip. N.d. The Money Advice Service: Home:Work and Redundancy: Employment Basics. <https://www.moneyadvice.service.org.uk/en/articles/understanding-your-payslip>.
- Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Verohallinnon päätös verovapaista matkakustannusten korvauksista vuonna 2020. Viitattu 26.4.2020. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/paatokset/47405/verohallinnon-p%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s-verovapaista-matkakustannusten-korvauksista-vuonna-2020>.

Verohallinnon päätös vuodelta 2020 toimitettavassa verotuksessa noudatettavista luontoisetujen laskentaperusteista. Viitattu 28.4.2020. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/paatokset/47380/verohallinnon-p%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s-vuodelta-2020-toimitettavassa-verotuksessa-noudatettavista-luontoisetujen-laskentaperusteista/>.

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Webropol Analytics. N.d. Verkkootikkeli. Viitattu 11.2.2019. <https://webropol.fi/lisamoduulit/analytics/>.

## Liitteet

Liite 1. Saatekirje Webropol-kyselyyn

Arvoisa vastaanottaja,

Olen liiketalouden opiskelija Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä liittyen palkkalaskelmien ymmärrettävyyteen. Opinnäytetyöni tavoite on selvittää, kuinka moni palkansaaja katsoo palkkalaskelmansa ja kuinka hyvin palkkalaskelmaa ymmärretään.

Toivoisin, että voisitte käyttää pienen hetken ajastanne vastaamalla tähän kyselyyn, koska jokainen vastaus antaa minulle arvokasta tietoa tutkimukseeni ja auttaa minua opinnäytetyöni tekemisessä. Vastaamalla alla olevan linkin kyselyyn pääset kertomaan, kuinka ymmärrettäviä palkkalaskelman eri kohdat mielestäsi ovat ja mitä kohtia haluaisit ymmärtää paremmin. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10–15 minuuttia. Vastaukset käsitellään nimettöminä ja yksittäistä vastaajaa ei pystytä tunnistamaan. Saatua aineistoa tullaan hyödyntämään vain opinnäytetyössäni ja aineistoon ei pääse itseni lisäksi kukaan muu käsiksi.

Mikäli opinnäytetyöhöni tai kyselyyni liittyen herää kysymyksiä, olethan rohkeasti minuun yhteydessä sähköpostitse.

Kysely on auki 1.3. – 15.3.2020.

Kiitos etukäteen vastauksestasi!

Ystävällisin terveisin,

Susanna Seppälä

taloushallinnon opiskelija

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

K8503@student.jamk.fi

## Liite 2. Kyselylomake

1. Tiedätkö/tiesitkö, mitä työsopimuksessasi on/oli sovittu palkkasi suhteen?
  - Kyllä
  - En
  - En osaa sanoa
  
2. Oletko/olitko tutustunut toimialasi työehtosopimukseen?
  - Kyllä
  - En
  - En osaa sanoa
  
3. Millä tavoin saat/sait palkkalaskelmasi?
  - Paperisena
  - Sähköpostina
  - Verkkopalkkana
  - Työnantajan järjestelmästä; intranet yms.
  - Muu, mikä?
  - En osaa sanoa
  
4. Katsotko/katsoitko palkkalaskelmasi läpi saadessasi sen?
  - Kyllä
  - En
  - En osaa sanoa
  
5. Miksi et katso palkkalaskelmaasi läpi? Voit valita useamman vaihtoehdon.
  - Minulla ei ole aikaa sellaiseen.
  - Luotan, että palkanlaskija osaa työnsä.
  - En ymmärrä palkkalaskelmaani.
  - Palkkalaskelmani on liian sekava.
  - Palkkalaskelmani on vaikeasti saatavilla.
  - Minua ei kiinnosta palkkalaskelmani.
  - Muu syy, mikä?
  - En osaa sanoa.
  
6. Kuinka usein katsot palkkalaskelmasi läpi?
  - Aina, kun saan sellaisen.
  - Melkein aina.
  - Toisinaan.
  - Harvoin.
  - En osaa sanoa.
  
7. Mitkä rivit katsot/katsoit palkkalaskelmaltasi? Voit valita useamman vaihtoehdon.
  - Kuukausipalkka
  - Tuntipalkka
  - Vuosilomapalkka
  - Lomaraha

- Lomakorvaus
- Bruttopalkka
- Luontoisedut
- Rahapalkka
- Työeläkemaksu
- Työttömyysvakuutusmaksu
- Ennakonpidätys
- Sairausvakuutusmaksun päivärahamaksu
- Nettopalkka
- Verottomat kustannusten korvaukset
- Maksetaan summa
- Muu, mikä?
- En katso palkkalaskelmaani.
- En osaa sanoa.

8. Kuinka hyvin ymmärrät alla olevia termejä?

En osaa sanoa      En ymmärrä      Ymmärrän jonkin verran      Ymmärrän täysin

- Kuukausipalkka
- Tuntipalkka
- Vuosilomapalkka
- Lomaraha
- Lomakorvaus
- Bruttopalkka
- Luontoisedut
- Rahapalkka
- Työeläkemaksu
- Työttömyysvakuutusmaksu
- Ennakonpidätys
- Sairausvakuutusmaksun päivärahamaksu
- Nettopalkka
- Verottomat kustannusten korvaukset
- Maksetaan summa
- Muu, mikä?

9. Kuinka hyvin tiedät, miten kyseiset luvut muodostuvat palkkalaskelmalle?

En osaa sanoa      En tiedä      Tiedän jonkin verran      Tiedän täysin

- Kuukausipalkka
- Tuntipalkka
- Vuosilomapalkka
- Lomaraha
- Lomakorvaus
- Bruttopalkka
- Luontoisedut
- Rahapalkka
- Työeläkemaksu

- Työttömyysvakuutusmaksu
- Ennakonpidätys
- Sairausvakuutusmaksun päivärahamaksu
- Nettopalkka
- Verottomat kustannusten korvaukset
- Maksetaan summa
- Muu, mikä?

10. Koetko tarvitsevasi lisää ymmärrystä palkkalaskelman eri termeihin?

- Kyllä
- Ehkä
- En
- En osaa sanoa

11. Vapaa sana: Millaista ymmärrystä haluaisit lisää?

12. Onko palkkalaskelmassasi ollut joskus virheitä?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

13. Seuraatko palkkaukseen liittyvää uutisointia (mm. työehtosopimusneuvottelut, laki muutokset)?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

14. Oletko käynyt tulorekisterissä katsomassa palkkatietojasi?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

15. Vapaa sana: Millaiseksi koit tulojen seuraamisen tulorekisterissä?

16. Sukupuoli?

- Mies
- Nainen
- Muu

17. Ikä?

- Alle 18 vuotta
- 18 – 27 vuotta
- 28 – 37 vuotta
- 38 – 47 vuotta
- 48 – 57 vuotta
- 58 vuotta tai enemmän

18. Montako vuotta sinulla on työkokemusta?

- Alle vuosi
- 1 – 5 vuotta
- 6 – 10 vuotta
- 11 – 15 vuotta
- Yli 15 vuotta

19. Minkä ammattiryhmän töitä olet viimeisimmäksi tehnyt?

- Johtajat, Asiantuntijat ja yrittäjät
- Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät
- Palvelu- ja myyntityöntekijät
- Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät
- Prosessi- ja kuljetustyöntekijät
- Maa-, metsä- ja kalatalouden työntekijät
- Muu, mikä?
- En osaa sanoa

### Liite 3. Avoimet vastaukset

#### 3. Millä tavoin saat/sait palkkalaskelmasi?

Muu, mikä-kohtaan tulleet vastaukset:

- Olen saanut palkkoja niin paperisena, verkkopalkkana kuin sähköpostilla. Tämän hetkinen palkkalaskelma tulee sähköpostilla
- OmaPosti
- sähköisenä postin nettisivuille
- Posti.fi/ oma posti
- Netposti
- Sähköisenä OmaPosti-palveluun
- OmaPostiin sähköisenä
- Verkkopankkiin
- Netposti
- Sähköisenä Omapostiin
- Tulostan itse, jos tarvitsen sitä
- Netposti
- Verkkopankkiin

#### 5. Miksi et katso palkkalaskelmaasi läpi? Voit valita useamman vaihtoehdon.

Muu syy, mikä-kohtaan tulleet vastaukset:

- Kuukausipalkka ja olen kirjanpitäjänä tilitoimistossa jossa itse laskemme palkkamme myös muiden asiakkaiden palkkojen ohella. Ei ole tarve tarkistaa kun aina vakio-palkka.
- Laiskuus
- Tiedän summan joka minun kuuluu saada ja tarkistan mitä tilille on tullut
- Kuukausipalkka, sama joka kuukausi
- En katso laskelmaa kuukausittain läpi kuukausipalkan pysyessä samana. Jos palkkaan tai pidiätyksiin tulee muutoksia, silloin tarkistan laskelman
- Tilille tuleva summa on aina sama. Katson laskelman, jos se muuttuu.
- jos summa on sama kuin aiemmin, niin en tarkista
- Jos tarkistan, niin tarkistan vain tunnit että ovat suurimpiirtein oikein.

7. Mitkä rivit katsot/katsoit palkkalaskelmaltasi? Voit valita useamman vaihtoehdon.

Muu, mikä-kohtaan tulleet vastaukset:

- Tuntimäärä
- Ilta- ja muut lisät, tunnit ja työpäivät.
- Ylityökorvaukset
- Lisät, liiton maksut jne
- Lisätyö, ylityö, muut korvaukset, veroprosentti, pidätetty vero
- liiton maksu
- Kertyneet lomapäivät
- Lomapäivien kertymä
- Kertapalkkiot
- Meillä näkyvä vuosilomapäivät, tunti pankin + ja - saldo, kauden ylityöt ja vuosikerthmä
- Vähennettävät lounaat

8. Kuinka hyvin ymmärrät alla olevia termejä?

Muu, mikä-kohtaan tulleet vastaukset:

- Etueläke
- Meillä näkyvät vuosilla, ylityö, tunti pankki ay-jäsenmaksu tiedot
- Pitkän poissaolon korvaus

9. Kuinka hyvin tiedät, miten kyseiset luvut muodostuvat palkkalaskelmalle?

Muu, mikä-kohtaan tulleet vastaukset:

- Ylityökorvaus
- Rästän oikaisu
- Meillä näkyvät vuosilomapäivät, tunti pankki tiedot

11. Vapaa sana: Millaista ymmärrystä haluaisit lisää?

- Korvauksen kuten lomarahojen ja sairauspäivärahojen yms ymmärrystä, en ole ollut aiemmin vakituksessa työsuhteessa joten korvaukset ovat vieraita
- Mistä kaikki luvut tulevat ja millä logiikalla.

- Olisi kiva tietää ylipäättänsä kaikista mitä palkasta menevät maksut ovat, miksi niitä maksetaan ja sitä kautta pystyisi tarkistamaan palkanauhan. Varsinkin kun tietää, että työpaikallamme tapahtuu maksuvirheitä. Joskus maksetaan liikaa ja ne rahat vähennetään seuraavasta palkasta, mutta jos maksetaan liian vähän on tarkistus velvollisuus palkansaajalla.
- Termien avaamista
- Työeläkemaksuihin ja verottomat kustannusten korvaukset ainakin tuntuvat hieman vierailta miten sellaiset muodostuvat palkkalaskelmaan
- Termien selitykset esimerkiksi palkkalaskelman oheen.
- Termistöä yleisesti
- Esimerkiksi lomarahen ja lomakorvauksen ero.
- Mitä tarkoitetaan verottomat kustannusten korvauksilla?
- Miten esimerkiksi sairausvakuutusmaksut sekä muut palkasta vähennettävien maksujen suuruus määräytyy.
- Yksiselitteiset käsitteet joiden sisältö aina selkeä
- Tarkastettavassa ja hyväksyttävässä listassa lisät merkitään prosentteina, mutta palkanauhassa luvut ovatkin sitten kertoimina. Tämä hankaloittaa huomattavasti palkan tarkistamista. Lisäksi on näitä käsittämättömiä rästejä ja samassa listassa rästin oikaisu, palkanlaskentaan soittaessa vastaus on jotain joka heilahtaa yli hilseen.
- Peruussnasto ymmärrettävää, loistavasta olisi hyvä näkyä sen olevan TES/VES pohjainen ei lakisääteinen
- Pitäisi kerrata esim. Loma- ja eläkerahojen kertymiset yms. jotta niitä osaisi seurata tarkemmin
- Lomaraheista ja -päivistä, lisäkorvauksista esim. Iltalisä, viikonloppulisä jne
- Verottomat kustannusten korvaukset on vieras ilmaisu joten siihen selvennystä
- Selitystä kyseisille termeille ja mistä ne koostuu ja syyt miksi maksamme eri maksuja jne.
- Nettopalkka, rahapalkka, maksetaan palkka ja bruttopalkka ovat kaikki eri asioita eikä niitä eroteta toisistaan tarpeeksi selkeästi.
- Nuo mainitsemani käsitteet ja niiden sisältö: lukujen tarkistaminen, esim. lomaan liittyvät asiat.
- Mitä lomakorvaukset tarkoittavat ja miten niitä tulisi tarkastella
- Osa ihmisistä ei tiedä mistä ja miten maksettava palkka muodostuu
- Olisi hienoa jos termistöä avattaisiin jossain niin selkeästi ja helposti löydettyä ettei se veisi ylimääräistä aikaa. Voisiko palkkalaskelman takasivulle tehdä jonkun termistön?
- Haluaisin tarkkaan tietää mistä kaikki koostuvat, esim edellä mainitut epävarmuudet

15. Vapaa sana: Millaiseksi koit tulojen seuraamisen tulorekisterissä?

- Erittäin helpoksi
- Helppoa
- Kätevää, kun periaatteen oppi.
- Testimielessä kokeilin, näyttivät olevan ok
- helpoksi mutta sinne tarvittaisiin parempia yhteissummariivejä
- Mielenkiintoista sekä apuna esimerkiksi erilaisten tukien hakemisessa.
- Aika helppoa
- Helpoksi
- Huonoksi
- Ok
- Ihan ok siihen tarpeeseen
- Melko hyödyttömäksi, sillä samat tiedot näen aina palkkalaskelmaltakin
- Helppoa ja selkeää
- Kun ensimmäisen kerran katsoin sieltä puuttui ensimmäisen työpaikkani tiedot joten oli hyvä kun tarkistin. Nykyään menee oikein julkisella sektorilla.
- Rekisterihän on aika uusi joten hieman suppeahko. Rekisterissä voisi olla enemmän asiaa.
- Riittävän helppoa

19. Minkä ammattiryhmän töitä olet viimeisimmäksi tehnyt?

Muu, mikä-kohtaan tulleet vastaukset:

- Urheilu- ja tapahtuma-alan
- Terveystieteiden ja hoitotyö
- varastotyöntekijä
- Kasvatus- ja opetus
- Sosiaali- ja terveysala
- Tilitoimistoala
- Hoitoala
- Eläinten hoitajana ja harjoittelijana tutkimusryhmässä
- Tutkija
- Tutkija, laboratoriotyö

- Iltapäivätoiminnan ohjaaja
- sosiaaliala
- Hoitotyö
- Sosiaali- ja terveys
- sosiaali- ja terveys
- Erityisasiantuntija, TES/VES neuvottelija
- Turvallisuusyöntekijä työnantajana valtio
- Nuorisotyö
- Opettajan sijaisuus