



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

SATU SUVALA

Palkkalaskelma ja sen ymmärrettävyyden parantaminen

Lukiolaisten näkökulmasta

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA
2021

Tekijä(t) Suvala, Satu	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä marraskuu 2021
	Sivumäärä 61	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Palkkalaskelma ja sen ymmärrettävyyden parantaminen – Lukiolaisten näkökulmasta		
Tutkinto-ohjelma Liiketalous		
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää ehdotus toimeksiantajalle palkkalaskelman ymmärrettävyyden parantamiseksi. Ehdotuksella pyritään saamaan palkansaajalle palkkalaskelmasta helpompi ymmärtää. Työn toimeksiantajana oli Accountor Services Oy, joka on osa Accountor-konsernia.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosassa perehdyttiin palkkalaskelman sisältöön ja kaupan työehtosopimuksessa sovittuihin asioihin. Mitä ne sisältävät sekä merkitsevät. Osion lähdemateriaali kerättiin kirjallisuuden, internetin ja lakien sekä asetusten avulla.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla. Analysointi tapahtui tilastollisesti kuvaavana analyysina. Saadun aineiston avulla saatiin kehitettyä ehdotus toimeksiantajalle, jonka avulla se voi parantaa palkkalaskelmansa ymmärrettävyyttä.</p>		
Asiasanat palkkalaskelma, palkkalaskelman ymmärrettävyys, työehtosopimus		

Author(s) Suvala, Satu	Type of Publication Bachelor's thesis	Date November 2021
	Number of pages 61	Language of publication: Finnish
Title of publication Payslip and improving its comprehensibility – From the viewpoint of upper secondary school students		
Degree program Business Administration		
<p>The aim of the thesis was to create a proposal for the client to improve the comprehensibility of the payslip. The proposal aims to make the payslip easier for the employee to understand. The client of the thesis was Accountor Services Oy, which is part of the Accountor Group.</p> <p>In the theoretical part of the thesis, the content of the payslip and the matters agreed in the collective labor agreement were familiarized. What they contain as well as mean. The source material for the section was collected through literature, the Internet, and laws and regulations.</p> <p>The thesis was implemented as a research development work. The data was collected by means of electronic questionnaire. The analysis was done as a statistical descriptive analysis. The material obtained was used to develop a proposal for the client that would allow it to improve the comprehensibility of its payslip.</p>		
<u>Key words</u> payslip, comprehensibility of the payslip, collective labor agreement		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TOTEUTUS	7
2.1 Toimeksiantaja	7
2.2 Tavoite	7
2.3 Toteutustapa	8
2.4 Tiedonkeruumenetelmät	9
2.5 Viitekehys	10
3 PALKKALASKELMA	11
3.1 Palkka ja palkanmaksukausi	11
3.2 Lisät ja korvaukset	13
3.3 Vähennykset.....	18
4 TYÖEHTOSOPIMUS	22
4.1 Kaupan työehtosopimus.....	24
4.2 Keskeisten asioiden yhteys palkkalaskelmaan ja lukioikäisille tärkeät asiat ..	25
4.2.1 Työ- ja lepoaika.....	25
4.2.2 Palkka ja korvaukset.....	27
5 KYSELYTUTKIMUS LUKIOLAISILLE	31
5.1 Kyselytutkimuksen analyysi	32
5.1.1 Perustiedot	32
5.1.2 Palkkalaskelma	36
5.1.3 Avoimet kysymykset.....	47
5.1.4 Työehtosopimus	50
5.2 Johtopäätökset ja ehdotus	56
6 POHDINTA	60
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on palkkalaskelma ja sen ymmärrettävyyden parantaminen lukiolaisten näkökulmasta. Palkkalaskelman sisältö avataan ja selvitetään, eli minkä takia siinä esitetään tietyt asiat, vaikuttavatko esimerkiksi eri lait sen sisältöön ja miten sekä mitä ne tarkoittavat. Teoriaosuudessa tarkastellaan myös työehtosopimusta ja sen keskeisiä asioita palkkalaskelman näkökulmasta: mitä se pitää sisällään ja mitkä ovat sen sisällön osalta keskeisimmät asiat, jotka työntekijän olisi hyvä tietää. Työehtosopimuksesta poimitaan työhön myös ne asiat, jotka lukioikäisen työntekijän olisi yleisellä tasolla hyvä tietää. Koska työehtosopimuksia on useita, työssä käsitellään vain kaupan alan työehtosopimusta yhtenäisyyden varmistamiseksi. Työhön kuuluu myös kysely palkkaotteen ymmärrettävyydestä, minkä pohjalta pyritään luomaan parannusehdotus työn toimeksiantajalle palkkalaskelman ymmärrettävyyden parantamiseksi.

Palkkalaskelma koskee jokaista työssäkäyvää henkilöä. Sen ymmärrettävyyden selvittäminen on hyödyllistä, jotta saadaan esimerkiksi selville, kuinka paljon hyötyä lukiolaiset tällä hetkellä kokevat saavansa palkkalaskelmasta. Palkkalaskelma on tärkein todistus, jonka työntekijä voi saada itselleen maksettavasta palkasta ja tekemästään työstä. Tämän vuoksi on erittäin tärkeää, että se olisi myös mahdollisimman ymmärrettävä, vaikka henkilöllä ei olisi minkäänlaista tietoa palkkahallinnosta. Tutkimuksen avulla pyritään keräämään mahdollisimman paljon tietoa siitä, miten ymmärrettävyyttä voitaisiinkin parantaa. Vaikka palkkalaskelma onkin tärkeä todistus eivätkä kaikki koe sen sisältöä tärkeäksi tilille maksettavaa palkkasummaa lukuun ottamatta, olisi sen sisältöä kuitenkin hyödyllistä osata lukea, jotta tietää mitä maksetaan ja miksi.

Aiheeseen päädyin omasta kokemuksesta sekä sen myötä, kuinka myös lähipiirissäni olevien henkilöiden on ollut vaikeaa ymmärtää palkkalaskelman sisältöä. Oma lähtökohtainen kokemus palkkalaskelmasta on ollut erittäin vähäinen, ja sen ymmärtämiseksi piti tehdä paljon työtä etsimällä tietoa ja arvioimalla, mikä tieto on kaikkein

luotettavinta. Oma ymmärrys ja osaaminen on kasvanut opintojen myötä, mutta kaikki eivät alaa tule opiskelemaan, joten oma kiinnostus saada palkkalaskelmasta mahdollisesti jollekin toiselle helpommin ymmärrettäväksi johdatti opinnäytetyön aiheen syntymiseen.

Tavoitteena on kehittää ratkaisuehdotus, jolla saadaan palkkalaskelmasta ymmärrettävämpi sekä selkeämpi kokonaisuus palkansaajalle toimeksiantajayrityksen palkkalaskelman sisältöä mukaillen. Ratkaisun avulla palkansaajan on itsenäisesti helpompi ymmärtää palkkalaskelmansa sisältöä ja sitä, minkä takia siinä on tietyt asiat. Tämän johdosta mahdolliset yhteydenotot palkanlaskennan ammattilaiseen voivat vähentyä tai vaihtoehtoisesti yhteydenotoista voi tulla helpompia, kun pieni tietopohja on mahdollisesti syntynyt opinnäytetyössä saatavan lopputuloksen avulla.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TOTEUTUS

2.1 Toimeksiantaja

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Accountor Services Oy. Accountor Services Oy syntyi fuusion myötä 1.1.2021, jolloin kymmenestä osakeyhtiöstä muodostui yksi yritys, joka tuottaa palkka-, talous- ja HR-palveluita yhtiön asiakasyrityksille (Accountor, 2020). Accountor Services Oy on osa Accountor-konsernia, joka toimii nykyään myös kuudessa muussakin maassa: Ruotsissa, Norjassa, Hollannissa, Tanskassa, Ukrainassa ja Venäjällä. Yrityksellä on 24 toimipistettä eri puolilla Suomea ja sen pääkonttori sijaitsee Espoossa. Tällä hetkellä konserni työllistää noin 2 200 eri alan tekijää tuottamiensa palvelujen parissa. (Accountor, n.d.)

Opinnäytetyön avulla toimeksiantaja saa tietoa, jonka avulla he saavat palkkalaskelmastaan ymmärrettävämmän lukea. Tiedon pohjalta he voivat päättää, millaiseen menetelmään päätyvät. Muodostetaanko saadusta tiedosta ohje, joka lähetetään palkan-saajille vai konsultoidaanko palkanmaksajaa, joka voi informoida alaisiaan. Tiedon avulla on mahdollista saada myös yhteydenotot palkkalaskelman sisältöön liittyen vähenemään.

Liitteestä 1 löytyvä esimerkkipalkkalaskelma on toimeksiantajalta saatu, ja se on heidän käyttämänsä mallipohja. Esimerkkilaskelmaa käytetään työssä teoriaosuuden visuaalisena tukena, josta näkee palkkalaskelman esimerkki ulkoasun sekä sisällön. Palkkalaskelmaan viitataan tarvittaessa, asioiden lopullisen esittämisen ja tiedon yhdistämisen kanssa.

2.2 Tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena on saada selville, kuinka vaikeasti ymmärrettäväksi työuransa alussa olevat henkilöt kokevat palkkalaskelman sisällön, kuten termit ja niiden merkityksen, ja tämän pohjalta saada selville, miten toimeksiantaja pystyisi selkeyttämään palkkaotteen ymmärrettävyyttä. Palkkalaskelman lisäksi selvitetään, kuinka hyvin he tietävät työlainsäädäntöä sekä työehtosopimukseen liittyviä asioita, niiden

vaikutusta työsuhteeseen ja palkka-asioihin, sekä korvauksiin liittyviä asioita, eli millaisia korvauksia heille kuuluu maksaa eri tilanteissa. Asian yksinkertaistamiseksi tutkimuksessa käytetään kaupan alan työehtosopimusta nuorten ollessa usein työllistettynä kaupan alalla.

Valittuna kohderyhmänä toimii lukion opiskelijat kaikkine ikäluokkineen, sillä kyseisen ikähaarukan henkilöt ovat joko saaneet jo ensikosketuksensa työelämään ja näin ollen myös palkkaotteeseen, tai sitten he ovat vasta pääsemässä tähän vaiheeseen elämässään. Työn avulla pyritään tuottamaan mahdollisimman kattava ehdotus toimeksiantajayritykselle siitä, kuinka he pystyisivät saamaan palkkalaskelmastaan ymmärrettävämmän: esimerkiksi termit ja lyhenteet selkeämmiksi niin, että palkkalaskelman lukija ymmärtää mitä ne tarkoittavat.

2.3 Toteutustapa

Opinnäytetyön toteutustapa on tutkimuksellinen, koska työssä pyritään löytämään kehitysehdotus valittuun ongelmaan (Lapin AMK, 2021). Tutkimuksellinen opinnäytetyö voi olla joko kvalitatiivinen eli laadullinen tai kvantitatiivinen eli määrällinen, tai vaihtoehtoisesti se voi sisältää myös piirteitä molemmista menetelmistä. Tutkittavan koeryhmän avulla pyritään saamaan sellainen tulos, jonka pohjalta muodostetaan yleinen käsitys lukiolaisten tiedosta. Pyritään siis saamaan yleinen näkemys ja ymmärrys asiasta ilman, että tutkitaan kaikkia lukiolaisia. (SurveyMonkey, 2021.)

Tutkimus toteutetaan kyselytutkimuksen muodossa kvalitatiivisena eli laadullisena, joka sisältää määrällisen tutkimuksen piirteitä. Valitun menetelmän avulla pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta, tässä tapauksessa lukiolaisia ja heidän käsitystään tutkittavasta ongelmasta, ja keräämään aineisto, jota voidaan analysoida ratkaisuehdotuksen löytämiseksi. (Heikkilä, 2014, s. 15.) Tutkimuksella pyritään keräämään valitulta kohderyhmältä aineisto, jonka pohjalta luodaan käsitys siitä, mikä koetaan ongelmalliseksi tai vaikeaksi ymmärtää. Tämän tiedon perusteella pyritään luomaan mahdollisimman optimaalinen ratkaisuvaihtoehto, jonka avulla toimeksiantajan on mahdollista korjata ongelma.

Tutkimuksellinen kehitystyö on menetelmä, jossa lähtökohtana on käytännön ongelma tai uusi idea. Sillä pyritään saamaan aikaan muutosta tai kehittämään organisaation tarpeita. Menetelmä ei keskity ongelmien selittämiseen, kuten edellä mainitut tutkimukselliset menetelmät, vaan parempien vaihtoehtojen etsimiseen ja niiden eteenpäin vientiin. (Ojasalo ym., 2014, s. 19.)

2.4 Tiedonkeruumenetelmät

Opinnäytetyön toteuttamiseksi tarvitaan tietoa palkkalaskelman sisällöstä, joka saadaan lakien ja kirjallisuuden avulla. Lakien avulla saadaan tietoa pakollisista vähennyksistä, kuten verotuksesta ja eläkemaksuista. Työn toteuttamiseksi tarvitaan myös tietoa valitun työehtosopimuksen, eli kaupan alan työehtosopimuksen sisällöstä, mikä saadaan kirjallisuuden avulla. Työehtosopimukseen tieto hankitaan kirjallisuudesta sekä laeista, jotka ovat yhteydessä työehtosopimukseen. Tieto hankitaan kaupan työehtosopimuksesta ja sen pääkohtien teoriataustan avaamiseksi lisätieto hankitaan tarvittavista laeista ja asetuksista sekä kirjallisuudesta.

Kysely on menetelmä, joka soveltuu monien erilaisten tietojen keruuseen ja tässä tapauksessa sen avulla saadaan määrällisesti laajin tutkimusaineisto kerättyä halutusta aiheesta (Ojasalo ym. 2014, s. 121). Kyselylomake on paras ratkaisu, sillä sen avulla saadaan riittävän suuri kohderyhmä, jonka pohjalta pyritään saamaan yleiskuva, jota pyritään rinnastamaan koko joukkoon (Heikkilä, 2014, s. 15). Kyselylomakkeella kerätään tietoa palkkalaskelman ymmärrettävyydestä, mikä koetaan vaikeaksi ja mikä helpoksi palkkalaskelmaa lukiessa sekä hieman tietoa työehtosopimuksesta ja sen pääkohdista, jotka tullaan käsittelemään työn teoriaosuudessa. Kerätyllä tiedolla pyritään saamaan palkkalaskelman osalta vaikeaksi koetut kohdat ymmärrettäviksi.

Kyselytutkimus toteutetaan sähköisesti luomalla kyselylomake Google Formsin avulla. Kyselylomake lähetetään valitulle kohderyhmälle, eli yhden lukion kaikille opiskelijoille, Wilma-viestillä linkkinä, jonka kautta he pääsevät kyselyyn vastaamaan. Kyselylomakkeen ollessa internetkysely saadaan vastaukset nopeasti takaisin sekä pystytään lähettämään kysely koko valitulle kohderyhmälle helposti ja nopeasti, kun nykypäivänä jokaisella lukiolaisella on koulun Wilma-tunnukset, joiden kautta

kyselylomakkeen linkki pystytään lähettämään. Koko otosjoukko saa näin ollen mahdollisuuden vastata, jotta valittu tutkimusmenetelmä on kannattava. (Heikkilä, 2014, s. 66.)

Kohderyhmän koko riippuu valittavan lukion koosta, mutta oletettavasti siihen kuuluisi 500-800 opiskelijaa. Kohderyhmältä toivotaan mahdollisimman suurta vastausprosenttia, mutta kyseessä ollen kyselylomake sataprosenttinen vastausmäärää on erittäin epätodennäköinen. Kyselylomakkeen avulla saadaan tietoa, jolla tavoite on mahdollista saavuttaa.

2.5 Viitekehys

Työn yksi keskeisimmistä käsitteistä on palkkalaskelma, sillä työn tarkoituksena on pyrkiä selvittämään, miten siitä pystyttäisiin tekemään helpommin ymmärrettävä. Halutaan myös selvittää, kuinka hyvin kohderyhmä kokee ymmärtävänsä sen sisältöä. Palkkalaskelma on työntekijän tärkein todistus hänelle maksettavasta palkasta, ja joka hänen tulee saada jokaiselta palkanmaksukaudelta (Tunto, 2019).

Kaupan alan työehtosopimusta pyritään avaamaan mahdollisimman kattavasti niiltä osin, jotka koetaan palkkalaskelman ja lukioikäisen työntekijän kannalta tärkeimmiksi tietää, sekä työn kannalta oleellisimmiksi nostaa esille ja tarkastella. Työehtosopimuksesta tullaan näin ollen myös nostamaan ne asiat, jotka koetaan tärkeiksi tutkimukselle valitun kohderyhmän näkökulmasta. Sitä tullaan käsittelemään erikseen teoriaosuudessa sekä myös myöhemmin tutkimuksen analysointivaiheessa. Työssä tullaan puhumaan sekä kaupan alan työehtosopimuksesta että kaupan työehtosopimuksesta, nämä tarkoittavat kuitenkin samaa työehtosopimusta.

3 PALKKALASKELMA

3.1 Palkka ja palkanmaksukausi

Palkkalaskelma tunnetaan useilla eri nimillä, kuten palkkaote, palkkaerittely, palkkatodistus, palkkakuitti, palkkanauha, tilinauha ja palkkapussi. Tämä on työntekijän tärkein todistus tälle maksettavasta palkasta ja korvauksista sekä niistä vähennettävistä pakollisista menoista. Työnantaja on velvoitettu antamaan työntekijälle jokaiselta palkanmaksukaudelta palkkalaskelman (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 16 § 2 mom.) sekä ilmoittamaan tälle mistä sen löytää, jos kyseessä on sähköisessä muodossa oleva palkkalaskelma. Vuonna 2018 voimaan tulleen Euroopan Unionin yleisen tietosuojasetuksen (GDPR, General Data Protection Regulation) myötä sähköisen palkkalaskelman toimittaminen suoraan palkansaajan sähköpostiin on vaihtunut muiden sähköisten kanavien, kuten verkkopankin käyttöön. Tämä johtuu siitä, että palkkalaskelma tulee saada palkansaajalle turvallisesti perille, koska se sisältää henkilötietoja. (Mattila, 2021a). Jos työntekijä ei jostain syystä saa palkkalaskelmaansa, on tämän hyvä pyytää sitä työnantajaltaan. Jos pyynnöstä huolimatta hän ei sellaista vielääkään saa, on siinä tapauksessa kannattavaa kääntyä aluehallintoviraston työsuojelun puoleen asian selvittämiseksi. (Työsuojelu, 2021.)

Palkkalaskelman täydellistä sisältöä ei ole määritelty laissa, mutta se sisältää pakollisia tietoja, joiden kuuluu käydä ilmi jokaisella palkkalaskelmalla. Tällaisia tietoja ovat:

- työntekijän nimi, syntymäaika ja tehtävänimike
- työnantajan nimi sekä toimipisteen sijainti
- palvelussuhteen alkamispäivä sekä mahdollisesti tiedossa oleva päättämispäivä
- ennakonpidätyksen alainen palkka viimeisimmältä palkanmaksukaudelta, kuulta vuodelta sekä edeltäneeltä kalenterivuodelta
- ennakonpidätyksen määrä, joka on toimitettu viimeiseltä palkanmaksukaudelta
- palkanmaksukausi sekä maksupäivä
- maksetut lisät
- maksettu lomarahaa sekä lomakorvaus. (Anttila ym., 2021, s. 1117.)

Näiden lisäksi palkkalaskelmassa tulee ilmoittaa bruttopalkasta tehtävät muut vähennykset, kuten:

- työttömyysvakuutusmaksu ja työeläkemaksu
- ammattijärjestön jäsenmaksu, jos henkilö kuuluu ammattiliittoon
- sairausvakuutuksen päivärahamaksu. (Eklund & Hakonen, 2020, s. 45.)

Palkanmaksukausi on se ajanjakso, jolta työntekijälle maksetaan palkkaa. Palkanmaksukausia työntekijällä on yksi tai kaksi kuukaudessa riippuen palkanperusteesta, eli siitä miten työsopimuksessa on sovittu palkkaa maksettavan. Työsopimuksessa palkan perusteeksi sovitaan joko aikapalkka, eli tunti- tai kuukausipalkka, tai suorituspalkka, eli urakka- tai provisiopalkka. Suorituspalkka on useimmiten palkkaa, jota maksetaan aikapalkan lisäksi. Palkan perusteen ollessa kuukausipalkka on palkanmaksukausi yksi kuukausi, eli tällaiselle työntekijälle palkka maksetaan kerran kuukaudessa, kuten esimerkkilaskelman henkilölle liitteessä 1. Tuntipalkkaisella palkanmaksukausi on kahden viikon pituinen, eli tällaisella työntekijällä palkanmaksukausia on kuukaudessa kaksi ja palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa molemmilta palkanmaksukausilta erikseen. (Eklund & Hakonen, 2020, s. 13; Tulorekisteri, 2021; Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 13 § 1 mom..) Palkanmaksukausi voi olla edellä mainituista poiketen myös viikon tai puolenkuun mittainen (Mattila, 2021a).

Kuukausipalkkaisella palkanmaksukauden viimeinen päivä on kuukauden viimeinen päivä, kun taas tuntipalkkaisella palkanmaksukauden viimeiset päivät ovat kuukauden 15. päivä sekä viimeinen päivä. Palkanmaksukauden viimeinen päivä on palkanmaksupäivä niin tunti- kuin kuukausipalkkaisella. Kuukausipalkkaisen palkanmaksupäivästä on kuitenkin myös mahdollista sopia työsopimuksella niin, että kuukauden viides päivä on palkanmaksupäivä. Jos palkanmaksupäivä osuu viikonloppuun tai arkipyhään, on tällaisessa tapauksessa palkanmaksupäivä aina edeltävä arkipäivä. Palkanmaksupäivä on päivä, jolloin palkan pitää olla palkansaajan pankkitilillä tämän käytettävissä. (Eklund & Hakonen, 2020, s. 13.)

Palkka itsessään määräytyy yleensä työehtosopimuksen mukaisesti. Työehtosopimuksessa on sovittu alan vähimmäispalkasta, joka on voimassa pääsääntöisesti kahdesta kolmeen vuoteen. Palkan lopulliseen määrään vaikuttavat työntekijän tehtävät ja sen vaativuus eli tehtäväkohtainen palkanosuus, paikkakuntien kalleusluokitus sekä

henkilökohtaiset ominaispiirteet eli henkilökohtainen palkanosa. Tämän myötä työehtosopimukseen on tehty luokittelut työtehtävien vaativuustasojen mukaan ja näille on sovittu erisuuruiset palkat taulukon 5 mukaisesti, joka löytyy kappaleesta 4.2.2. (Eklund & Hakonen, 2020, s. 12.)

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) on säädetty useita tasa-arvoon vaikuttavia kohtia, ja yksi niistä on palkka. Työntekijän sukupuoli ei saa vaikuttaa tämän palkan määräytymiseen millään tavalla. Työntekijöillä voi olla eri suuruinen palkka, mutta erolla pitää olla perusteltu sekä hyvä syy, kuten esimerkiksi työtehtävät ja niiden vaativuudet voivat vaihdella, jolloin toiselle voidaan maksaa korkeampaa palkka kuin toiselle. Ilman perusteltua ja hyvää syytä ei kuitenkaan voida maksaa huomattavasti eri suuruista palkkaa miehelle ja naiselle, muutoin palkkaero tulee korjata. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 6 b § 2 mom..)

3.2 Lisät ja korvaukset

Maksettavan palkan lisäksi palkkalaskelmassa tulee näkyä mahdolliset lisät sekä korvaukset, joita työntekijälle maksetaan. Esimerkkinä liite 1, jossa näkyvät testihenkilölle maksettavat ylityö ja sunnuntaityö sekä myös lisätyö. Kaupan alalla säännöllinen työaika ja lisätyö voivat olla kahdeksan tuntia päivässä ja yhteensä 40 tuntia viikossa, ja tämän ylittävä työaika on ylityötä. Tämän myötä esimerkiksi osa-aikaista työtä tekevän viikkotyöajan ollessa 37,5 tuntia saa hän tältä tuntimäärältä normaalia palkkaa. Tästä ylittävstä tuntimäärästä eli lisätyöstä, aina 40 viikkotuntiin asti saa hän korotettua palkkaa.

Sovittaessa työntekijälle viikkotyöajasta, joka on pienempi kuin 40 tuntia, on lisätyötä sellainen tuntimäärä, joka on työvuoroluettelossa merkitty ja joka ylittää tämän normaalin viikkotyöajan tuntimäärän. Työntekijän viikkotuntimäärän ylittäessä 40 tuntia viikossa, saa hän vasta tästä ylittävstä tuntimäärästä ylityökorvausta. (Palvelualojen ammattiliitto, 2020; Työaikalaki 872/2019 16 § 2 mom..) Työntekijän ollessa nuori, alle 18-vuotias mutta yli 15-vuotias, ei hän saa kuitenkaan tehdä enempää kuin yhdeksän tuntia päivässä eikä 48 tuntia viikossa, eikä hänen tekemänsä ylityö saa kalenterivuodessa ylittää 80 tuntia (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993, 5 § 1 mom., 6 §).

iltana. Lisä maksetaan työntekijälle yksinkertaisena niiltä vuoroilta, kun tämä on työskennellyt kirkollisena juhla-, itsenäisyys- ja vapunpäivänä tai sunnuntaina. Kaupan työehtosopimuksen piiriin kuuluvalle työntekijälle ilta- ja yöllisä maksetaan taulukon 6 mukaisesti, joka löytyy kappaleesta 4.2.2. Kaupan alan lisistä ja korvauksista lisää kappaleessa 4.2.2. Yöllisää ei kuitenkaan taas makseta työntekijälle tämän tekemästä työstä sunnuntaiyönä tai kirkollisena juhla-, itsenäisyys- ja vapunpäivän yönä. (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 52-53.)

Aattolisä on lisää, jota maksetaan työntekijälle tämän oltua töissä kirkollisen juhlapäivän aattona. Aattolisää maksetaan kello 18:00-24:00 välisenä aikana tehdystä työstä, jos kauppa on auki kello 18:00 jälkeen juhlapäivän aattona. (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 52.) Aattolisää työntekijä voi saada kirkollisten juhlapäivien aatoista, joita ovat:

- loppiaisenaatto
- kiirastorstai
- helatorstain aatto
- juhannusaatto
- pyhäinpäivän aatto
- jouluaatto
- uudenvuoden aatto. (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 53.)

Lauantailisää maksetaan työntekijälle tämän työskennellessä arkilauantaisin kello 13:00-24:00 välillä. Kaupan alalla lauantailisää maksetaan työntekijälle taulukon 6 mukaisesti, riippumatta siitä, kuinka kauppa on ollut lauantaina auki. (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 53). Lauantailisää ei siis makseta silloin, kun kirkollinen juhlapäivä tai sen aatto osuu lauantapäivälle, koska tällöin ei ole enää kyse arkilauantaista. Lukioikäisen työntekijän palkkalaskelmassa on mahdollista esiintyä lauantailisää, työt voivat painottua viikonlopuille arkipäivien kuluessa koululla.

Liitteen 1 esimerkkilaskelmassa mallihenkilölle on maksettu lisätyöstä ylityökorvausta 50 % korotetulla palkalla sekä sunnuntaityökorvausta. Lisätyönä tehdystä työstä palkka tulee maksaa sovitun mukaisena korvauksena. Ylityökorvausta maksetaan vuorokauden ensimmäisiltä kahdelta ylityötunnilta 50 % korotettuna palkkana.

Ylityötuntien jatkuessa vielä näiden kahden tunnin jälkeen maksetaan korvausta 100 % korotettuna palkkana. Viikoittaisen työajan ylityötunneista palkkaa maksetaan 50 % korotettuna palkkana. Työntekijän sunnuntaina suorittamasta työstä tulee tälle maksaa palkkaa 100 % korotettuna, niin sanottua tuplapalkkaa, jos henkilö tekee samalla ylityötä tulee siitä palkkaa maksaa henkilön korottamattomasta palkasta laskettuna 50 % korotettua palkkaa. (Työaikalaki 872/2019, 20 § 1-2, 5 mom..) Vaihtoehtoisesti näistä suoritetuista lisä- ja ylitöistä voidaan palkka sopia korvattavan vapaa-aikana joko osittain tai kokonaan. Jos palkan sijaan korvataan lisä- ja ylityö vapaana, tulee nämä vapaat antaa työntekijälle viimeistään kuuden kuukauden sisällä työn tekemisestä. (Työaikalaki 872/2019, 21 §.)

Lomanmääräytymisvuosi on 1.4.-31.3. välinen aika. Tällä aikavälillä työntekijälle kertyy lomapäiviä 2,5 päivää kuukautta kohti. Jos työntekijän työsuhde on kuitenkin kestänyt alle vuoden, lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kertyy tälle lomapäiviä vain 2 päivää kuukautta kohden. Työsuhteen keston lisäksi tulee työntekijän työskennellä kuukaudessa joko 14 työpäivää tai 35 työtuntia ansaitakseen lomapäiviä. Lomakausi eli aika, jolloin lomanmääräytymisvuoden aikana kertyneitä lomapäiviä pidetään, on 2.5.-30.9. välinen aika. (Vuosilomalaki 162/2005, 4 § 1 mom. 1-2 k., 5 § 1 mom., 6 §..) Lukioikäiselle työpäivien täytyminen on opiskeluiden ohella vaikeampi saada kerättyä kuin 35 työtunnin ansainta kuukauden aikana. Näin ollen lomapäivien kertymiseen on helpompi käyttää kertyneitä tunteja, kun ne on helpompi saada täyteen hajautettujen työpäivien sekä mahdollisten viikonlopputöiden ansiosta. Vuosilomapalkan määräytyminen riippuu työntekijän palkanperusteesta. Esimerkiksi tuntipalkkaisella työntekijällä vuosilomapalkka määräytyy lomanmääräytymisvuoden keskipäiväansion mukaan. Tässä menettelyssä laskukaavan ensimmäisenä vaiheena on laskea keskimääräinen päiväpalkka, joka saadaan laskemalla työssäolon palkka ilman ylityökorvauksia lomanmääräytymisvuodelta jaettuna työpäivien lukumäärällä. Tästä saatu keskimääräinen päiväpalkka kerrotaan taulukon 2 mukaisesti lomapäivän kertoimella lomapäivien määrän mukaisesti. (Erto, n.d.a.) Tilanteessa, jossa lomapäiviä on enemmän kuin 30, kerrointa korotetaan 0,9 jokaista lomapäivää kohden (Vuosilomalaki 162/2005, 11 § 2 mom.). Tuntipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan laskentakaava on:

$$\begin{array}{ccccccc}
 \text{Palkkaa maksettu} & & \text{Keskimääräinen päiväpalkka} & & \text{Lomakerroin} & & \\
 \frac{13\,000,00\ \text{€}}{150} & = & 86,67\ \text{€} & \longrightarrow & 86,67\ \text{€} & \times & 6,3 & = & 546,00\ \text{€} \\
 \text{Työpäivien määrä 1.4.-31.3.} & & & & & & & & \text{Vuosilomapalkka}
 \end{array}$$

Taulukko 2. Lomakerroin (Erto, n.d.a)

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin	Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2	1,8	16	14,5
3	2,7	17	15,5
4	3,6	18	16,4
5	4,5	19	17,4
6	5,4	20	18,3
7	6,3	21	19,3
8	7,2	22	20,3
9	8,1	23	21,3
10	9,0	24	22,2
11	9,9	25	23,2
12	10,8	26	24,1
13	11,8	27	25,0
14	12,7	28	25,9
15	13,6	29	26,9
		30	27,8

Lomakorvaus ja lomarahat ovat eri asiat, mutta voivat mennä helposti sekaisin, näin voi tapahtua myös lomapalkan ja lomarahain kanssa. Lomakorvaus on rahallinen korvaus työntekijälle tämän pitämättömistä lomapäivistä (Erto, n.d.a). Lomapalkka on taas lomanaikalta maksettavaa palkkaa. Tilanteessa, jossa alle 37,5 tuntia tekevällä työntekijällä ei ole ollut lomapäiviä, maksetaan lomakorvaus tällöin viimeistään 30.9. mennessä eli lomakauden lopussa. Tällaiselle työntekijälle lomakorvausta maksetaan työssäoloajalta palkasta 10 prosenttia työsuhteen ollessa kestänyt alle vuoden ja 12,5 prosenttia sen kestänyt yli vuoden. Lomapalkka määräytyy alle 37,5 tuntia viikossa tekeväälle samalla tavoin kuin lomakorvaus. (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 73, 76.)

Lomaraha on taas lisäpalkkio, josta ei säädetä laissa, mutta jonka maksamisesta työntekijä- ja työnantajaosapuolet ovat sopineet. Lomarahasta voidaan edelleen käyttää myös sen entistä nimeä lomaltapaluuraha. Suuruudeltaan lomaraha on lomapalkasta 50 %. (Duunitori, 2021.) Lomarahaa maksetaan alle 37,5 tuntia tekeväälle lukioikäiselle työntekijälle vain, jos tälle on kertynyt vuosilomapäiviä, muussa tapauksessa sitä ei makseta. Lomaraha on mahdollista myös vaihtaa palkalliseksi vapaaksi, mutta tämä vaatii kirjallisen sopimisen työntekijän ja työnantajan välillä. (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 79-80.)

3.3 Vähennykset

Koska palkkatulo on ansiotuloa ja näin ollen veronalaista tuloa, tulee siitä suorittaa ennakkoperintälain ja ennakkoperintäasetuksen mukaisesti ennakkoperintä eli ennakonpidätys. Ennakonpidätys vähennetään henkilön bruttopalkasta Verohallinnon toimittaman verokortin veroprosenttien sekä tulorajan mukaisesti. Verokortissa merkittyyn tulorajaan asti palkasta suoritettava ennakonpidätys toimitetaan ennakonpidätysprosentin mukaisesti, ja tästä tulorajasta ylittävästä summasta lisäprosentin mukaisesti. (Ennakoperintäasetus 1124/1996, 1 luku 4 § 2 mom..) Lukioikäisellä työntekijällä, joka saa palkkatulojensa lisäksi opintorahaa (opintotuki), sisällytetään tämä summa ennakonpidätyksen alaiseen tuloon opintorahan ollessa itsessään veronalaista tuloa (Kela, 2021a). Ennakoperintä pitää sisällään:

- valtion tuloveron
- kunnallisveron
- sairausvakuutusmaksun
- kirkollisveron, jos henkilö kuuluu kirkkoon.

Valtion tulovero sekä kunnallisvero ovat veroja, joita peritään jokaiselta työntekijältä. Valtion tuloveron suuruuteen vaikuttaa henkilön verotettavan ansiotulon määrä. Valtion tulovero on progressiivinen tuloveroasteikko, ja näin ollen palkansaajan palkan kasvaessa myös veron määrä kasvaa, jos tulo ylittää seuraavan asteikon tulorajan. (Vero, 2017.) Valtion tuloveroasteikon rajat sekä veromäärät ja -prosentit vuodelle 2021 ovat taulukon 3 mukaiset. Kunnallisveron määräytyy sen mukaan, minkä kunnan asukas työntekijä on ollut edeltävän verovuoden viimeisenä päivänä. Näin ollen, jos

palkansaaja on asunut esimerkiksi Jyväskylässä 31.12.2020, hänen vuoden 2021 kunnallisveronsa määräytyy Jyväskylän mukaisesti, vaikka hän asuisi jossain muussa kunnassa vuoden 2021 aikana. Kunnallisveron suuruuden kunnat saavat itsenäisesti päättää vuodeksi kerrallaan. (Isosävi, 2019.)

Taulukko 3. Valtion tuloveroasteikko 2021 (Vero, 2017)

Verotettava ansiotulo, €	Vero alarajan kohdalla, €	Vero alarajan ylittävästä osasta, %
18 600 - 27 900	8,00	6,00
27 900 - 45 900	566,00	17,25
45 900 - 80 500	3 671,00	21,25
80 500 -	11 023,50	31,25

Sairausvakuutusmaksu on maksu, joka sekä työntekijän että työnantajan tulee maksaa. Työntekijän maksu on ennakonpidätykseen sisällytetty maksu, jonka työntekijä maksaa näin ollen jokaiselta palkanmaksukaudeltaan veronalaisen tulonsa perusteella. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004, 18 luku 15 § 1 mom..) Sairausvakuutusmaksua ei peritä kuitenkaan henkilöltä, joka on alle 16-vuotias tai 68 vuotta täyttänyt. Sairausvakuutusmaksun prosentti vaihtelee vuosittain, ja vuonna 2021 sen suuruus on 1,53 %, kun vastaavasti vuonna 2020 se oli 1,34 %. (Kela, 2021b.) Sairausvakuutuksen päivärahamaksu vuonna 2021 taas on 1,36 % palkkatulosta. Henkilön vuotuisten palkkatulojen tulee tässä tapauksessa olla kuitenkin yli 14 766 euroa, muutoin tältä perittävä päivärahamaksu on 0,00 %. (Valtioneuvoston asetus sairausvakuutuksen päivärahamaksuista vuonna 2021 819/2020, 2 § 1 mom..)

Edellä mainituista ennakonpidätyksistä poiketen kirkollisvero peritään henkilöltä vain tämän kuullessa evankelis-luterilaiseen tai ortodoksiseen kirkkoon. Näin ollen kirkkoon kuulumattomalta tätä maksua ei voida periä. Kirkollisveron suuruus määräytyy seurakunnan tuloveroprosentin perusteella, ja se peritään sen mukaisesti mihin kirkkoon henkilö kuuluu ja missä kunnassa hän asuu. (Laki verotusmenettelystä 1558/1995, 91 § 1 mom.; Vero, 2013.)

Työeläkemaksu eli TyEL on sekä työntekijän että työnantajan maksama työeläkemaksu. Maksuprosentti vahvistetaan jokaiselle vuodelle erikseen. Työntekijän osa

työeläkemaksusta suoritetaan suoraan tämän palkasta, ja hänen palkastaan vähennettävän maksun suuruuteen vaikuttaa ikä. (Työeläke.fi, 2021.) Taulukossa 4 näkyy, kuinka työeläkemaksuprosentit jakautuvat vuonna 2021 työntekijän iän perusteella. Työeläkemaksu suoritetaan niistä työntekijöistä, jotka ovat täyttäneet 17 vuotta. Maksua aletaan kuitenkin perimään vasta seuraavana kalenterikuukautena siitä, kun palkansaaja on täyttänyt 17 vuotta. Näin ollen työeläkemaksua voidaan periä jo lukioikäiseltä työntekijältä. Maksu peritään työntekijältä sen kalenterikuukauden loppuun asti tämän ollessa syntynyt vuonna 1957 tai sitä ennen jolloin hän täyttää 68 vuotta, vuosina 1958-1961 syntyneellä työntekijällä jolloin hän täyttää 69 vuotta ja vuonna 1962 tai tämän jälkeen jolloin hän täyttää 70 vuotta (Työntekijän eläkelaki 395/2006, 2 luku 4 § 2 mom. 2 k.).

Taulukko 4. Työeläkemaksuprosentit vuonna 2021 (Työeläke.fi, 2021)

Työeläkemaksuprosentit 2021	
17-52-vuotiaat	7,15 %
53-62-vuotiaat	8,65 %
63-67-vuotiaat	7,15 %

Ammattiyhdistyksenjäsenmaksu eli Ay-jäsenmaksu on maksu, jota peritään henkilöltä vain tämän kuullessa ammattiyhdistykseen. Sellaiselta henkilöltä, joka ei kuulu mihinkään ammattiyhdistykseen, ei luonnollisesti tätä maksua peritä. Tämän johdosta esimerkiksi lukioikäisiltä harvemmin peritään jäsenmaksua heidän ollessa sen verran nuoria, että he eivät kuulu mihinkään yhdistykseen. Ammattiyhdistysjäsenmaksun suorittamiseen suoraan palkkatulosta tarvitaan palkansaajan valtakirja tai vaihtoehtoisesti palkansaaja voi itse maksun maksaa. Maksun suuruus riippuu siitä, mihin ammattiyhdistykseen henkilö kuuluu.

Työttömyysvakuutusmaksu on työntekijän ja työnantajan molempien maksama maksu. Työntekijällä maksuvelvollisuus tulee tämän täytettyä 17 vuotta, mutta 1.8.2022 alkaen tämän täytettyä 18 vuotta, aina siihen asti, kunnes täyttää 65 vuotta ollessaan syntynyt ennen 1965 ja tämän jälkeen syntynyt, kunnes saavuttaa eläkeiän (Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta 555/1998, 12 § 1 mom. 1-2a k.). Näin ollen lukioikäinen työntekijä tulee maksamaan työttömyysvakuutusmaksua aina eläkkeelle siirtymiseensä asti, mutta sen alkamisajankohta riippuu hänen syntymäajastaan

tulevan pykälämuutoksen myötä. Työntekijän osuus peritään suoraan tämän palkasta, jolloin tämän ei tarvitse sitä itse erikseen maksaa. Työntekijän työttömyysvakuutusmaksu vuonna 2021 on 1,40 % (Veronmaksajat, 2020a).

Liitteessä 1 olevassa palkkalaskelmassa oleva ruokailu tarkoittaa ruokaetua, jota työnantaja voi työntekijöilleen tarjota. Ruokaetu voidaan sopia luontaiseduksi tai palkan-saajan nettopalkasta vähennettäväksi summaksi (Mattila, 2021a). Ruokaetu palkan päällä eli luontaisetu on nimensä mukaisesti kyseessä silloin, kun työnantaja maksaa työntekijälle palkassa ruokaedun summan. Vuonna 2021 ravintoedun suuruus on vähintään 6,90 € ja enintään 10,90 € (Veronmaksajat, 2020b).

4 TYÖEHTOSOPIMUS

Normihierarkia kuvaa kansalliset sääntelykeinot työsuhteen näkökulmasta ylimmästä alimpaan kuvion 1 mukaisesti. Näitä sääntelykeinoja käytetään niin työsuhteen tekemisessä kuin sen ylläpitämisessä ja niihin voidaan vedota työoikeudessa niiden sisältöön koskevilla rikkomuksissa. Lait ja asetukset, kuten työaikalaki ja työehtosopimuslaki, ovat normihierarkiassa kaiken yläpuolella, jolloin työehtosopimukset tehdään niiden pohjalta ja ne määrittelevät millaiset minimiehdot työehtosopimuksissa saa olla ja miten ne voidaan sopia. Näiden pohjalta ammatti- ja työntekijäjärjestöt tekevät aloille työehtosopimuksia, joiden avulla pyritään saamaan työntekijöille mahdollisimman hyvät ehdot, niillä ei saa kuitenkaan sopia huonompia ehtoja työntekijälle mitä laissa on määritelty (Mattila, 2021b). Työehtosopimukset ovat taas toimialoilla pohjana työsuopimuksia tehdessä, jolloin työntekijöille ei voi sopia työehtosopimuksella määriteltyjä ehtoja huonompia työsuopimuksia. Tästä on kuitenkin mahdollista poiketa. Jos työehtosopimuksessa on kohta, josta voidaan paikallisesti sopia hieman eri tavalla, on työntekijän kannalta huonompi sopiminen kuitenkin mahdollista. (Engblom, 2013, s. 6.)



Kuvio 1. Normihierarkia (Engblom, 2013, s. 6)

Ei ole olemassa yhtä yleisesti sovellettavaa työehtosopimusta, sillä eri aloilla on omat työehtosopimuksensa. Tällöin käytettävä sopimus riippuu toimialasta, jolla yritys on. (Erto, n.d.b.) Eri toimialat eivät voi siis käyttää toisten toimialojen työehtosopimuksia, sillä ne ovat räätälöity toimialakohtaisesti ottaen huomioon kyseisen toimialan oleelliset tekijät. Esimerkiksi kaupanalalla ja teollisuusalalla ei voida käyttää samanlaista työehtosopimusta alojen ollessa niin erilaisia keskenään.

Työehtosopimus on työntekijä- ja työnantajaosapuolien välinen sopimus, jolla sovietaan alalle oleellisista vähimmäisseikoista, kuten esimerkiksi työajasta ja palkoista. Työnantajien puolella sopimusta on tekemässä ei-rekisteröity tai rekisteröity työnantajajhdistys, esimerkiksi Kaupan liitto, kun työntekijäpuolella sopimusta on tekemässä rekisteröity työntekijäjhdistys, esimerkiksi palvelualojen ammattiliitto PAM. (Työehtosopimuslaki 436/1946, 1 § 1 mom.). Työnantaja on sidottu noudattamaan työehtosopimusta kahdella eri tavalla työehtosopimuslain mukaisesti. Työnantaja on ensimmäisessä tavassa tehnyt ammattiyhdistyksen kanssa työehtosopimuksen. Toisessa tavassa työnantaja on taas joko välillisesti tai suoraan työnantajajhdistyksen jäsen, joka on tehnyt työehtosopimuksen. Työntekijä on taas velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jos hän kuuluu johonkin sellaiseen ammattiyhdistykseen, joka on sidottu sopimukseen. (Bruun & von Koskull, 2012, s. 145.)

Yritys noudattaa toimialallaan voimassa olevaa työehtosopimusta joko normaalisitovasti tai yleissitovasti. Normaalisitova työehtosopimus on sopimusmuodoltaan sellainen, jota työnantaja noudattaa työnantajaliittoonsa kuuluvan jäsenyyden perusteella. Tällöin ei siis työnantajaliittoon kuulumattoman työnantajan tarvitse sitä noudattaa. (Kondelin & Peltomäki, 2021, s. 64.) Työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimuksen ehtoja niihin työntekijöihin, jotka yrityksessä työskentelevät sekä kuuluvat kyseisen soveltamisalan piiriin (Palvelualojen ammattiliitto PAM, 2021).

Yleissitova työehtosopimus poikkeaa normaalisitovasta työehtosopimuksesta siinä, että myös sellainen työnantaja joutuu sitä noudattamaan, joka ei kuulu mihinkään työnantajajärjestykseen, mutta joka kuuluu sellaisen alan piiriin jossa on voimassa valtakunnallisesti yleissitova työehtosopimus. Työnantajan tulee tällöin noudattaa työsuhteissa niitä vähimmäisvaatimuksia työoloista sekä työsuhteen ehdoista työntekijän

tekemään työhön taikka siihen verrattavissa olevaan työhön, jotka on laadittu alan työehtosopimuksella. Tällaiselle työnantajalle, joka ei ole järjestäytynyt mitenkään, yleisittova työehtosopimus tuo lähinnä vain velvoitteita. Työntekijällä ei ole sidottua velvollisuutta noudattaa yleisittovaa työehtosopimusta niin kuin työnantajalla, tälle se luo pelkästään oikeuksia. Työntekijä voi tämän sitovuuden nojalla vaatia työnantajaa noudattamaan niitä määräyksiä, jotka ovat työehtosopimuksessa määritelty itselleen edullisemmiksi. (Bruun & von Koskull, 2012, s. 145, 149; Kondelin & Peltomäki, 2021, s. 64; Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 7 § 1 mom..) Työnantaja joutuu näin ollen siis noudattamaan sellaisia vähimmäisvaatimuksia, jotka on työehtosopimuksessa määritelty. Jos tämä tekee työntekijän kanssa sellaisen työsopimuksen, jonka ehdot ovat riskitiridassa työehtosopimuksen kanssa, on tämä sopimuksen ehto mitätön ja noudatettavaksi tulee vastaavat työehtosopimuksessa määritellyt ehdot. (Työehtosopimuslaki 436/1946, 6 §; Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 7 § 2 mom.)

4.1 Kaupan työehtosopimus

Kaupan työehtosopimus on Kaupan liiton ja Palvelualojen ammattiliitto PAM:n välinen sopimus, jota noudattavat kaikki Kaupan liittoon kuuluvat työnantajapuolen yritykset sekä kaupanalan palvelua tuottavat liittoon kuulumattomat yritykset, koska kaupan työehtosopimus on yleisittova sopimus. Työntekijäpuolella työehtosopimus koskee kaikkia kaupanalalla työskenteleviä ammattiliittoon kuuluvia sekä niitä työntekijöitä, jotka työskentelevät yrityksessä, jossa sovelletaan kaupan työehtosopimusta mutta eivät kuulu ammattiliittoon. Viimeisin kaupan työehtosopimus on voimassa ajalla 1.2.2020-31.1.2022.

Kaupan työehtosopimus koskee sellaisia työntekijöitä, jotka ovat työaikalain alaisia. Toimialat, joita kaupan työehtosopimus koskee, ovat:

- tukkukauppa
- kioskikauppa
- vähittäiskauppa
- kaupan palvelu- ja tukitoiminta
- agentuuritoiminta
- huolto- ja liikenneasematoiminta

- konevuokraus. (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 18.)

4.2 Keskeisten asioiden yhteys palkkalaskelmaan ja lukioikäisille tärkeät asiat

4.2.1 Työ- ja lepoaika

Työsopimuksella sovitaan vähimmäisviikkotyöajoista. Kun lukioikäiselle työntekijälle on sovittu alle 37,5-tuntinen viikkotyöaika työsopimuksessa ja hän tekee perusteluita sopimuksessa sovittua tuntimäärää pidempää työviikkoa, tulee se sopia vastamaan todellista viikkotyöaika. Hyvin perustellulla syyllä tätä muutosta ei tarvitse tehdä. Työnantajan ja työntekijän tulee vähintään puolen vuoden välein tarkastella toteutuneet viikkotyöajat. Tämän tarkastelun aikana työsopimustunneista merkittävästi poikkeavat viikkotyöajat on perusteltava kirjallisesti. Jos tarkastelusta seuraa työsopimustuntien korottaminen, tulee nämä tunnit ottaa huomioon suunnitteluvuorossa seuraavana olevan viikon tiedoissa. Tuntien toteuttamisajankohdasta on mahdollista kuitenkin sopia myös työpaikkakohtaisesti. (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 23.)

Työvuoroluetteloa suunniteltaessa työntekijän iän lisäksi pitää aina ottaa huomioon työntekijän toiveet siitä, miten työpäivät on sijoiteltu, kuinka pitkiä ne ovat ja miten vapaapäivät sijoitellaan. Työvuoroluetteloa ei ole siis oikein tehdä ilman, että työnantaja kuulee työntekijöiden toiveita. Työnantajan on ilmoitettava uusi työvuoroluettelo työntekijöille kaksi viikkoa ennen kyseisen vuorolistan alkamispäivää. (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 26.) Työntekijän ikä vaikuttaa työvuoroluettelon tekoon, kun lukioikäinen työntekijä on alle 18-vuotias, tämä on liian nuori tehdäkseen yövuoroa. Työvuoroluettelossa olevien tuntien perusteella määräytyy palkka lukioikäiselle työntekijälle, joka tekee alle 37,5-tuntisia työviikkoja, koska tällainen työntekijä on pääsääntöisesti osa-aikainen, eikä hänelle voida näin ollen maksaa kuukausipalkkaa. Työntekijän työskennellessä työvuoroluettelo on merkittävänä vapaapäivinä tulee tälle antaa menetetty lepoaika takaisin viimeistään kolmen kuukauden kuluessa (Työaikalaki 872/2019, 28 § 1 mom.).

Työehtosopimuksessa sovitaan vuorotyöstä ja siitä, miten se olisi työntekijän näkökulmasta parasta toteuttaa ja mitä tulisi ottaa huomioon, kun sellaista harjoitetaan. Alle

37,5-tuntisia viikkoja tekevät työntekijät voivat sopia työnantajan kanssa kuusipäiväisestä työviikosta niin halutessaan. Tällaisesta menettelystä voidaan sopia työpaikkakohtaisesti, työviikon ollessa yleisesti viisipäiväinen. (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 31.) Kun alle 37,5-tuntista viikkoa tekevä työntekijä on päätoimisesti opiskelija sekä alle 18-vuotias, hänen työvuoronsa painottuvat arkena pääsääntöisesti iltavuoroihin. Viikonloppuisin työvuorot voivat olla myös aamuvuoroja, mutta eivät kuitenkaan yövuoroja ennen kuin työntekijä on täyttänyt 18 vuotta. Näin siksi, että alle 18-vuotias työntekijä ei saa tehdä töitä ennen kello kuutta eikä työskennellä enää kello 22 jälkeen. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993, 2 luku 7 § 1 mom..) Kaupan alan lisistä on kerrottu kappaleessa 4.2.2.

Vuorokautisen lepoajan tulee olla keskeytyksettömästi vähintään 11 tuntia työvuorojen välissä aina edellisen työvuoron alkamisesta seuraavien 24 tunnin aikana. Työpaikkakohtaisesti on mahdollista sopia työnantajan ja työntekijän kesken toisin, kuitenkin vähintään kahdeksan tuntia kestävästä keskeytyksettömästä lepoajasta. (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 28.) Työntekijän ollessa alle 18-vuotias, tulee vuorokautisen lepoajan olla keskeytyksettömänä vähintään 12 tuntia (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993, 2 luku 8 § 1 mom.).

Viikoittaisen lepoajan tulee olla vähintään kerran viikossa keskeytyksettömänä 35 tuntia, ja se tulee antaa mahdollisuuksien mukaan sunnuntain yhteyteen (Työaikalaki 872/2019, 27 § 1 mom.). Vuorotyössä lepoajan yhdistäminen sunnuntain yhteyteen ei kuitenkaan ole joka viikko mahdollista, joten tulee se mahdollisuuksien mukaan jakaa työntekijöiden kesken mahdollisimman usein tasaisesti. Nuoren työntekijän kohdalla kyseinen tuntimäärä on kuitenkin keskeytyksettömänä vähintään 38 tuntia (Laki nuoresta työntekijästä 998/1993, 2 luku 8 § 4 mom.). Järjesteltäessä viikkolepoa tulee yli puolet kyseisen viikon lepoajasta järjestää sen viikon puolelle, jolle ne kuuluvat (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 28). Lepoaikaa ei siis tule sopia niin, että se on lähes kokonaan sellaisen viikon puolella, jolle kyseinen lepoaika ei kuulu. Jos henkilö työskentelee viikoittaisen vapaansa aikana, tulee tälle antaa tästä ajasta korvaus joko vapaana tai rahallisena korvauksena. Rahalliseen korvauksen antamiseen tarvitaan kuitenkin työntekijän suostumus, ja suuruudeltaan se on ylityökorvauksen perusosa. (Työaikalaki 872/2019, 28 § 2 mom..)

Tehdessään töitä, työntekijä kerryttää itselleen samalla lomaa. Lukioikäisen työntekijän tehdessä töitä alle 37,5 tuntisella viikkotyöajalla, kertyy hänelle lomaa 35 tunnin säännön mukaisesti. 35 tunnin sääntöä käytetään pääsääntöisesti, kun työntekijä työskentelee työsopimuksensa mukaisesti kuukaudessa vähemmän kuin 14 päivää (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 71). Ansaituilta lomapäiviltä maksetaan työntekijälle lomakorvausta sekä mahdollisesti lomapalkkaa.

4.2.2 Palkka ja korvaukset

Alle 37,5 tuntia viikossa työtä tekeväälle opiskelijalle maksetaan tuntipalkkaa sen perusteella, miten tälle on työvuoroluetteloon merkitty tunteja. Jos ei kuitenkaan ole työvuoroluetteloa, tulee palkka maksaa sen perusteella, mikä sovittu keskimääräinen viikkotyöaika on. (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 51, 64.) Tämän johdosta työvuoroluettelo on tärkeä, jotta sen perusteella pystytään todentamaan suunnitellut sekä toteutuneet tunnit. Tällä perusteella palkanmaksu tapahtuu kaksi kertaa kuukaudessa, kuukauden 15. päivänä sekä 30. päivänä, jos palkanmaksupäivä osuu viikonlopulle, on palkanmaksupäivä sitä edeltävä perjantai.

Koululaispalkka maksetaan sellaiselle työntekijälle, joka suorittaa joko peruskoulun, lukion tai ammatillisen oppilaitoksen tutkintoa. Työntekijän saama palkka on tällöin 70 % kyseisen palkkaryhmän alimmasta mahdollisesta palkasta, 1. vuoden palkasta palkkaryhmällä B1. Kyseistä palkkaa maksetaan maksimissaan kahdelta kuukaudelta, jonka jälkeen palkkaa maksetaan harjoittelijan palkan mukaisesti. Harjoittelijan saama palkka on 85 % samasta palkkaryhmästä saatavan 1. vuoden palkasta. Kaupassa työskennellessään työntekijän harjoittelu-aika on yksi vuosi. Tämän myötä maksetaan myös harjoittelijan palkkaa kyseisen harjoitteluvuoden aikana. Harjoitteluaikojen päättyttyä palkkaa ruvetaan maksamaan palkkaryhmän 1. vuoden palkan mukaisesti. (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 50-51, 181.) Koululaisen ja harjoittelijan palkka lasketaan taulukon 5 mukaisesta palkkaryhmän B1 ensimmäisen vuoden palkasta riippuen siitä missä päin Suomea asuu.

Taulukko 5. Kaupan työntekijöiden kuukausi- ja tuntipalkat (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 181)

Kaupan työntekijöiden kuukausi- ja tuntipalkat 1.4.2021-31.1.2022

Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa				
Palkkaryhmä	1. vuotena		3. vuotena	
B1	1 897	11,86	1 960	12,25
C1	2 029	12,68	2 101	13,13

Muu Suomi				
Palkkaryhmä	1. vuotena		3. vuotena	
B1	1 820	11,38	1 882	11,76
C1	1 945	12,16	2 014	12,59

Työntekijän sairastuessa tälle maksetaan sairausajan palkkaa. Sairausajan palkan saamiseksi työntekijän tulee kuitenkin ilmoittaa työnantajalleen sairastumisesta välittömästi. Ilmoittamatta jättämisen johdosta sairausajan palkan maksamisen perusteena voi kuitenkin olla lääkärintodistus, jolloin palkkaa ruvetaan maksamaan vasta, kun työntekijä on kyseisen todistuksen toimittanut työnantajalle. (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 59.) Työntekijän työsuhteen kestänyt yli kuukauden saa tämä sairausajan palkan täytenä palkkana sairastumispäivältä sekä tästä seuraavalta yhdeksältä arkipäivältä. Tilanteessa, jossa työsuhde ei ole kestänyt vielä kuukautta on työntekijä oikeutettu saamaan sairausajan palkkaa 50 % palkastaan. (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 11 § 1 mom..) Työntekijälle maksetaan myös sairausajalta mahdolliset lisät, joita olisi kertynyt työntekijän ollessa töissä (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 62).

Kaupan työehtosopimuksessa on määritelty taulukon 6 mukaisesti maksettavista lististä. Iltalisän määrä poikkeaa kuitenkin kaupan ollessa marras- ja joulukuussa auki vielä kello 18:00 jälkeen sunnuntaisin. Iltalisä maksetaan työntekijälle kaksinkertaisena tämän tekemästä työstä kello 18:00-24:00 välisenä aikana, mutta arkilauantai-ilta tehdystä työstä lisää ei kuitenkaan makseta. Tilanteessa, jossa työtä tehdään lauantaille sijoittuneena aattona maksetaan lisä lauantailisän mukaisesti. Itsenäisyyspäivän- ja vapunaattona tehdyn työn lisä määräytyy iltalisän mukaisesti. (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 52-53.) Näin ollen lukioikäisen työntekijän tehdessä töitä joulukuussa sunnuntaipäivänä kello 18:00 saa tämä iltalisää kaksinkertaisena, tässä tilanteessa olisi hänen palkkalaskelmassaan merkittynä kohta iltalisä A-hinta 7,84 tai 8,20 ja se olisi kerrottuna tehdyillä työtunneilla.

Taulukko 6. Maksettavat lisät kaupan työehtosopimuksen mukaisesti (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 185)

Lisät 1.3.2016-31.1.2022

Myyjät ja myymälä työntekijät	Määrä ja laskentapohja	Klo
Iltalisä	Hki* 4,10 €/h	Maanantai-perjantai kello 18-24, sunnuntai kello 18-24 yksinkertaisena.
	Muu Suomi 3,92 €/h	
marras-joulukuu	Hki* 8,20 €/h ¹	Sunnuntaina kello 18-24, jos kauppa on auki kello 18:n jälkeen (¹ lisä kaksinkertaisena)
	Muu Suomi 7,84 €/h ¹	
Aattolisä	Samankaltainen kuin lauantailisä	18:00-24:00 jos kauppa on auki Kirkollisen juhlapäivän aattona auki kello 18:00 jälkeen
Yölisä	Hki* 6,16 €/h	Maanantai-lauantai kello 00-06
	Muu Suomi 5,89 €/h	
Lauantailisä	Hki* 5,35 €/h	Arkilauantai kello 13-24
	Muu Suomi 5,17 €/h	

* Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen

Opiskelijan työskennellessä alle 37,5 tuntisella viikkotyöajalla ja työpäivien ollessa kouluajana, on epätodennäköistä, että tälle kertyy lisä- tai ylityötä koulun viedessä suurimman osan ajasta arkena. Koulun loma-aikoina tilanteen on mahdollista olla kuitenkin toinen. Tällöin suoritettua lisä- tai ylityöstä tulee tälle maksaa sovitun mukaista korvausta. Lisätyöstä maksetaan sovitun mukaista korotettua palkkaa ja ylityöstä maksetaan palkkaa 50 % korotettuna ensimmäiseltä kahdelta tunnilta ja siitä seuraavista tunneista 100 % korotettua palkkaa. Vaihtoehtoisesti lisä- ja ylityöstä saatava korvaus voidaan vaihtaa vapaa-ajaksi tämän säännöllisenä työajana, vapaa-aika tulee kuitenkin antaa kuukauden kuluessa siihen edellyttävän työn tekemisestä (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 44; Työaikalaki 872/2019, 21 §). Lukioikäisen opiskelijan työvuorojen pituuksien sekä määrien usein vaihdellessa, voi korvaus olla luontevampaa saada rahallisena korvauksena kuin vapaa-aikana. Korvauksista on kerrottu myös kappaleessa 3.2.

Työntekijän ansaitsemilta lomapäiviltä maksetaan tälle lomakorvausta, jos hän ei syystä tai toisesta näitä lomapäiviä pidä. Esimerkkinä osa-aikaisena työntekijänä työskentelevä lukioikäinen opiskelija voi kerryttää lomapäiviä, mutta ei niitä pidä työpäivien ollessa sen verran lyhyitä ja riippuen täysin mahdollisuudesta työskennellä

koulupäivien ohella. Tällaisessa tilanteessa lomakorvauksen suuruus määräytyy kertyneiden lomapäivien sekä työsuhteen keston mukaisesti. Lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä (31.3.) alle vuoden kestäneessä työsuhteessa 10 % ja vähintään vuoden kestäneessä työsuhteessa 12,5 % lomanmääräytymisvuoden ansiosta. Lomanmääräytymisvuoden ansio saadaan työstä tehdystä palkasta, poissaoloajoilta maksetuista palkoista sekä laskennallisesta palkasta. (Kaupan työehtosopimus, 2020, s. 73-74.)

5 KYSELYTUTKIMUS LUKIOLAISILLE

Kyselytutkimus toteutettiin anonyyminä internetkyselynä kohderyhmälle aikavälillä 4.10.-12.10.2021. Kyselyn kohderyhmänä toimi Rauman Lyseon Lukion opiskelijat. Kyselyn kysymykset sekä vastausvaihtoehdot löytyvät liitteestä 2.

Tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin lukioikäiset sillä he ovat helpoin yksittäinen joukko, joka pystyy antamaan riittävästi tietoa siitä, miten palkkalaskelmaa pystytään parantamaan. Lukiolaisten näkökulma on se, että asiaan ei ole minkäänlaista koulutusta ja tieto on mahdollisimman vähäinen. Heiltä halutaan tietoa myös kerätä, koska he voivat antaa parhaan käsityksen siitä mikä olisi paras mahdollinen ratkaisu ymmärrettävyyden parantamiseksi. Näin ollen ratkaisu voi auttaa myös heitä saamaan työuransa alkuvaiheissa jo paremman käsityksen palkkalaskelman sisällöstä, vaikka toimeksiantajayritys ei tuottaisikaan heidän työnantajilleen palkkapalveluita ja palkkalaskelmaa. Heille voi myös olla helpompaa ilmaista epäselvyyksiä juuri siksi, että heillä ei ole taustaa tai pohjatietoa niin paljon. Mitä aikaisemmin voidaan työssäkävylle antaa helpotusta palkkalaskelman sisällöstä niin sen parempi, sillä työntekijän olisi kuitenkin hyvä osata lukea saamaansa palkkalaskelmaa ja tietää mitä sen sisältö tarkoittaa sekä miksi siinä on esitetty tiettyjä asioita.

Tutkimuksella kerätty aineisto tullaan analysoimaan tilastollisesti kuvaavana analyysinä. Aineisto tullaan näin ollen analysoimaan graafisesti kuvioiden avulla, joiden tukena käytetään niiden avaamista sanalliseen ja numeeriseen muotoon laajemmin. (KvantiMOTV, 2010.) Aineisto analysoidaan sekä laadullisesti että määrällisesti. Laadullisesti analysoidaan avoimet kysymykset, muut kysymykset analysoidaan määrällisesti. (Ojasalo ym., 2014, 134.) Kyselystä kerättyjen tietojen pohjalta kootaan ehdotuksia ja ideoita, joita tarvittaessa tuetaan ja viedään eteenpäin omalla käsityksellä, miten toimeksiantaja pystyisi mahdollisesti tekemään palkkalaskelmastaan ymmärrettävämmän.

5.1 Kyselytutkimuksen analyysi

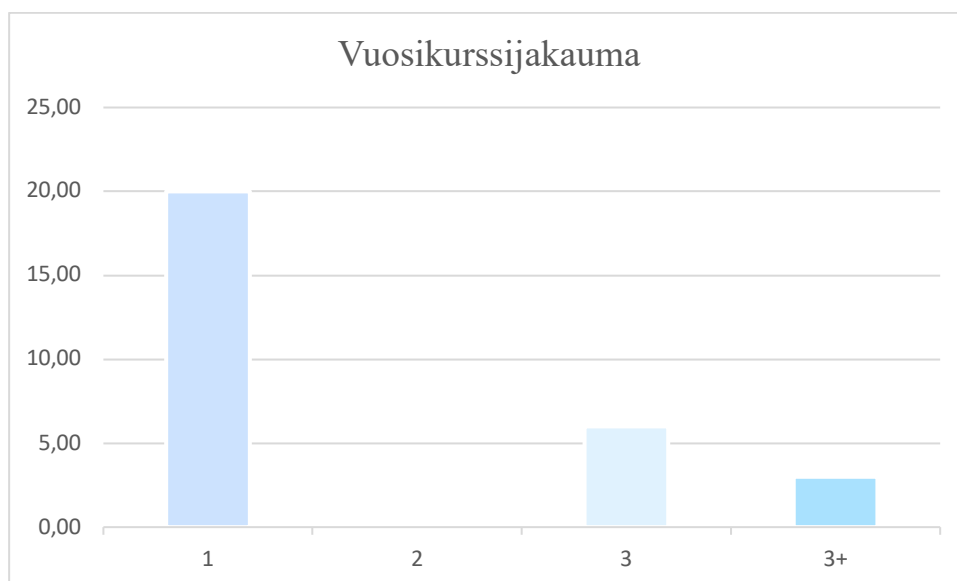
Kyselytutkimus lähetettiin noin 650 opiskelijalle, ja kyselyyn vastasi lopulta 29 opiskelijaa. Prosentuaalisesti vastaajia oli näin ollen 4,46 %. Kokonaisuuden kannalta kyselyyn vastanneiden määrä on kohtalainen. Kyselytutkimuksella pyrittiin saamaan mahdollisimman korkea vastausvolyymi, tiedostaen kuitenkin riski siitä, että valitun menetelmän vastausvolyymit ovat pääsääntöisesti suhteellisen alhaisia.

Kyselyn vastausprosentin kokoon on vaikea tietää varsinaista syytä, sille voi olla vain oletuksia: kiinnostuksen puute, huomaamattomuus tai unohtaminen. On mahdollista, että kyselyn saanut on jättänyt vastaamatta, jos tällä ei ole minkäänlaista työkokemusta. Vaihtoehtoisesti termi palkkalaskelma ei ole kuulostanut tutulta ja tämän myötä vastaaminen on ohitettu, kohderyhmälle saattaa olla jokin muu palkkalaskelmasta käytettävä termi tutumpi.

5.1.1 Perustiedot

Tutkimuksen analysoinnin kannalta on aina hyödyllistä tietää niin sanotusti minimi-tieto vastaajista, myös silloin kun kysely toteutetaan anonymisti. Näin saadaan tietää vaikuttavatko mahdollisesti vastaajan ikä tai sukupuoli heidän tietoonsa tutkittavasta asiasta. Kysymykset on valittu, jotta saadaan käsitys vastaajista kuitenkin ilman, että heistä kerätään minkäänlaisia henkilökohtaisia tai tunnistettavia tietoja.

Kyselyssä ensimmäiseksi haluttiin selvittää, millä vuosikurssilla vastaajat olivat. Kysymyksellä haluttiin hahmottaa vastaajien jakautumista vuosikursseille sekä helpottamaan analysointivaiheessa hahmottamista mahdollisten työkokemusten asettumista. Kysymys oli myös seuraavan kysymyksen, eli vastaajan iän tiedustelun tukena hahmottamassa jakautumista. Vastausvaihtoehtoina olivat 1, 2, 3 ja 3+. Kuviosta 2 ilmenee kyselyyn vastanneiden vuosikurssijakauma.



Kuvio 2. Vuosikurssijakauma

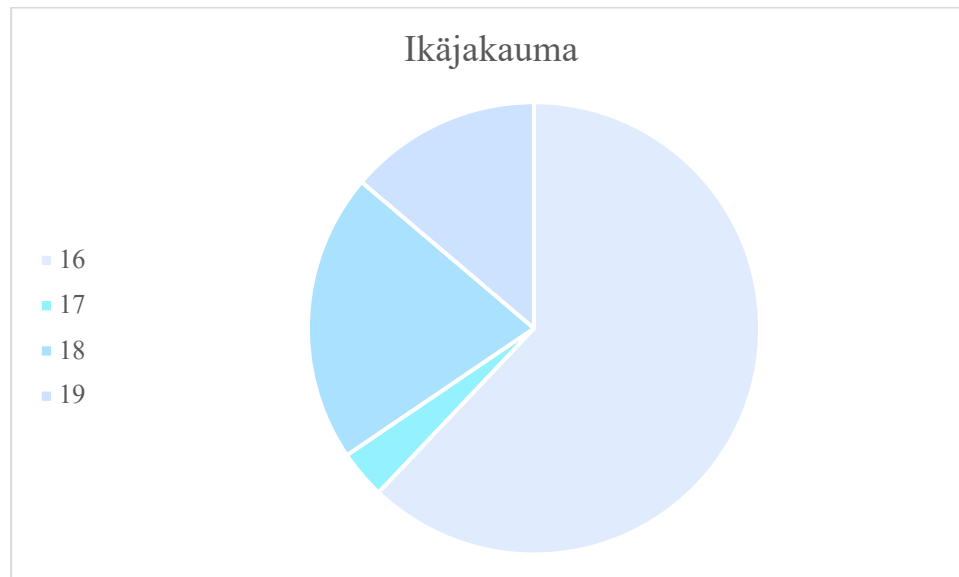
Suurin osa kyselyyn vastanneista oli ensimmäisen vuoden opiskelijoita. Heitä oli peräti 68,97 %. Yksikään vastaajista ei ilmoittanut olevansa toisen vuoden opiskelija. Kolmannen vuoden opiskelijoita vastaajista oli kuusi henkilöä eli 20,69 % ja yli kolmannen vuoden opiskelijoita oli kolme eli 10,34 %. Kyselyyn vastanneista 20 henkilöä oli siis ensimmäisen vuoden opiskelijoita ja loput 9 olivat joko kolmannen tai yli vuoden opiskelijoita.

Ensimmäisen vuoden opiskelijoita on todennäköisimmin eniten, koska heille on pidetty koulussa ryhmänohjaustuokio, jossa heille on informoitu kyselystä. Muilla ikäluokilla tällaista ryhmätuokiota ei ole pidetty, mutta he ovat saaneet tiedon siitä Wilma-viestin avulla. (Renko, 2021.) Kolmannen ja yli kolmannen vuoden sekä toisen vuoden opiskelijoiden vähäisen vastausmäärän on mahdollista johtua ryhmänohjauksen puuttumisesta. He ovat saaneet tiedon kyselystä Wilma-viestillä, mutta eivät välttämättä sitä lue kunnolla läpi. Tämän johdosta he ovat saattaneet vahingossa ohittaa asian. Kiinnostus asiaan on voinut olla myös tekijänä. Jos tällä hetkellä ei käy töissä opintojen ohella, jolloin kiinnostus vastata palkkalaskelmaan liittyvään kyselyyn on voinut olla olematon. Myös termi palkkalaskelma saattaa olla tuntematon, jonka myötä asia on sivuutettu.

Kolmannen vuoden ja yli kolmannen vuoden opiskelijoiden vastausmäärän vähyteen voi vaikuttaa myös tuleva valmistuminen sekä juuri olleet ylioppilaskirjoitukset. Yli

kolmannen vuoden opiskelijat saattavat odottaa enää ylioppilastutkintolautakunnan tuloksia ylioppilaskirjoituksista ja näin ollen valmistumista, joten kiinnostus kyselyyn vastaamisesta on saattanut olla minimaalinen, jos sitä on edes huomattu. Aika on voinut kulua mahdollisesti myös työskentelyyn tai valintakokeisiin valmistautumisessa, jos tavoitteena on päästä vuoden vaihteen jälkeen jatko-opiskelemaan. Kolmannen vuoden opiskelijat ovat mahdollisesti kokeneet muut asiat prioriteettilistallaan korkeammiksi kuin kyselyyn vastaaminen. Jotkut ovat mahdollisesti voineet jopa suunnata katseensa jo kevääseen ja tuleviin ylioppilaskirjoituksiin tai jopa miettivät seuraavaa opiskelupaikkaa.

Seuravaksi haluttiin selvittää vastaajan ikä. Kysymyksellä haluttiin saada selville, voiko se olla tekijänä yhtälössä, jossa selvitetään heidän tietoaan palkkalaskelman sisällöstä sekä käsitystä työehtosopimuksesta nostettuihin asioihin. Ikä on myös yleisin tiedustelu kyselyissä, eikä sitä tässäkään kyselyssä voinut jättää pois sen ollessa suuri tekijä. Vastausvaihtoehtoina olivat 16, 17, 18 ja 19. Kyselyyn vastanneiden ikäjakama on kuvion 3 mukainen.



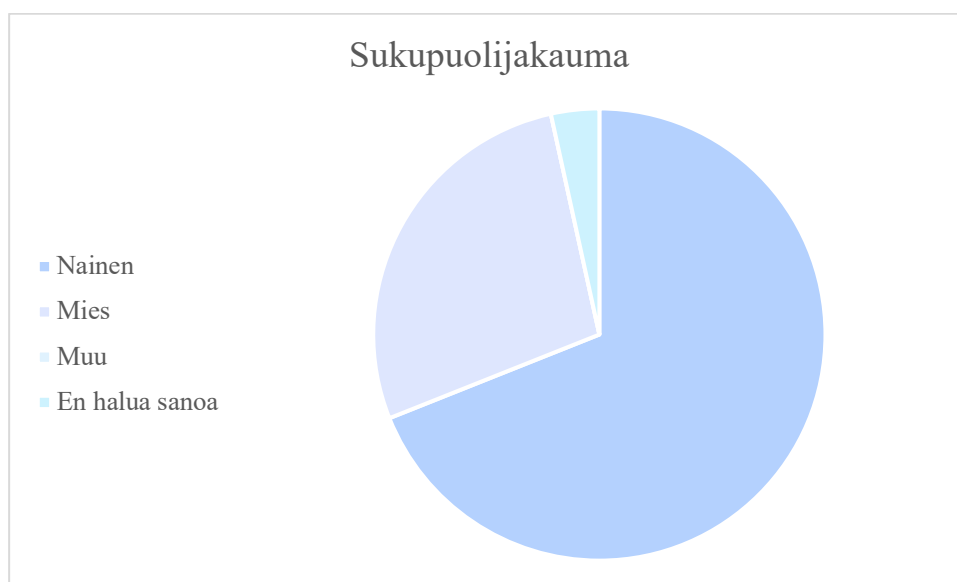
Kuvio 3. Ikäjakama

Vaikka vuosikurssijakauma on pieni, niin ikäjakama on kuitenkin siihen nähden suurempi, kun jokainen vastausvaihtoehto sai vähintään yhden valinnan. Kyselyyn vastanneista valtaosan ollessa ensimmäisen vuoden opiskelijoita, on luonnollisesti suurin osa kyselyyn vastanneista ilmoittanut iäkseen 16 vuotta. Prosentuaalisesti heitä oli

peräti 62,07 %, joka vastasi 18 vastaajaa. 17-vuotiaaksi itsensä ilmoitti 3,45 %, joka vastasi yhtä kyselyn vastaajaa. 18 vuotta täyttäneitä oli 20,69 %, joka vastasi kuutta vastaajaa, ja 19 vuotta täyttäneitä taasen 13,79 %, joka vastasi neljää vastaajaa.

Ikäjakauman painottuminen 16-vuotiaisiin on tulosta vuosikurssijakaumasta. Koska suurin osa kyselyyn vastanneista on ilmoittanut olevansa ensimmäisen vuoden opiskelijoita, on näin ollen selkeää, että vastaajien ikä on pääosin 16 vuotta. 18-19-vuotiaiden vastausmäärä taasen selittyy kolmannen ja yli kolmannen vuoden opiskelijoiden vastausten avulla. 17-vuotiaiden vastausmäärän vähyys ei ole yllättävää, kun yksikään vastaajista ei ilmoittanut itseään toisen vuoden opiskelijaksi.

Viimeisenä perustietona haluttiin selvittää vastaajien sukupuoli ja sen jakautuminen. Vastausvaihtoehtoina olivat nainen, mies, muu ja en halua sanoa. Sukupuolen vaikutusta vastaajien tietoon haluttiin selvittää samassa suhteessa, kuin heidän ikänsä vaikutusta. Koska sukupuoli voi olla vaikuttava tekijä siinä, kuinka hyvin vastaajat tietävät jo asioita tai kuinka paljon he ovat valmiita edes vastaamaan, haluttiin asia selvittää. Kyselyn sukupuolijakauma on kuvion 4 mukainen.



Kuvio 4. Sukupuolijakauma

Suurin osa kyselyyn vastanneista ilmoitti olevansa naisia, prosenttiosuuden ollessa peräti 68,97 % eli 20 vastaajaa. Miesten osuus oli vastaavasti 27,59 % eli 8 vastaajaa.

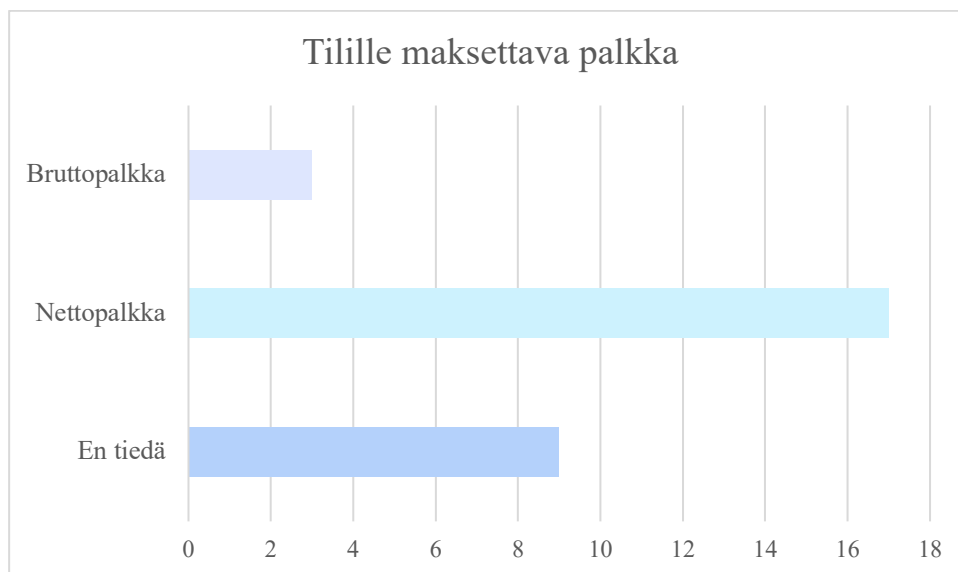
Yksi vastanneista päätti olla ilmoittamatta sukupuolta, kun taas yksikään kyselyyn osallistuneista ei valinnut vastausvaihtoehtoa muu.

Sukupuolijakauma ei varsinaisesti yllätä, koska naiset yleisesti vastaavat miehiä enemmän erilaisiin kyselyihin. Vastaajien ollessa myös pääsääntöisesti ensimmäisen vuoden opiskelijoita, saattaa sekin vaikuttaa vastaajien naisenenemmistöön. Sukupuolijakauman varsinaista syytä on mahdotonta sanoa, kuten on edellisten vastaustenkin jakautumista. Siihen voi kuitenkin vaikuttaa kiinnostus, nuoret miehet eivät välttämättä ole yhtä kiinnostuneita vastaamaan kyselyihin, vaikka heille asiasta erikseen informoitaisiin.

5.1.2 Palkkalaskelma

Perustietojen jälkeen vastaajilta haluttiin selvittää käsitystä palkkalaskelmasta, sen ymmärrettävyydestä, sisällöstä sekä toimittamisesta. Tämän osion kysymykset käsittelevät perustiedon. Näillä kysymyksillä kerätyn aineiston avulla saadaan käsitys vastaajien ymmärryksestä palkkalaskelmasta, siitä minkä he kokevat vaikeaksi ja minkä he kokevat tietävänsä siitä. Näiden pohjalta saadaan apua sekä ehdotuksen rakentamiseen että avoimiin kysymyksiin, jotka analysoidaan kappaleessa 5.1.3.

Palkkalaskelmaosiossa haluttiin ensimmäiseksi kysymyksen neljä avulla selvittää tietävätkö vastaajat mikä on heidän tililleen maksettavan palkan virallinen nimi. On yleisesti hyvä tietää nettopalkan ja bruttopalkan ero. Nettopalkasta ei välttämättä niinkään puhuta yleisesti vain useimmiten siitä saatetaan puhua vain palkka-termillä, tai ainakaan yhtä paljon kuin bruttopalkasta. Bruttopalkka-termiin törmää useammin esimerkiksi työnhaussa, joten sen määritelmä on hyvä tietää, jotta työntekijä osaa esittää realistisen palkkatoiveen. Vastausvaihtoehdoiksi vastaajille annettiin bruttopalkka, nettopalkka ja en tiedä. Vastaukset jakautuivat kuvion 5 mukaisesti.



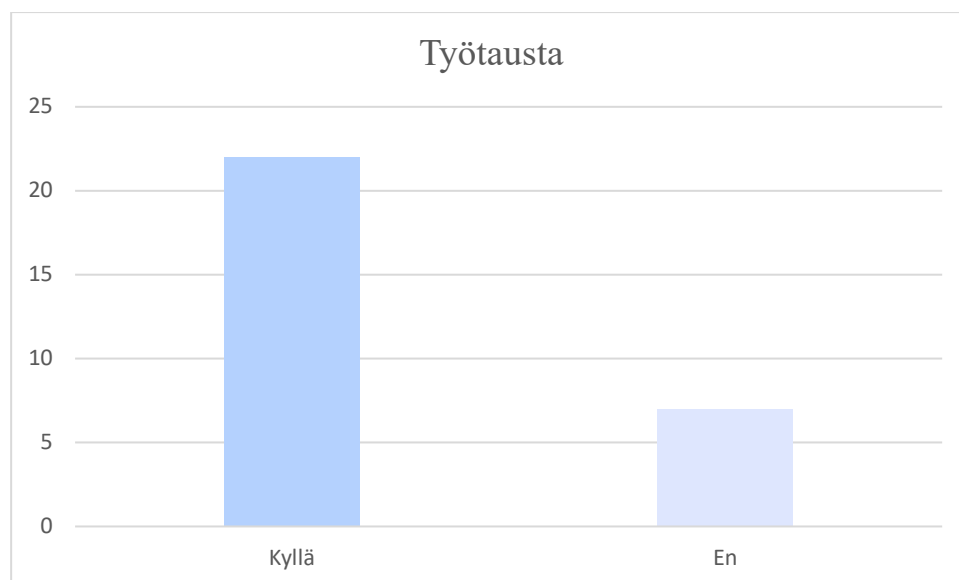
Kuvio 5. Tilille maksettava palkka

Vastaajat olivat hyvin tietoisia siitä, mikä tilille maksettavan palkan virallinen termi on. Peräti 58,62 % vastaajista osasi vastata tilille maksettavan palkan olevan nettopalkkaa. 10,34 % vastaajista oli sitä mieltä, että tilille maksettava palkka on bruttopalkkaa ja peräti 31,03 % vastaajista päätyi käyttämään vastausvaihtoehtoa en tiedä. Vastausten perusteella pystytään päättelemään, että yli puolet tietää tilille maksettavan palkan virallisen nimen. En tiedä -vastausvaihtoehtoa käyttäneistä ei voi kuitenkaan tietää, kuinka moni olisi mahdollisesti oikean vastauksen tiennyt vastausvaihtoehdon antaessa mahdollisuuden olla vastaamatta väärin.

Sukupuolen ei voi varsinaisesti sanoa vaikuttavan vastausten jakautumiseen, ikä sen sijaan vaikutti hieman enemmän. Yhtä poikkeusta lukuun ottamatta en tiedä-vaihtoehtoon turvautui ainoastaan 16-vuotiaaksi itsensä ilmoittaneita. Sukupuolen osalta itsensä miehiksi ilmoittaneista vastaajista puolet päätyivät vastaamaan joko en tiedä (3) tai bruttopalkka (1), kun naisiksi itsensä ilmoittaneista taasen en tiedä (6) ja bruttopalkka (2) vastauksiin nojautui alle puolet. Sukupuolella ja iällä voidaan sanoa olevan hieman tekemistä tiedon kanssa, mutta ne eivät ole kuitenkaan selkeitä tekijöitä, jotka vaikuttaisivat suoraan vastausten jakautumiseen.

Kysymyksellä viisi haluttiin selvittää, millainen työkokemus vastaajilla on tähän mennessä kerääntynyt, ovatko he olleet töissä vai käyvätkö he tällä hetkellä opintojensa ohella töissä. Tämän mahdollista vaikutusta palkkalaskelman ymmärrettävyyteen sekä

käsitykseen sen sisällöstä haluttiin selvittää. Työn taustan selvittämisessä ei ollut tarkoitus kerätä suurta kuvaa, kuten sitä kuinka pitkä työhistoria on ja millaisista töistä se koostuu. Vastausvaihtoehdoilla kyllä ja ei haluttiin selvittää, onko vastaaja ollut kesätöissä/töissä tai työskentelevätkö he opintojen ohella. Kuvio 6 osoittaa vastaajien työtaustan.



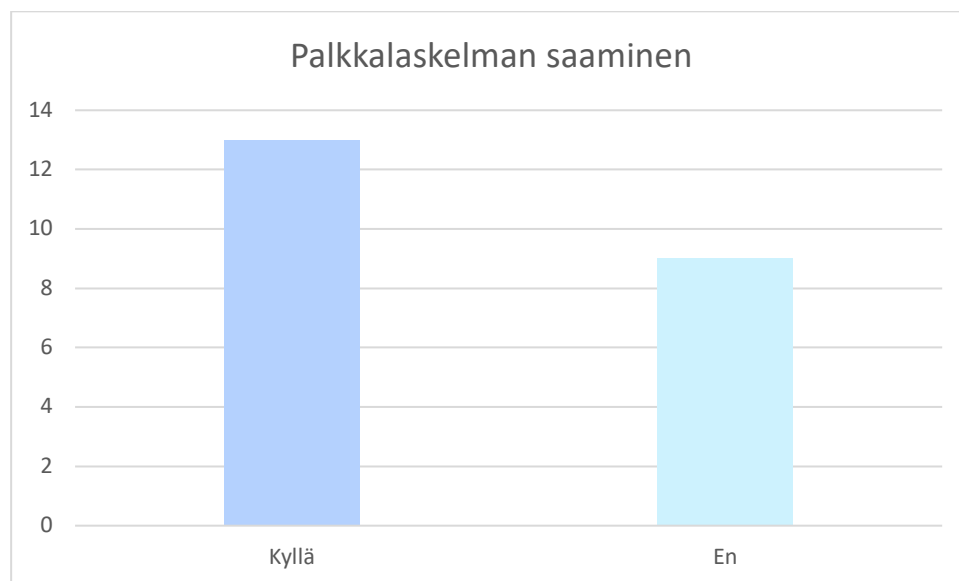
Kuvio 6. Työtausta

Lähes kaikki kyselyyn vastanneista omaavat jonkinlaisen työtaustan riippumatta siitä onko se ollut kesätyö tai mahdollisesti opintojen ohella työskentely. Kyllä-ääniä kertyi peräti 75,86 %, kun ei-vastauksia kertyi taasen 24,14 %. Vastaajilla on tämän perusteella jonkinlainen kokemus palkkalaskelman saamisesta sekä mahdollisesti sen sisällöstä.

Työtaustan perusteella peräti 22 vastaajalla on jonkinlainen kokemus palkkalaskelmasta. Työn pituudesta riippuen he ovat ehtineet saada muutaman palkkalaskelman jo tähänastisen työuransa aikana. Työtausta ei kuitenkaan ole suora tekijä siihen, että vastaajalla on ymmärrystä palkkalaskelman sisällöstä. Kaikki sen saajat eivät sitä tarkista joko ollenkaan tai kokonaan. Jotkut saattavat tyytyä vain katsomaan nettopalkan, kun taas toiset saattavat uppoutua sen tarkistamiseen paremmin.

Kysymys kuusi oli jatkokysymys edelliselle, ja sillä haluttiin selvittää, onko työssä käynyt vastaaja saanut palkkalaskelman asianmukaisesti jokaiselta

palkanmaksukaudelta. Kysymys ei anna vastauksia tutkimusongelmaan, mutta koettiin tarpeelliseksi kysyä. Palkkalaskelman antamisesta ei ole säädetty laissa, mutta työnantajalla on kuitenkin velvollisuus se antaa työntekijöilleen, joten kysymys koettiin tärkeäksi. Vastausten jakautumista tullaan käyttämään myös jäljempänä kysymyksissä kahdeksan ja yhdeksän. Kysymyksen kuusi vastausjakauma on kuvion 7 mukainen.



Kuvio 7. Saitko palkkalaskelman jokaiselta palkanmaksukaudelta

Kysymyksen vastaukset jakautuivat loppujen lopuksi suhteellisen tasaisesti. 44,83 % vastaajista ilmoitti saaneensa palkkalaskelman jokaiselta palkanmaksukaudelta, kun taas jopa 31,03 % vastasi ettei sellaista aina ole saanut. 31,03 % vastaa yhdeksää kyselyyn vastannutta henkilöä. Eli tämän mukaan yhdeksän henkilöä ei olisi saanut palkkalaskelmaa jokaiselta palkanmaksukaudelta, vaikka asian ei näin kuuluisi olla. Vastausten jakautuminen on näin ollen hieman huolestuttavaa, jos he eivät sitä oikeasti ole saaneet.

Koska palkkalaskelma pitäisi saada jokaiselta palkanmaksukaudelta, haluttiin kysymyksellä seitsemän selvittää yleisesti tietävätkö vastaajat tämän asian. Kuviosta 8 näkee kysymyksen vastausjakauman.

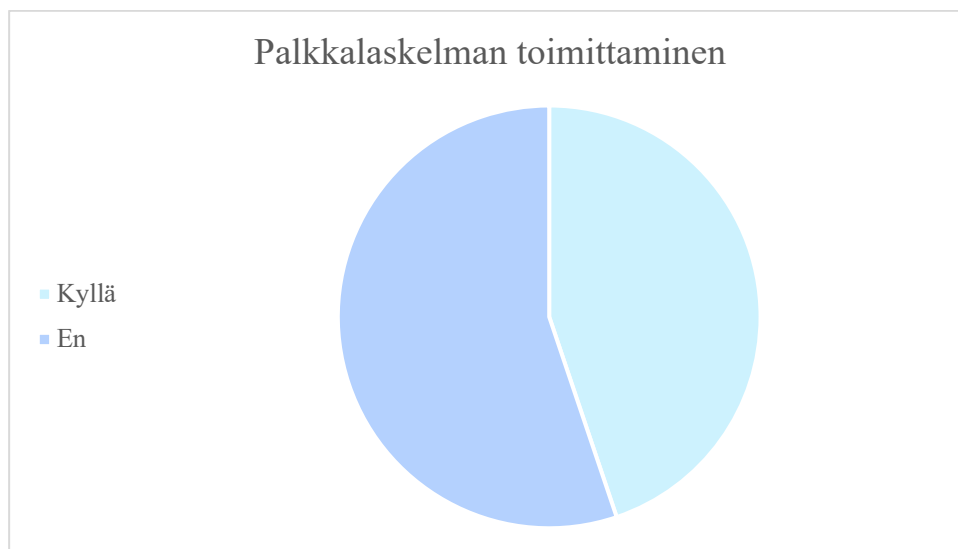


Kuvio 8. Pitääkö palkkalaskelma saada jokaiselta palkanmaksukaudelta

Peräti 89,66 % vastaajista oli sitä mieltä, että palkkalaskelma tulee saada jokaiselta palkanmaksukaudelta, kun taas 10,34 % oli sitä mieltä, ettei sitä aina tarvitsisi saada. Lähes kaikki kyselyyn osallistuneet ovat vastanneet, että palkkalaskelma tulee saada jokaiselta palkanmaksukaudelta. Tämä on hyvä asia, sillä he tietävät tai vähintään ovat arvanneet, että se pitää aina saada. Verratessa kuitenkin kysymykseen kuusi, jossa peräti 31,03 % ilmoitti, ettei ole sitä aina saanut, vastausten jakautuminen ei ole ihanteellinen. Vastaajat ovat kuitenkin hyvin tietoisia, että se tulisi aina saada.

Sukupuoli ei näyttäisi olevan tekijänä vastauksissa, kun vähintään yksi nainen ja mies on vastannut ei. Iän puolesta ei-vaihtoehtoon on päätynyt vain 16-vuotiaita vastaajia. Ikä ei ole suuri tekijä, mutta se voi kuitenkin mahdollisesti vaikuttaa tietoon palkkalaskelman saamisesta, vaikka tutkimuksessa se ei käy ilmi.

Kysymyksellä kahdeksan haluttiin selvittää, tietävätkö vastaajat, kuinka palkkalaskelma heille toimitetaan. Kysymyksellä haluttiin selvittää syytä mahdollisesti kysymyksessä kuusi tapahtuneeseen vastausjakaumaan siitä ovatko he saaneet palkkalaskelman jokaiselta palkanmaksukaudelta. Kuvioista 9 näkyy vastausten jakautuminen vastaajien tietoon heidän palkkalaskelmansa toimittamistavasta.

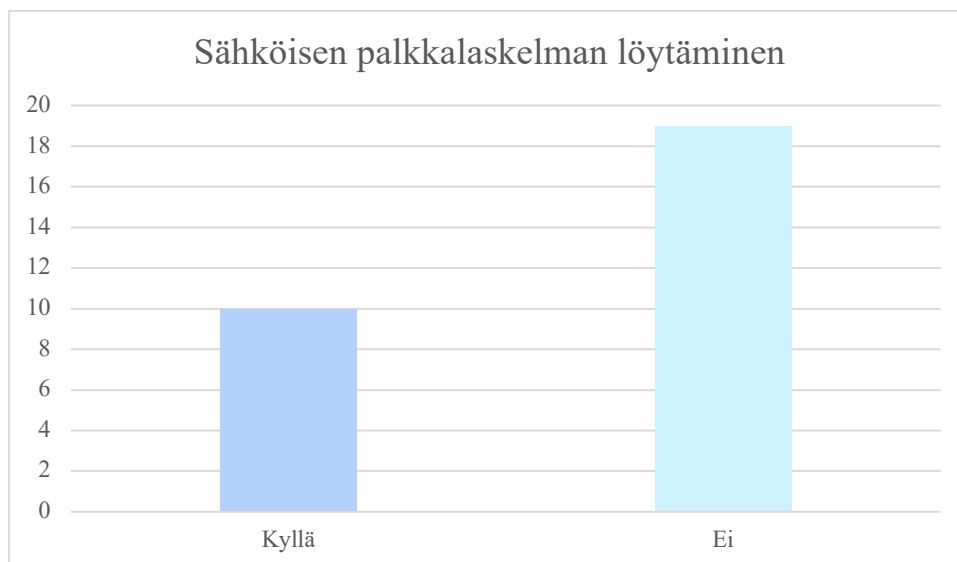


Kuvio 9. Tiedätkö miten palkkalaskelma sinulle toimitetaan

Hieman yli puolet vastaajista on ilmoittanut, etteivät he tiedä miten palkkalaskelma heille toimitetaan, kun vastausvaihtoehto en on saanut jopa 55,17 % äänienemmistön. Näin ollen 44,83 % taasen tietää kuinka palkkalaskelma heille toimitetaan. Tämän perusteella voidaan arvioida, että tiedon puute siitä, miten palkkalaskelma toimitetaan voi mahdollisesti vaikuttaa kysymyksen kuusi vastausten jakautumiseen.

Lähes kaikki mieheksi itsensä ilmoittaneet eivät tiedä (6) miten palkkalaskelma heille toimitetaan. Naisilla vastaavasti juuri ja juuri alle puolet (9) on ilmoittanut saman. Vastausten jakautumiseen on havaittavissa siis sukupuolesta johtuvia tekijöitä, sitä ei voida kuitenkaan yksiselitteisesti sanoa johtuvan sukupuolesta, vaikka sillä kuitenkin vaikuttaisi olevan mahdollisesti asian kanssa tekemistä. Sukupuoli voi olla osasyynä vastausten jakautumiselle, jos oletetaan että kyselyyn vastanneet ovat vastanneet rehellisesti. Vastausten määrään nähden ja erityisesti siihen, että miesten osuus kyselyssä on pienempi kuin naisten voi sukupuoli vaikuttaa. Jos miehiä olisi vastannut yhtä monta kuin naisia, voisi vastausten jakautuminen olla toisenlainen. Asiaa on kuitenkin mahdotonta sanoa varmaksi. Sukupuoli näyttää kuitenkin olla osa tekijänä siihen, tiedätkö vastaajat, miten palkkalaskelma heille toimitetaan.

Kysymyksellä yhdeksän haluttiin selvittää, onko vastaajille kerrottu mistä he löytävät palkkalaskelmansa, jos se toimitetaan sähköisessä muodossa. Vastausten jakautuminen on kuvion 10 mukainen.



Kuvio 10. Palkkalaskelman saaminen sähköisessä muodossa ja mistä sen löytää

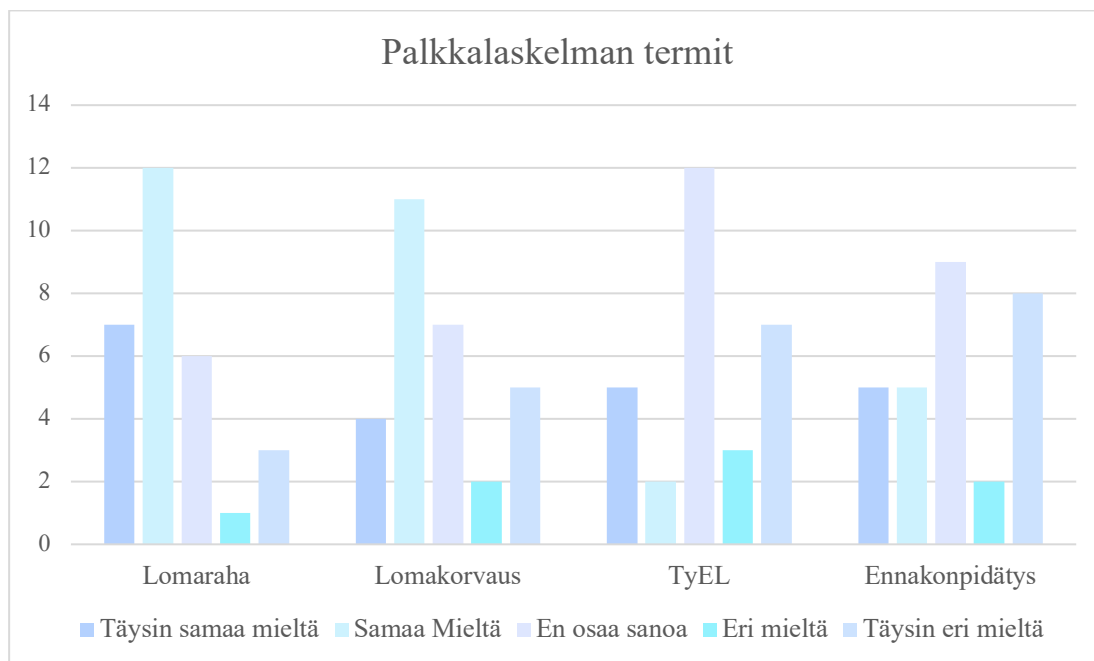
Suurin osa vastaajista ilmoitti, että heille ei ole kerrottu mistä he sähköisesti toimitettavan palkkalaskelman löytävät. Jopa peräti 65,52 % valitsi vastausvaihtoehdon ei, joka vastaa 19 kyselyn vastaajaa. Vastausten perusteella vain 34,48 % eli kymmenelle vastaajalle kahdestakymmenestäyhdeksästä, on ilmoitettu mistä he löytävät sähköisessä muodossa olevan palkkalaskelmansa.

Palkkalaskelmaa ei voi tarkistaa, jos ei edes tiedä mistä sen löytää. Työnantajan olisi hyvä kertoa työntekijälle, mistä tämä palkkalaskelmansa löytää, jotta sen voi myös tarkistaa. Toisaalta, jos työnantaja ei asiasta informoi on työntekijän kuitenkin hyvä olla myös omatoiminen ja asiasta kysyä, jos ei itse työnantajalta niin edes työkaverilta. Palkkalaskelman saaminen sekä sen tarkistaminen ovat kuitenkin tärkeitä, jotta työntekijä pystyy varmistaa, että palkanmaksu on loppujen lopuksi mennyt oikein.

Kysymyksellä kymmenen pyrittiin selvittämään tutkimusongelman ydintä eli kohde-ryhmän ymmärrystä palkkalaskelman sisällöstä. Kysymys arvioi sitä, kuinka hyvin vastaajat omasta mielestään tietävät palkkalaskelmasta poimitut termit:

- Lomaraha
- Lomakorvaus
- TyEL
- Ennakonpidätys

Valitut termit on käsitelty osana teoriaa kappaleissa 3.2 ja 3.3. Vastaukset jakautuivat kuvion 11 mukaisesti.



Kuvio 11. Palkkalaskelman termien tietäminen

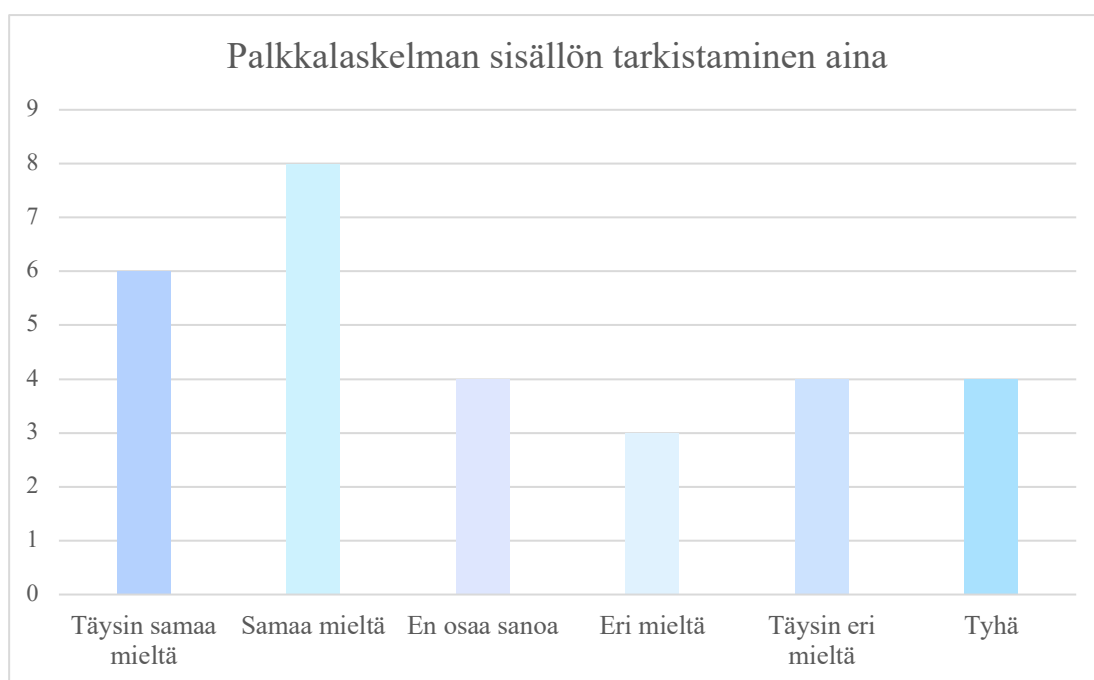
Termit lomaraha ja lomakorvaus olivat vastaajien mielestä parhaiten hallussa. Lomaraha-termi sai suurimman määrän täysin samaa mieltä -valintoja. Jopa 24,14 % oli valinnut tämän vastausvaihtoehdon. Molemmissa oli kuitenkin suhteessa muihin vähiten eri mieltä ja täysin eri mieltä -valintoja. En osaa sanoa -vastausvaihtoehto oli kerännyt molemmissa myös suhteellisen korkean äänimäärän, lomarahan kohdalla se keräsi 20,69 % ja lomakorvauksen kohdalla 24,14 %. Lomakorvauksen kohdalla täysin samaa mieltä oli saanut myös vähemmän ääniä, 13,79 %. Pääasiallisesti voidaan kuitenkin olettaa, että termit ovat vastaajilla tiedossa, jos niiden määritelmät eivät ole menneet sekaisin.

TyEL:in kohdalla en osaa sanoa -vastausvaihtoehto oli ylivoimaisesti käytetyin, kun peräti 41,38 % vastaajista oli antanut äänensä tälle vastausvaihtoehdolle. TyEL vaikuttaisi olevan vastaajien mielestä kaikista neljästä termistä vaikein. Vastausten määrään voi mahdollisesti vaikuttaa termin lyhennys sekä en osaa sanoa -vastausvaihtoehdon neutraali valinta, kun sen valitessa ei voi kokea olevansa väärässä. Toisaalta en osaa sanoa on vaikea vastausvaihtoehto, kun se ei kerro mitään vastaajan tiedosta. Toisaalta vastaaja voisi tietää mitä se tarkoittaa, toisaalta ei. On siis vaikea sanoa

varmaksi, kumpaan suuntaan vastaukset jakautuisivat ilman tätä vaihtoehtoa. Toiseksi eniten ääniä vastaajat antoivat täysin eri mieltä -vaihtoehdolle, 24,14 %. Vastaajista kuitenkin 17,24 % koki olevansa täysin samaa mieltä siitä, että tietää mitä termi tarkoittaa.

Ennakonpidätys oli suhteessa muihin termeihin tasavertaisin vastausvaihtoehtojen jakautumisessa. Kuitenkin täysin eri mieltä sai suurimman äänienemmistön, 27,59 %. Ennakonpidätys pitää sisällään useamman asian, joten en osaa sanoa ja täysin eri mieltä -vastausten enemmistö ei ole yllättävää. Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä keräsivät kuitenkin molemmat tasaisen vastausmäärän, kun molemmat saivat 17,24 % äänimäärän. Eri mieltä keräsi vain 6,90 % valinnoista.

Kysymyksellä yksitoista haluttiin selvittää, tarkistavatko kohderyhmän jäsenet ylipäättään saamaansa palkkalaskelman sisältöä. Kuvio 12 osoittaa vastausten jakautumisen.



Kuvio 12. Palkkalaskelman sisällön tarkistaminen aina

Täysin samaa mieltä ja samaa mieltä keräsivät vastaajilta suurimmat äänienemmistöt palkkalaskelman sisällön tarkistamiseen jokaisella kerralla, kun sellaisen saa. Vastaajista täysin samaa mieltä siitä oli 20,69 %. Samaa mieltä oli kuitenkin suurin osa kysymykseen vastanneista, kun peräti 27,59 % oli tämän vaihtoehdon valinnut. Tämän

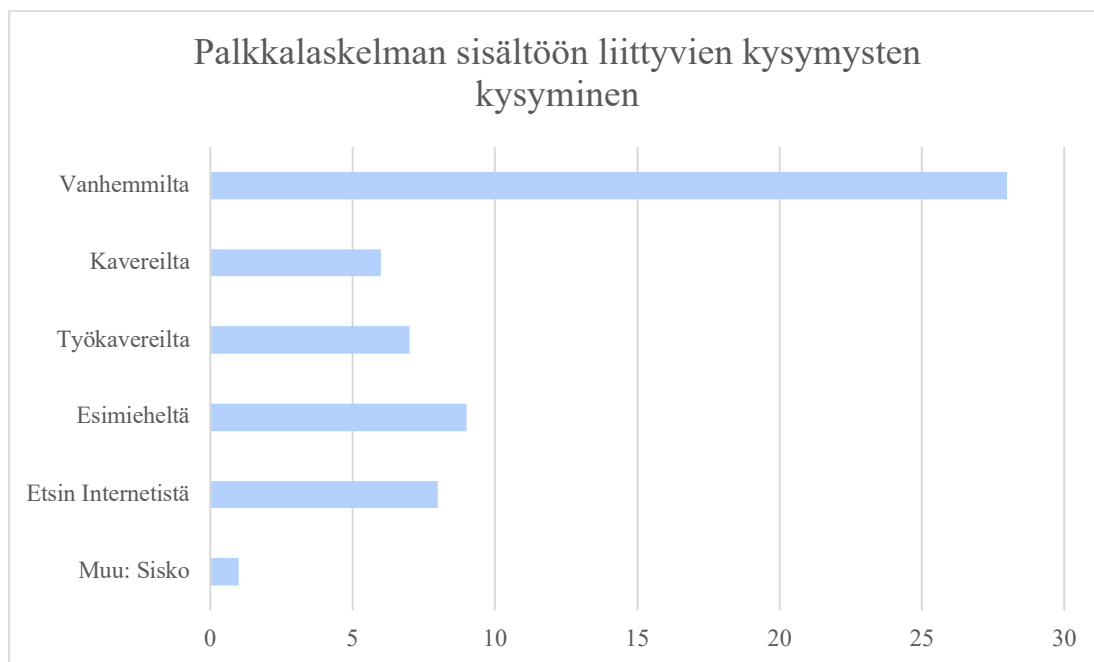
perusteella voidaan olettaa, että vastaajat tarkistavat palkkalaskelmansa sisällön hyvin, ellei joka kerta niin edes lähes joka kerta sen saadessaan. En osaa sanoa ja täysin eri mieltä -vaihtoehdot saivat yhtä paljon ääniä, samaan määrään pääsi myös tyhjäksi jätetty vastaus, jotka kaikki keräsivät 13,79 %. Eri mieltä väittämän kanssa oli vain 10,34 % vastanneista. Tämän vaihtoehdon valinneet saattavat kyllä tarkistaa palkkalaskelmansa sisällön, mutta eivät tee sitä säännöllisesti tai tekevät niin erittäin harvoin. He eivät kuitenkaan täysin jätä sitä tarkistamatta.

Itsensä naisiksi ilmoittaneet olivat jakautuneet suhteellisen tasaisesti jokaiselle vastausvaihtoehdolle. Miehet olivat jakautuneet enemmän akselille täysin samaa mieltä – en osaa sanoa. En osaa sanoa sekä tyhjät vastaukset ovat vaikeita, sillä niiden perusteella ei voi sanoa luottaako vastaaja sokeasti siihen, että tilille maksettava palkka on oikein kaikkine lisineen sekä tehtyine vähennyksineen. Tämän vuoksi palkkalaskelman tarkistaminen olisi aina tärkeää.

Kysymyksellä kaksitoista haluttiin selvittää keneltä tai mistä kohderyhmä saa tietoa, kun he tarvitsevat apua palkkalaskelmaan ja sen sisältöön liittyvissä kysymyksissä. Vai tiedustelevatko he sen sisällöstä vaihtoehtoisesti ollenkaan mitään. Vastaajat saivat valita useamman vastausvaihtoehdon kysymykseen ja halutessaan lisätä oman vastauksensa käyttäen muu-vastausvaihtoehtoa. Valmiiksi vastausvaihtoehdoiksi kysymykseen määriteltiin seuraavat:

- Vanhemmilta
- Kavereilta
- Työkavereilta
- Esimieheltä
- Etsin internetistä
- Muu

Kysymyksen vastaukset ovat jakautuneet kuvion 13 mukaisesti.



Kuvio 13. Keneltä kysyt tietoa palkkalaskelman sisältöön liittyen

Kolme vastaajaa oli valinnut kaikki valmiit vastausvaihtoehdot. Selkeä enemmistö vastaajista oli ilmoittanut kysyvänsä vanhemmilta palkkalaskelman sisältöön liittyviä kysymyksiä, kun peräti 96,55 % oli tälle vaihtoehdolle äänensä antanut. Vain yksi vastaajista oli jättänyt tämän vaihtoehdon valitsematta, kun taas peräti 15 vastaajaa oli valinnut vain tämän vaihtoehdon. On hyvä, että vastaajat kokevat vanhemmat hyväksi tiedonlähteeksi palkkalaskelmaan liittyvissä kysymyksissä. Kysymys ei kuitenkaan kerro, kuinka hyvin vanhemmat osaavat mahdollisesti kysymyksiin vastata, vaikka he ovatkin olleet työelämässä jo pidempään sekä käsitystä ja tietoa palkkalaskelmasta on ehtinyt jo kertymään.

Valmiista vaihtoehdoista loput jakautuivat erittäin tasaisesti. On hyvä huomata, että vastaajat olivat vanhempien jälkeen valinneet esimiehen toiseksi eniten tiedonlähteeseen palkkalaskelman sisältöön askarruttavissa kysymyksissä. Jopa 31,03 % oli tälle vaihtoehdolle antanut äänensä, ja yksi vastaajista on antanut äänensä ainoastaan tälle vaihtoehdolle. Etsin internetistä pääsi vielä vastaajien top kolmoseen 27,59 % äänimäärällä. Vaikka internet on nopea ja helppo tapa löytää informaatiota, sen luotettavuudesta ei voi aina olla täysin varma, on yllättävää, että se on vasta kolmantena. Positiivista on siis, että vanhemmat ja esimies koetaan paremmaksi ja luotettavammaksi tiedonlähteeksi, vaikka heidän ei välttämättä aina osaisi auttaa. Työkaverit saivat 24,14 % ja kaverit taas 20,69 % äänimäärän.

Yksi kyselyyn vastanneista oli käyttänyt myös vastausvaihtoehtoa muu ja ilmoittanut siskon olevan myös yksi henkilö keneltä kysyä apua palkkalaskelman sisältöön liittyvissä kysymyksissä. Kaikki muut kyselyyn osallistujista kokivat löytäneensä sopivat vastausvaihtoehdot ennalta määritellyistä vaihtoehdoista, eivätkä näin ollen lisänneet listaan mitään muuta.

5.1.3 Avoimet kysymykset

Avoimet kysymykset ovat kyselyissä aina haasteellisia sekä riskialttiita, sillä niihin vastaaminen saattaa usein jäädä huonolaatuiseksi, eli vastataan vain parilla sanalla tai ei anneta varsinaista vastausta kysymykseen. Kysymykset muotoiltiin riski huomioon ottaen avoimiksi, jotta niillä pystyttäisiin keräämään vastaajien oma mielipide ohjailematta heidän vastauksiaan millään tavalla. Avoimilla kysymyksillä he saivat ilmaista omasta mielestään parhaan tavan saada palkkalaskelmasta ymmärrettävämmän, vaikka vain muutaman sanan mittaisena vastauksena. Vähälläkin voi päästä pitkälle, jos vastaukset ovat sellaisia mitä voidaan analysointi vaiheessa viedä eteenpäin ja rakentaa kokonaisuudeksi.

Ensimmäisellä avoimella kysymyksellä haluttiin selvittää, minkä vastaaja kokee palkkalaskelmassa vaikeimmaksi ymmärtää. Haluttiin siis saada vastauksia ydin tutkimusongelmaan eli mikä palkkalaskelman sisällössä on kohderyhmälle vaikeaa. Kysymyksen ollessa avoin he pystyivät omin sanoin ilmaisemaan minkä he kokevat vaikeaksi, jolloin kokonaiskuvan saaminen on helpompaa.

Seuraavaksi poimintoja kysymykseen saaduista vastauksista:

- ”erilaiset termit”
- ”kaikki lisät”
- ”en ole hirveästi kuullut koko asiasta”
- ”kaiken”
- ”mikä se on”
- ”termit ja miksi palkan osia on niin paljon”

Enemmistö vastaajista päätyi vastaamaan en tiedä ja muutama oli jättänyt myös kokonaan vastaamatta, näiden osuus kyselyyn osallistuneista oli peräti 51,72 %. Käytettäviä vastauksia saatiin kuitenkin 31,03 % kyselyyn osallistuneilta. Koska kyselyyn osallistui myös sellaisia henkilöitä, jotka eivät ole ikinä palkkalaskelmaa saaneet, tuli myös tämän mukaisia vastauksia 10,34 %. Näiltä vastaajilta vastaukset olivat pääasiallisesti toteamus siitä, ettei sitä ole ikinä saanut tai ikinä kuullutkaan koko asiasta. Nämä olivat ymmärrettäviä vastauksia, sillä, miten voisi sanoa mikä on vaikeaa, jos ei ole vielä saanut ensimmäistä kertaa palkkalaskelmaa. Peräti 20,69 % jätti vastaamatta kysymykseen ja yksi vastaajista ilmoitti, ettei ymmärtänyt kysymystä.

Edellä mainituista niin sanotuista käytettävistä vastauksista peräti 55,56 % vastauksessa oli mainittu, että termit koetaan palkkalaskelmassa vaikeimpana ymmärtää. Muita vastauksia olivat muun muassa työeläke, lisät ja palkan osat ja niiden määrä. Termien yleisin maininta ei ole yllättävää, kun niistä harvoin puhutaan missään ja ne saattavat aika usein olla lyhennettyinä ilman minkäänlaista selitystä.

Kattavia ja käytettäviä vastauksia tuli enemmän niiltä vastaajilta, jotka olivat ilmoittaneet itsensä naispuolisiksi, miespuolisilta näitä tuli vain parilta vastaajalta. Naisia näistä vastaajista oli 77,78 % ja miehiä näin ollen 22,22 %. Sukupuolella ei voida kuitenkaan sanoa olevan vaikutusta vastausten laatuun, koska enemmistö kyselyyn osallistuneista oli kuitenkin naisia. Iällä voidaan olettaa olevan mahdollisesti pientä vaikutusta vastaajien tietoon. Enemmistö kyselyyn osallistuneista oli ilmoittanut iäkseen 16, ja myös enemmistö en tiedä -tyylisistä vastauksista tuli näiltä vastaajilta.

Toisella avoimella kysymyksellä haluttiin selvittää kohderyhmän näkökulmasta vaihtoehtoja heidän mielestään parhaaseen mahdolliseen ratkaisuun siitä, miten palkkalaskelman ymmärrettävyyttä voitaisiin parantaa. Kysymyksen avulla sovelletaan saatua informaatiota, jonka pohjalta lähdetään kokoamaan mahdollisimman parasta ratkaisuehdotusta. Haluttiin siis saada vastaajien mielipide asiaan, koska he eivät ole asiaa opiskelleet, jolloin he osaavat sanoa mikä on vaikeaa ja jolloin ehdotuksen rakentaminen on helpompaa, kun näkökulma on tällaiselta kohderyhmältä.

Seuraavaksi poimintoja kysymykseen saaduista vastauksista:

- ”se, joka palkkalaskelman antaa, selittäisi sen”
- ”esimerkiksi, koulun yhteiskuntaopin tai talousmatematiikan kurssilla palkkalaskelma läpi ja selitettäisiin jokaiselle ymmärrettäväksi”
- ”kertomalla siitä enemmän esim. koulussa”
- ”voisi olla termien selvennys esim. nurkassa”
- ”opettamalla nuorille termien merkitys”
- ”lyhyempi ja selkeämpi”
- ”ei käytettäisi lyhennelmiä ja olisi tiivistelmä sen käytöstä”
- ”niistä pitäisi opettaa kouluissa, mutta ainakin lisäämällä laskelmaan osoitteen selkeälle nettisivulle, jossa kaikki olisi huolellisesti selitetty. En tiedä olisiko liian vaivalloista selittää termit itse laskelmassa edes lyhyesti auki. Mitä enemmän palkan osia laskelmassa on, sitä enemmän on myös silmissä viliseviä lukuja, joiden sijoittelu voisi olla jotenkin selkeämpi”

En tiedä -tyylisiä vastauksia tuli suhteellisen paljon, näiden osuus oli 43,48 %. Tämä ei ole tyyliltään ihanteellinen vastaus, kun pyritään ymmärtämään kohderyhmää ja heidän vastaustensa pohjalta rakentamaan ideaa. Nämä kuitenkin antavat jonkinlaista kuvaa vastaajista, joka voi tietenkin olla monenlainen. Syytä vastauksille ei voi tietää, mutta joillakin vastaajilla se voi mahdollisesti olla kiinnostuksen puute, tilille tuleva itse rahasumma kiinnostaa enemmän kuin palkkalaskelma tai sen sisältö. Kuusi kyseeseen osallistunutta jätti kokonaan vastaamatta kysymykseen, kyseiset vastaajat jättivät vastaamatta myös edelliseen kysymykseen. Käytettäviä vaihtoehtoja antoi 37,93 % kyselyyn vastanneista ja yksi kyselyyn osallistunut ilmoitti, ettei ole kehitysideoita.

Edellisen kysymyksen vastausten tapaan myös tämän kysymyksen vastauksissa nousivat termit usein esille. Koska termit koetaan vaikeiksi ymmärtää, ei ole myöskään yllättävää, että niitä halutaan jotenkin selkeämmiksi. Vastauksissa on noussut esille myös koulu sekä opettaminen. Kaiken kaikkiaan halutaan kuitenkin, että asiat selitettäisiin selkeästi ja niistä kerrotaisiin enemmän.

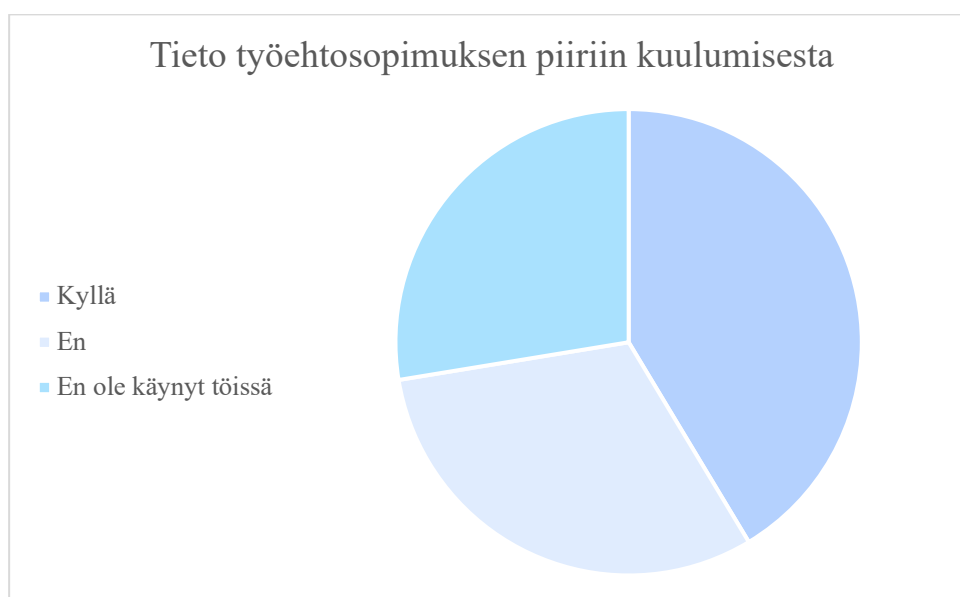
Vastaajien ikä ei ole vaikuttanut heidän antamiinsa mielipiteisiin ja vaihtoehtoihin. Vastaukset olivat jakautuneet iän puolesta tasaisemmin kuin edellisessä

kysymyksessä. Sukupuoli on taasen vaikuttanut annettujen vastausten laatuun. Naisiksi itsensä ilmoittaneet ovat antaneet enemmän ideoita, kun miehiksi itsensä ilmoittaneista vain kaksi on antanut jonkin vaihtoehdon, jolla palkkalaskelmasta voitaisiin saada ymmärrettävämpi. Tähän kuitenkin on huomioitava mies vastaajien määrä suhteessa naisiin, jos miespuolisia vastaajia olisi ollut enemmän voisi tilanne olla toisenlainen.

5.1.4 Työehtosopimus

Työehtosopimuksen osiolla haluttiin selvittää kohderyhmän yleistä käsitystä työehtosopimuksesta sekä niistä asioista, jotka nostettiin opinnäytetyössä esiin kappaleessa 4. Näitä kysyttiin niin teorian tueksi kuin antamaan käsitystä vastaajien ymmärryksestä työehtosopimuksista. Yleisellä tasolla haluttiin varmistaa, että vastaajat tietävät mitä työehtosopimuksessa on voitu määrittää tukemaan työntekijän oikeuksia.

Työehtosopimusosion ensimmäisellä kysymyksellä (15) haluttiin selvittää, tietävätkö vastaajat, minkä työehtosopimuksen piiriin he kuuluvat. Vastausvaihtoehtoina olivat kyllä, en ja en ole käynyt töissä. Kysymyksen vastausten jakautuminen on kuvion 14 mukainen.

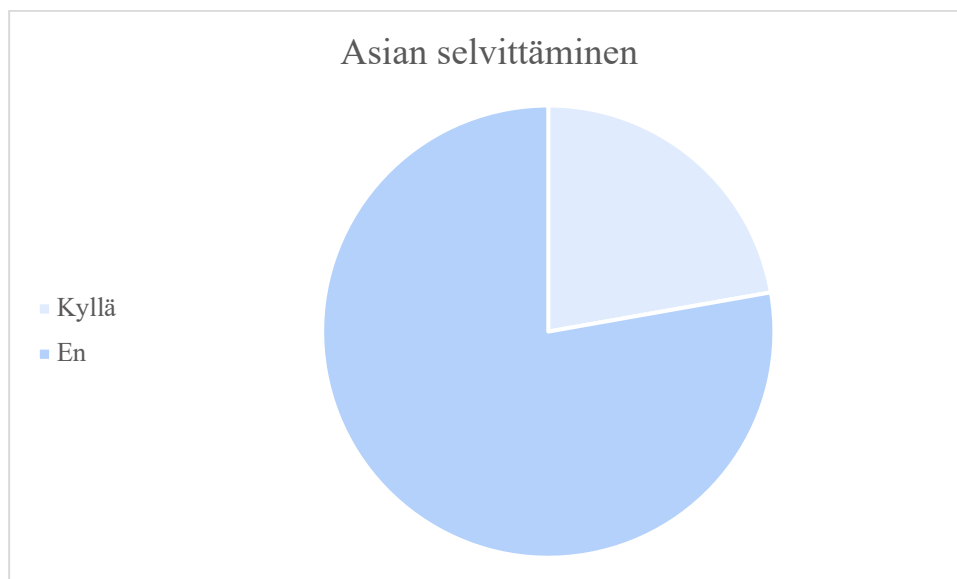


Kuvio 14. Työehtosopimuksen piiriin kuuluminen

Vastaukset ovat jakautuneet hyvin, sillä enemmistö työtaustan omaavista tietää, minkä työehtosopimuksen piiriin kuuluu tai on kuulunut. Jopa 41,38 % vastaajista tietää minkä työehtosopimuksen piiriin kuuluu. Jos laskusta otetaan kuitenkin pois ne, joilla työkokemusta ei ole, saadaan 57,14 %. Tämän johdosta en-vastausvaihtoehto on kerännyt kokonaisuudessaan 31,03 %, ja vastaavasti jos laskuista otetaan pois työkokemuksettomat, tulee tulokseksi 42,86 %. En ole käynyt töissä sai 27,59 % äänistä.

Kyllä-vastauksen suuri äänimäärä on erittäin positiivinen, mutta vaikea. Vaikka vastaaja tietäisikin minkä työehtosopimuksen piiriin kuuluu, niin ei se välttämättä tarkoita sitä, että tämä tietäisi mitä siinä on sovittu esimerkiksi palkan osalta. On hyvä jo varhaisessa vaiheessa työuraa tietää, minkä työehtosopimuksen piiriin kuuluu. Tämän myötä työpaikan ja alan vaihdoksen myötä saattaa olla mahdollisempaa, että selvittää myös uudelleen minkä työehtosopimuksen piiriin kuuluu. Asia on hyvä tietää, kun niillä sovitaan kuitenkin työntekijän kannalta asioista mahdollisimman edullisiksi. Esimerkiksi vastaaja, joka ei ole käynyt vielä töissä pääsee töihin, on tämän hyvä tietää minkä työehtosopimuksen piiriin hän tulee kuulumaan. Tämän myötä pystyy työsopimuksesta varmistamaan, että palkka on vähintäänkin työehtosopimuksessa määritetyn vähimmäispalkan suuruinen.

Kysymys 16 oli jatkokysymys edelliseen kysymykseen niille, jotka olivat valinneet vastausvaihtoehdon en. Kysymyksellä haluttiin selvittää, olivatko vastaajat yrittäneet selvittää minkä työehtosopimuksen piiriin he kuuluvat, jos he eivät sitä tiedä. Kuvio 15 osoittaa vastausten jakautumisen.



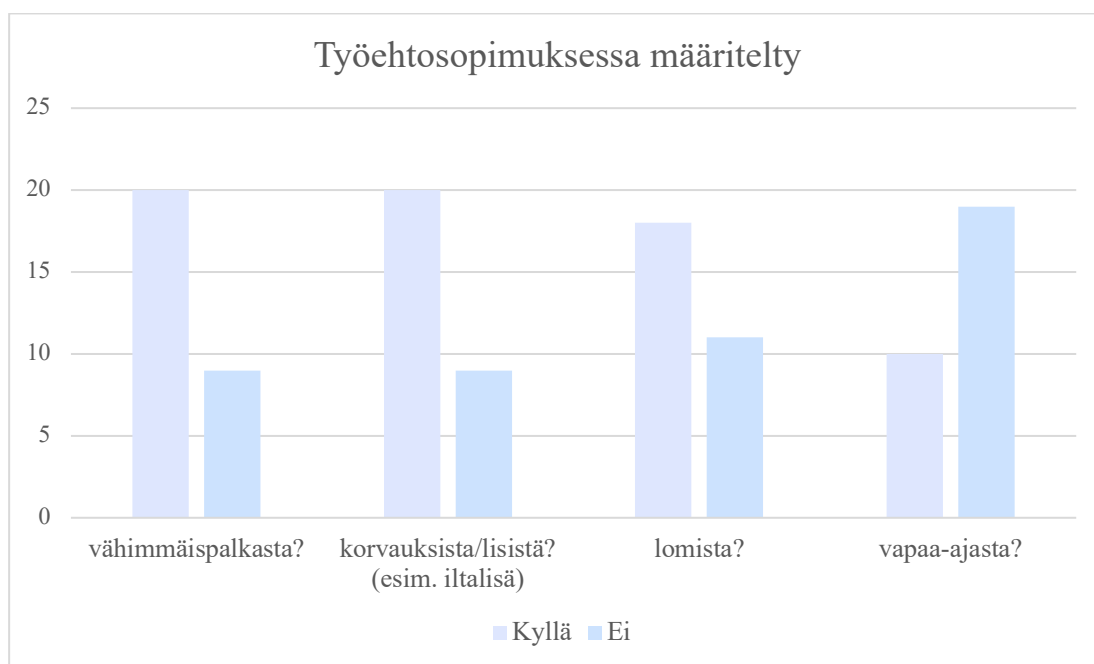
Kuvio 15. Onko yrittänyt selvittää, jos vastasi kysymykseen 15: ”En”

Kysymyksen 15 en-vastausten määrä oli yhdeksän, joten tähän kysymykseen odotettiin näiltä vastaajilta enää valinta. Kaksi en ole käynyt töissä -valinnat tehnyttä oli kuitenkin tähänkin vastannut, mutta heidät jätettiin laskelmasta pois. Suurin osa niistä, jotka eivät tiedä minkä työehtosopimuksen piiriin kuuluu ei ole miettinyt asian selvittämistä. Jopa 77,78 % oli antanut äänensä en-vaihtoehdolle, joka vastaa seitsemää vastaajaa. Kyllä-vaihtoehdolle oli äänensä antanut näin ollen vain 22,22 % eli kaksi vastaajaa.

Olisi hyvä tietää minkä työehtosopimuksen piiriin kuuluu, sillä niissä määritellään muun muassa palkoista, lisistä ja työajoista. Mitä aikaisemmin tietää minkä työehtosopimuksen piiriin kuuluu, sitä aikaisemmin pystyy varmistamaan, että tulee kohdelluksi oikein esimerkiksi palkkauksen suhteen. Työehtosopimuksissa määritellään vähimmäispalkkoja eri tilanteisiin, kuten lukioikäisille työntekijöille, joten vähimmäispalkan suuruus tai laskutapa on hyvä tietää. Ilman tätä tietoa on mahdollista, että palkkaa maksetaan liian vähän esimerkiksi kesätöistä.

Toiseksi viimeisellä kysymyksellä haluttiin selvittää kohderyhmän käsitystä siitä, onko nostetuista asioista sovittu työehtosopimuksella. Kysymykseen nostettiin esille vähimmäispalkka, korvaukset/lisät (esim. iltalisä), lomat sekä vapaa-aika. Kysymyksessä ilmenevät asiat on käsitelty tarkemmin kappaleessa 4. Kuvioista 16 ilmenee

vastausten jakautuminen koskien vastaajien käsitystä työehtosopimuksessa määriteltiin asioihin.



Kuvio 16. Työehtosopimuksessa määritely

Vastaukset ovat jakaantuneet suhteellisen ihanteellisesti. Pääasiallisesti vastaajat ovat tienneet mitä työehtosopimuksella on määriteltä, eli kaikki kysymykseen valitut kohdat. Koska kysymyksen jokaisesta kohdasta on sovittu työehtosopimuksella ja näin ollen jokaisessa kohdassa olisi pitänyt valita kyllä-vaihtoehto, on tämä saattanut hämmätä vastaajia.

Vähimmäispalkasta ja korvauksista/lisistä -kohdissa äänimäärät ovat jakautuneet täysin samanlaisesti, kun kyllä-vaihtoehtoilla on molemmilla 68,97 % äänimäärä ja ei-vaihtoehdolla taasen 31,03 % äänimäärä. Vastaajat ovat siis hyvin perillä siitä, että näistä on ainakin sovittu työehtosopimuksilla. Tämä on hyvä sillä, sen johdosta heidän voidaan olettaa tietävän, kuinka paljon heidän tulisi palkkaa saada. Toisaalta heidän voidaan olettaa vähintäänkin tietävän, että he voivat sen sieltä tarkistaa, kun se on tarpeellista.

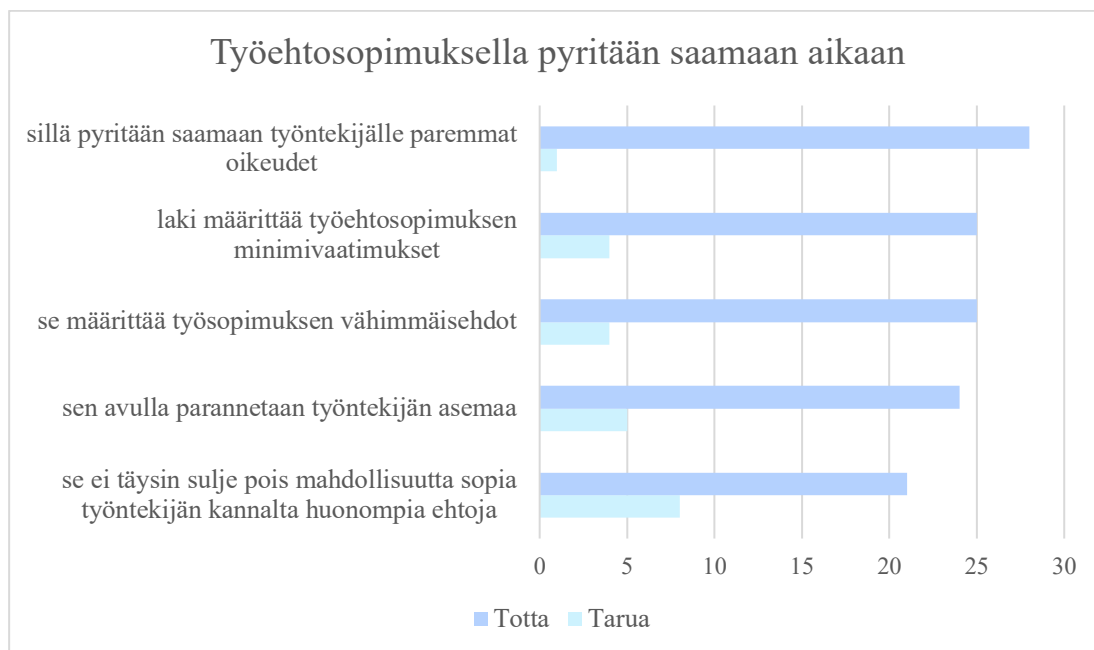
Lomista kohdan äänimäärät ovat jakautuneet taasen kyllä 62,07 % ja ei 37,93 %. Tässä kohdassa äänien jakautuminen on tasaantunut parilla äänellä. Pääosin vastaajat ovat kuitenkin joko tienneet tai arvanneet, että työehtosopimuksilla on määritetty lomista.

Viimeisen kohdan vastaukset ovat jakautuneet muista selkeästi erikseen, kun kyllä-vaihtoehdon valitsi vain 34,48 % ja ei-vaihtoehdon peräti 65,52 %. Kohta on saattanut mahdollisesti herättää hämmennystä siitä, miten työehtosopimuksella voidaan vapaa-ajasta sopia, jonka myötä ei-vastauksen äänimäärä on niin korkea. Vapaa-aika kuuluu työntekijän lepoaikaan, joten siitä on määritelty työehtosopimuksella. Työehtosopimuksilla sovitut lepoajat eivät välttämättä kosketa vastaajia samalla tavalla kouluarkena tehdyillä työvuoroilla, jolloin työvuorot ovat lyhyitä. Koulun loma-aikoina tehtävän työn aikana olisi asia kuitenkin hyvä tietää, jotta työntekijä ei ylikuormita itseään liiallisella työllä.

Viimeisellä kysymyksellä pyrittiin selvittämään kohderyhmän yleistä ymmärrystä ja käsitystä työehtosopimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista työntekijän näkökulmasta. Mitä sillä pyritään saamaan työntekijälle ja miksi sellaisia tehdään. Kysymyksellä pyrittiin selvittämään kohderyhmän näkemystä siitä, mitä työehtosopimuksella pyritään saamaan aikaan pienempinä väittäminä, jotka olivat:

- sillä pyritään saamaan työntekijälle paremmat oikeudet
- laki määrittää työehtosopimuksen minimivaatimukset
- se määrittää työsopimuksen vähimmäisehdot
- sen avulla parannetaan työntekijän asemaa
- se ei täysin sulje pois mahdollisuutta sopia työntekijän kannalta huonompia ehtoja.

Kuvio 17 osoittaa vastausten jakautumisen koskien kohderyhmän yleistä käsitystä työehtosopimuksesta ja sen tarkoituksesta.



Kuvio 17. Mitä työehtosopimuksella pyritään saamaan aikaan

Vastaukset ovat jakautuneet ihanteellisella tavalla jokaisen väittämän kohdalla. Kokonaisuudessaan kysymyksen kannalta voidaan päätellä, että työehtosopimuksen tarkoitus on kohderyhmällä hyvin tiedossa. Jokaisen väittämän kohdalla enemmistö vastaajista on sitä mieltä, että ne ovat totta. Tarua-vastausvaihtoehto kerää kuitenkin jokaisella väittämällä hieman lisää ääniä, se ei kuitenkaan yhdenkään väittämän kohdalla nouse lähelle totta-vastauksen äänimäärää.

Ensimmäinen väittämä eli ”työehtosopimuksella pyritään saamaan työntekijälle paremmat oikeudet”, on vastaajilla parhaiten tiedossa, kun totta on kerännyt 96,55 % äänimäärän. Tarua on näin ollen saanut vain 3,45 % äänimäärän. Vastaajat tietävät näin ollen työehtosopimuksen ehkä tärkeimmän tarkoituksen työntekijän näkökulmasta.

Toisena väittämänä olevan ”laki määrittää työehtosopimuksen minimivaatimukset” on saanut myös erittäin hyvän vastausjakauman. 86,21 % vastaajista on antanut äänensä totta-vastausvaihtoehdolle, kun 13,79 % on antanut äänensä tarua-vaihtoehdolle. Tällaisia lakeja ovat esimerkiksi työaikalaki 872/2019 ja laki nuorista työntekijöistä 998/1993. Työehtosopimusta ei voi näin ollen kirjoittaa mielivaltaisesti, sen tulee pohjautua lakeihin, jos se on mahdollista. Väittämä ”työehtosopimus määrittää työehtosopimuksen vähimmäisehdot”, on kerännyt edellisen väittämän kanssa saman

äänijakauman, eli totta-vaihtoehdon on valinnut 86,21 % ja tarua-vaihtoehdon on valinnut 13,79 % vastaajista. Työsopimusta ei voi siis tehdä työehtosopimuksessa sovitulta osilta erilaisiksi, vaan sen tulee pohjautua työehtosopimukseen. Näin ollen esimerkiksi palkkaa ei voi siis sopia pienemmäksi mitä työehtosopimuksella on sovittu vähimmäispalkasta.

Toiseksi viimeisellä väittämällä eli ”työehtosopimuksen avulla parannetaan työntekijän asemaa”, on äänien jakautuminen pienentynyt taas hieman. Totta on saanut 82,76 % äänimäärän ja tarua on saanut jo 17,24 % äänimäärän. Työntekijän aseman tulisi olla työyhteisössä tasavertainen kollegoihin nähden, työtasosta riippumatta. Eroavaisuuksia tulee, mutta niiden tulisi olla selkeästi määriteltävissä. Tällaisena voidaan mainita palkka, lähtökohtaisesti samoja tehtäviä suorittavilla tulisi olla samansuuruinen palkka, mutta toiselle voidaan kuitenkin perustellusti maksaa enemmän esimerkiksi kokemuslisän myötä.

Väittäjä ”työehtosopimus ei täysin sulje pois mahdollisuutta sopia työntekijän kannalta huonompia ehtoja” on saanut väittämistä korkeimman tarua-äänimäärän. Tästä huolimatta, se on kuitenkin totta-äänimäärää huomattavasti pienempi. Vastaajista 72,41 % on antanut äänensä totta-vaihtoehdolle ja tarua on kerännyt näin ollen 27,59 % äänimäärän. Äänen jakautumisesta huolimatta enemmistö vastaajista on tiennyt, että työehtosopimuksesta huolimatta on mahdollista, että työntekijälle voidaan sopia huonompia ehtoja. Työehtosopimuksen ansiosta se ei ole kuitenkaan jokaisen sovittavan asian kohdalla ole mahdollista, kuten palkan. Työntekijän kannalta huonompien ehtojen sopiminen on kuitenkin mahdollista työpaikkakohtaisella sopimisella.

5.2 Johtopäätökset ja ehdotus

Kokonaisuudessaan kyselyn vastausprosentti jäi toivottua alhaisemmaksi. Vähimmäisosallistujamääräksi olisi toivottu 50 opiskelijaa, jolloin vastausprosentti olisi ollut 7,69 %. Tällöin oltaisiin saatu kattavampi käsitys kohderyhmän mielipiteistä sekä tietoon mahdollisesti vaikuttavista tekijöistä. Mutta kuten kappaleen viisi alussa todettiin, riski kyselytutkimuksen vastausprosentin jäämisestä alhaiseksi tiedettiin. Alhainen

vastausprosentti vaikuttaa myös tutkimuksen reliabiliteettiin (luotettavuus) ja validiteettiin (pätevyys).

Koska vastausprosentti oli huomattavan alhainen, ei saatu tulos ole välttämättä täysin luotettava ja pätevä. Kyselytutkimuksissa on aina mahdollista, että vastaajat eivät ole rehellisiä tai he valitsevat vain satunnaisen vastausvaihtoehdon, koska kokevat, että kyselyyn on pakko vastata. Kyselyn toistaminen jollekin toiselle lukiolle tai muutoin eri kohderyhmälle tuottaisi hyvin mahdollisesti erilaisen tuloksen.

Kohderyhmällä on hyvin tiedossa työehtosopimuksen tarkoitus ja tavoite. Vaikka ei olisikaan tietoa siitä, minkä työehtosopimuksen piiriin itse kuuluu, on yleisesti tiedossa mitä niiden avulla sovitaan. Yleisestä tiedosta huolimatta, olisi kuitenkin oman edun mukaista tietää myös minkä työehtosopimuksen piiriin itse kuuluu. Näin ollen pystyisi varmistumaan siitä, että omalla kohdalla ainakin määritellyt minimiehdot toteutuvat esimerkiksi palkan osalta.

Kyselyn pohjalta saatujen vastausten perusteella toimeksiantajalle saatiin hyviä ehdotuksia siitä, miten heidän palkkalaskelmasta voitaisiin saada helpommin ymmärrettävä. Valitettavasti kaikki saaduista kehitysehdotuksista eivät ole mahdollisia toimeksiantajan toteuttaa moninaisista syistä. Kuitenkin joukossa oli myös hyviä ja toteutuskelpoisi ideoita.

Vastaajilta saatiin ehdotuksena, että palkkalaskelman antaja selittäisi sen sisällön ja koulussa opetettaisiin siitä. Ensimmäinen vaihtoehto ei ole huono, mutta ei välttämättä kaikkein paras. Tämä vaatisi kuitenkin jonkinlaisen yhteisen tilaisuuden, jossa palkan-saajille asia selitettäisiin sekä asian kertojan tulisi tietää kaikki tarvittava. Sen pitäisi näin ollen olla joko konsultoitu henkilö asiakasyrityksessä, kuten HR-henkilö tai esimies, tai vaihtoehtoisesti palkanlaskija pitäisi niin sanotusti vierailun asiakasyrityksessä käyden kertomassa palkkalaskelman sisällöstä. Jälkimmäiseen vaihtoehtoon on valitettavasti vaikea päätyä muun muassa resurssisyistä. Kouluissa opetettavat asiat ovat kuitenkin opetussuunnitelman mukaisia, jolloin vaihtoehtona olisi vain vierailuluennot koululla, joissa sisältö ja käyttö käytäisiin läpi. Tämä on kuitenkin juuri resurssi syistä epäkäytännöllinen ratkaisu, vaikka voisikin olla ymmärtämisen kannalta paras.

Saatujuen tietojen perusteella palkkalaskelmassa olevat lyhenteet tulisi avata sekä termit käsitellä lyhyesti. Mitä ne tarkoittavat ja pitävät sisällään sekä miksi ne ovat palkkalaskelmassa. Koska palkkalaskelmapohjat ovat pääsääntöisesti valmiiksi muotoiltuja pohjia, joita ei voida muuttaa noin vain, vaihtoehtona voisi näin ollen olla erillinen pdf-tiedosto. Tämä voitaisiin toimittaa palkansaajalle tai palkanmaksajalle, joka tarvittaessa jakaisi sen eteenpäin alaisille. Tiedostossa olisi lyhenteet avattu, selitetty termit ja niiden merkitys sekä lyhyt tiivistelmä, miten palkkalaskelmaa käytetään.

Tiedostossa voisi olla asiat esitettynä esimerkiksi seuraavan mukaisesti:

- Ennakonpidätys
 - Pitää sisällään valtion tuloveron, kunnallisveron, sairausvakuutusmaksun sekä mahdollisen kirkollisveron.
- Ylityö 50 % vrk
 - Vuorokauden aikana tehdyn kahden ensimmäisen ylityötunnin ajalta maksettavaa korotettua palkkaa.
- Vuosilomapalkka
 - Lomaa ennen maksettava palkka, määräytyminen riippuu palkanperusteesta sekä loman pituudesta.
- Lomaraha
 - Maksetaan kertyneiden vuosilomapäivien myötä ja on 50 % palkasta.
- Työeläkemaksu TyEL
 - Vuosittain vahvistettava eläkemaksu, maksun suuruuteen vaikuttaa myös työntekijän ikä.
- Mahdolliset palkanosat: henkilökohtainen palkanosa ja tehtäväkohtainen palkanosa
 - Henkilökohtainen palkanosa: työkokemus, lisäkoulutukset ja erityisosaaminen.
 - Tehtäväkohtainen palkanosa: työn vaativuus ja tehtävät.

Palkkalaskelman käyttöohje/tarkistusohje:

Palkkalaskelmasta on hyvä tarkistaa bruttopalkka, veroprosentit sekä tämän perusteella maksettu vero. Verojen suhteen on myös hyvä itse pitää silmällä vuoden tulorajaa, jotta tuloraja ei ylity ja näin ollen palkasta perittävän veron määrä nouse lisäprosentin mukaiseksi. Palkkalaskelmasta itsestään on hyvä tarkistaa nettopalkka eli tilille maksettava palkka. Laskelmassa esitettyä nettopalkkaa on hyvä verrata tilille maksettuun palkkaan, ja näin ollen tarkistaa, että tilille on tullut oikean suuruinen summa palkkaa.

6 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada avattua palkkalaskelmassa olevia käsitteitä ja selkeytettyä, mitkä niihin vaikuttavat. Samaan pyrittiin myös työehtosopimuksessa sovitulla asioilla palkkalaskelman näkökulmasta, sekä kohderyhmän näkökulmasta tärkeisiin asioihin. Tavoitteena oli myös saada toimeksiantajalle luotua luonnostelma ehdotuksesta, jonka avulla he pystyisivät saamaan palkkalaskelmastaan ymmärrettävämman sekä mahdollisesti vähentämään yhteydenottoja sen sisältöön liittyen.

Tavoitteisiin päästiin hyvin. Työn teoriaosuudessa saatiin niin palkkalaskelmaa kuin työehtosopimusta avattua tarpeeksi laajasti sekä kattavasti. Asiat saatiin ilmaistua myös selkeästi, joten myös sellaisen lukijan, jolla ei ole koulutusta asiasta pitäisi ne ymmärtää. Myös ehdotuksen osalta päästiin omalta osalta hyvään lopputulokseen. Ja koska kyseessä on vain ehdotus, saa toimeksiantaja tarpeidensa mukaisesti sitä vielä muokattua, jos he kokevat sen käytännölliseksi.

Aihe oli ajankohtainen, koska palkkalaskelma sekä työehtosopimus ovat koko ajan merkityksellisiä työssäkäyville. Palkkalaskelma on tärkeä ja sen ymmärtäminen yhtä tärkeää. Palkansaajan on hyvä tietää mitä maksetaan ja miksi sekä miltä ajalta. Myös vähennykset ja niiden suuruus sekä lisät mitä maksetaan ja kuinka suuria ne ovat. Ainoastaan palkkalaskelmasta on mahdollista tarkistaa kyseiset asiat, tilille maksetusta palkasta näitä ei voi tarkistaa tai ymmärtää. Tämän takia palkkalaskelma tulisikin tarkistaa jokaiselta palkanmaksukaudelta erikseen.

Työehtosopimuksessa sovitusta asioista olisi olla hyvä myös perillä. Tämä siksi, että ne muuttuvat tietyin ajoin eivätkä näin ollen pysy samoina aina uuden sopimuksen tullessa voimaan. Sekä se yksinkertainen asia, että niitä tehdään työntekijän kannalta mahdollisimman hyväksi ja heidän etuaan ajatellen.

Aihe oli itselle myös mielenkiintoinen, koska palkkalaskelma on kiinnostanut itseä oman työuran alusta asti. Omasta kokemuksesta palkkalaskelmaa ei ole aina helppo ymmärtää, joten oli mielenkiintoista kehitellä ideaa, jonka avulla siitä voisi saada helpommin ymmärrettävän.

Opinnäytetyöprosessi oli mielenkiintoinen kokemus. Oli mielenkiintoista työstää itselle mieluisaa aihetta ja oppia prosessin aikana myös uutta. Kirjoitusprosessi itsessään oli kokonaisuutena mielenkiintoinen. Asioiden avaaminen selkeäksi tuotti välillä hankaluuksia, kun lähteinä käytti lakitekstejä, joiden ymmärtämisessä oli itsellä välillä aluksi vaikeaa. Eikä termien avaaminen tuntunutkaan tämän myötä aina kaikkein helpoimmalta työltä.

LÄHTEET

Accountor. (2020). Accountorin palveluyhtiöt ovat jatkossa Accountor Services Oy. Haettu 24.8.2021 osoitteesta <https://www.accountor.com/fi/finland/uusi/accountorin-palveluyhtiöt-ovat-jatkossa-accountor-services-oy>

Accountor. (n.d.). Tietoa meistä. Haettu 14.8.2021 osoitteesta <https://www.accountor.com/fi/finland/tietoa-meista>

Anttila, O., Bruun, N., Engblom, M., Hellstén, H., Hietala, H., Jarmas, T., Kivimäki, K., Lehto, A., Mäkelä, A., Penttilä, M. & Sunnari, T. (2021). Työsuhdeasioiden käsikirja II (7., uudistettu painos, nide II). Edita.

Bruun, N. & von Koskull, A. (2012). Työoikeuden perusteet (2., uudistettu painos). Talentum Media.

Duunitori. (19.5.2021). Mikä on lomaraha? Näin lomarahan määrä lasketaan – katso esimerkki. <https://duunitori.fi/tyoelama/mika-on-lomaraha>

Eklund, I. & Hakonen, M. (2020). Palkanlaskennan taitajaksi. Sanoma Pro.

Engblom, M. (2013). Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttuminen (2., uudistettu painos). Sanoma Pro.

Ennakkoperintäasetus 1124/1996. Haettu 16.9.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19961124>

Erto. (n.d.a). Loma-ajan palkka, lomaraha ja lomakorvaus. Haettu 25.9.2021 osoitteesta <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/vuosiloma/loma-ajan-palkka-lomaraha-ja-lomakorvaus>

Erto. (n.d.b). Työehtosopimus takaa työntekijälle lakia paremmat ehdot. Haettu 14.8.2021 osoitteesta <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyoehtosopimus>

Heikkilä, T. (2014). Tilastollinen tutkimus (9., uudistettu painos). Edita Publishing. <https://www.ellibslibrary.com>

Isosävi, J. (1.1.2019). Ennakkopidätys. <https://www.palkkaus.fi/abc/ennakonpidatys/>

Kaupan työehtosopimus 1.2.2020-31.1.2022 ja palkkaliite 1.4.2020-31.1.2022. (2020). Kaupan liitto ja Palvelualojen ammattiliitto. https://www.pam.fi/media/pdf-tessit/tes_kauppa_2020_2022_web.pdf

Kela. (2021a). Opintorahan verotus. Haettu 17.10.2021 osoitteesta <https://www.kela.fi/verotus>

Kela. (2021b). Työnantajan sairausvakuutusmaksu. Haettu 15.9.2021 osoitteesta <https://www.kela.fi/tyonantajat-tyonantajan-sairausvakuutusmaksu>

Kondelin, A. & Peltomäki, T. (2021). Palkkahallinnon säädökset 2021 (15., uudistettu painos). Alma Talent.

KvantiMOTV. (2010). Numerolukutaito: Tutkimuksen analyysivaihe. Haettu 26.10.2021 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/numerolukutaito/analyysi.html>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Haettu 6.9.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Laki nuorista työntekijöistä 998/1993. Haettu 6.9.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>

Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta 555/1998. Haettu 25.9.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980555>

Laki verotusmenettelystä 1558/1995. Haettu 16.9.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1995/19951558>

Lapin AMK. (2021). Opinnäytetyön toteuttaminen. Haettu 14.4.2021 osoitteesta <https://www.lapinamk.fi/fi/Opiskelijalle/Opinto-opas,-AMK-tutkinto/Opinnaytetyoohje/Opinnaytetyon-toteuttaminen>

Mattila, M. (24.9.2021a). Opinnäytetyön yhteyshenkilön Mikael Mattilan sähköposti.

Mattila, M. (20.8.2021b). Opinnäytetyön yhteyshenkilön Mikael Mattilan sähköposti.

Ojasalo, K., Moilanen, T., & Ritalahti, J. (2014). Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan (3.-4. uudistettu painos). Sanoma Pro. <https://www.ellibslibrary.com>

Palvelualojen ammattiliitto PAM. (2021). Normaalisitova työehtosopimus. Haettu 14.8.2021 osoitteesta <https://www.pam.fi/wiki/normaalisitova-tyoehtosopimus.html>

Palvelualojen ammattiliitto PAM. (2020). Ylityö. Haettu 6.9.2021 osoitteesta <https://www.pam.fi/wiki/ylityo.html>

Renko, J-P. (6.10.2021). Kohdelukion rehtori Jani-Petteri Renkon sähköposti.

Sairausvakuutuslaki 1224/2004. Haettu 16.9.2021 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224>

SurveyMonkey. (2021). Määrällisen tutkimuksen tehokas hyödyntäminen. Haettu 14.4.2021 osoitteesta <https://fi.surveymonkey.com/mp/using-quantitative-research-effectively/>

Tulorekisteri. (2021). Ansaintakausi ja palkanmaksukausi. Haettu 2.9.2021 osoitteesta <https://www.vero.fi/tulorekisteri/yritykset-ja-organisaatiot/suorituksen-maksajat/palkkatiedot/palkkojen-tulolajit/ansaintakausi-ja-palkanmaksukausi/>

Tunto. (1.2.2019). Tiesitkö tämän palkkalaskelmasta? <https://www.tuntopalvelu.fi/artikkeli/tiesitko-taman-palkkalaskelmasta>

Työaikalaki 872/2019. Haettu 26.10.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työehtosopimuslaki 436/1946. Haettu 15.8.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>

Työeläke.fi. (2021). Työnantaja tilittää työeläkemaksut. Haettu 16.9.2021 osoitteesta <https://www.tyoelake.fi/tyonantajan-velvollisuudet/tyonantaja-tilittaa-maksut/>

Työntekijän eläkelaki 395/2006. Haettu 16.9.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395>

Työsopimuslaki 55/2001. Haettu 26.10.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työsuoja. (2021). Palkka. Haettu 23.8.2021 osoitteesta <https://www.tyosuoja.fi/tyosuhde/palkka>

Valtioneuvoston asetus sairausvakuutusmaksujen maksuprosenteista vuonna 2021 819/2020. Haettu 16.9.2021 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20200819>

Vero. (2013). Kirkollisvero. Haettu 16.9.2021 osoitteesta https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/uutishuone/esitys_ja_opetusmateriaali/kirkollisver/

Veronmaksajat. (2020b). Ravintoetu 2021. Haettu 26.10.2021 osoitteesta <https://www.veronmaksajat.fi/Palkka-ja-elake/Luontoisedut/ravintoetu-2021/#3cbe6790>

Veronmaksajat. (2020a). Työttömyysvakuutusmaksu. Haettu 25.9.2021 osoitteesta <https://www.veronmaksajat.fi/Palkka-ja-elake/Tyottomyysvakuutusmaksut/tyottomyysvakuutusmaksut-2021/#3cbe6790>

Vuosilomalaki 162/2005. Haettu 29.9.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162>

LIITE 1

Päämaksaja (muuta asiakkaan nimelle)

Testinen Tero
Mallikatu 10

00100 MALLILA

PALKKALASKELMA/PALKKATODISTUS

Palkkakausi		Maksupäivä
2021 /5	1.5.2021 - 31.5.2021	31.5.2021
Henkilötunnus	Henkilönro	Tehtävä
010180- 9999	999999	Mallihenkilö
Pankkitili		
888888-88		
Työs. alkupvm	Työs. päättymispvm	Tekn. ts. alkupvm
1.1.2020		
Svpvr-maksu/k	Svpvr-maksu/v	
35,48	67,93	

Palkkaus-tiedot	Kuukausipalkka	Taulukkopalkka	Työk. palkanos	Henk.koht.palkanos	Muut kiint.lisät	Sopimuspalkka
	2 500,00					
	Osa-aika %	Tuntipalkka			KTA	
Verotiedot	Prosenttikortti 15,5 25 500,00 38,0			Osasto 9520 Kustannuspaikka		
Erittelyt			Yksiköt/määrä	A-hinta		Yhteensä
10000	Kuukausipalkka			2 500,00		2 500,00
10000	Kuukausipalkka 3.5.2021 - 8.5.2021			-600,00		-600,00
10910	Kk-palkan oikaisu 28.4.2021 - 29.4.2021		15,00	15,63		-234,45
20000	Ylityö perusosa		3,50	15,63		54,71
20010	Lisätyö		1,50	15,63		23,45
20030	Ylityö 50 % vrk		3,50	15,63		27,35
20110	Sunnuntaityö		6,50	15,63		101,60
55000	Vuosilomapalkka 3.5.2021 - 8.5.2021		6,00	100,00		600,00
55200	Lomarahat 3.5.2021 - 8.5.2021		6,00	100,00		300,00
61080	Sairauspoissaolo 28.4.2021 - 29.4.2021		15,00	15,63		234,45
90000	Ennakkonpidätys		30,33		3 007,11	-466,10
90100	Työeläkemaksu TyEL			3 007,11	7,15	-215,01
90200	Työttömyysvakuutusmaksu			3 007,11	1,25	-37,59
90400	Ay-jäsenmaksu			3 007,11	1,60	-48,11
90640	Ruokailut		10,00	8,60		-86,00
Maksetaan 2 154,30						
Kertymä palkkakaudesta	Ennakkonpid. al. tulo 3 007,11	Luontoisedut	Rahapalkka 3 007,11	Ennakkonpidätys -466,10	Verottomat korv. -	Vähennykset -386,71
	Lomarahat 300,00	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Ylityöt 82,06	Työeläkemaksut -215,01	Tyött.vak.maksut -37,59
Kertymä vuoden alusta	Ennakkonpid. al. tulo 5 757,11	Luontoisedut 300,00	Rahapalkka 5 507,11	Ennakkonpidätys -2 116,10	Verottomat korv. -	Vähennykset -661,72
	Lomarahat 300,00	Vuosilomakorvaus	Palkkiot ja lisät	Ylityöt 82,06	Työeläkemaksut -411,64	Tyött.vak.maksut -71,97
Kertymä edelliseltä vuodelta	Ennakkonpid.al. tulo 2 600,00	Luontoisedut 2 300,00	Rahapalkka 2 500,00	Ennakkonpidätys -1 560,00	Verottomat korv. -	Vähennykset -218,40

Palkkalaskelman ymmärrettävyys -kyselyn kysymykset sekä vastausvaihtoehdot.

1. Millä vuosikurssilla olet?
 - a. 1
 - b. 2
 - c. 3
 - d. 3+
2. Ikä?
 - a. 16
 - b. 17
 - c. 18
 - d. 19
3. Sukupuoli?
 - a. Nainen
 - b. Mies
 - c. Muu
 - d. En halua sanoa
4. Onko tilillesi maksettava palkka?
 - a. Bruttopalkka
 - b. Nettopalkka
 - c. En tiedä
5. Oletko ollut kesätoissa/töissä tai työskenteletkö opintojesi ohella?
 - a. Kyllä
 - b. En
6. Jos vastasit kohtaan 5. ”Kyllä”: Saitko joka palkanmaksukausi palkkalaskelman?
 - a. Kyllä
 - b. En
7. Pitääkö joka palkanmaksukaudelta saada palkkalaskelma?
 - a. Kyllä
 - b. Ei
8. Tiedätkö miten palkkalaskelma sinulle toimitetaan?

a. Kyllä

b. En

9. Jos saat palkkalaskelman sähköisessä muodossa, onko sinulle kerrottu mistä sen löydät?

a. Kyllä

b. Ei

10. Tiedän mitä palkkalaskelmassa olevat termit tarkoittavat:

Täysin samaa mieltä – Samaa mieltä – En osaa sanoa – Eri mieltä – Täysin eri mieltä (Likertin asteikko)

a. Lomaraha

b. Lomakorvaus

c. TyEL

d. Ennakonpidätys

11. Tarkistan palkkalaskelman sisällön aina?

Täysin samaa mieltä – Samaa mieltä – En osaa sanoa – Eri mieltä – Täysin eri mieltä (Likertin asteikko)

12. Keneltä kysyt apua palkka-asioihin liittyvissä kysymyksissä?

Monivalintakysymys

a. Vanhemmilta

b. Kavereilta

c. Työkavereilta

d. Esimieheltä

e. Etsin internetistä

f. Muu

13. Minkä koet palkkalaskelmassa vaikeimmaksi ymmärtää?

Avoin kysymys

14. Miten sinun mielestäsi palkkalaskelman ymmärrettävyyttä voisi parantaa?

Avoin kysymys

15. Tiedätkö minkä työehtosopimuksen piiriin kuulut tai olet kuulunut?

a. Kyllä

b. En

c. En ole käynyt töissä

16. Jos vastasit kohtaan 15. ”En”: Oletko ikinä miettinyt asian selvittämistä?

- a. Kyllä
- b. En

17. Onko työehtosopimuksessa määritelty vähimmäispalkka:

Kyllä – Ei

- a. vähimmäispalkasta?
- b. korvauksista/lisistä?
- c. lomista?
- d. vapaa-ajasta?

18. Yleinen käsityksesi työehtosopimuksesta? Mitä sillä mielestäsi pyritään saamaan aikaan?

Totta - Tarua

- a. sillä pyritään saamaan työntekijälle paremmat oikeudet
- b. laki määrittää työehtosopimuksen minimivaatimukset
- c. se määrittää työsopimuksen vähimmäisehdot
- d. sen avulla parannetaan työntekijän asemaa
- e. se ei täysin sulje pois mahdollisuutta sopia työntekijän kannalta huonompia ehtoja