

Jenna Eeronheimo

## **TYÖAIKALAIN TOTEUTUMINEN AMMATTIMAISILLA RATSUTALLEILLA**

# **TYÖAIKALAIN TOTEUTUMINEN AMMATTIMAISILLA RATSUTALLEILLA**

Jenna Eeronheimo  
Opinnäytetyö  
Kevät 2019  
Liiketalous  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Liiketalous, Oikeus ja hallinto

---

Tekijä(t): Jenna Eeronheimo

Opinnäytetyön nimi: Työaikalain toteutuminen ammattimaisilla ratsutalleilla

Työn ohjaaja: Lea Isopoussu-Koponen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2019

Sivumäärä: 44+6

---

Tämän opinnäytetyön taustalla on pitkäaikaisen ratsastusharrastukseni yhteydessä tapahtunut tallityöntekijöiden työn seuraaminen sekä heidän kanssaan käymäni keskustelut. Keskusteluissa työntekijöiden kanssa on syntynyt käsitys että työ-, lepo- ja vapaa-ajat eivät täyttäisi työaikalain vaatimuksia. Huomioni on kiinnittynyt myös suureen vaihtuvuuteen tallityöntekijöiden keskuudessa.

Tässä opinnäytetyössä selvitän työaikalain toteutumista ammattimaisilla ratsutalleilla. Tutkimukseni kohteeksi olen valinnut ammattimaiset tallit ja niiden työntekijöiden ajankäytön työaikalakiin sekä alan työehtosopimukseen nähden. Tällaisia talleja ovat yleensäkin ammattimaisesti toimivat ratsastuskoulut ja myyntitallit, jolloin henkilökuntaa koskee työaikalaki.

Opinnäytetyön keskeinen aineisto on Työaikalaki, Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus sekä hevosostaloutta koskevat lähteet kuten Suomen Ratsastajainliitto Ry sekä Hippolis Ry:n sivut. Työaikojen toteutumisesta talleilla ei ole ennen tehty tutkimusta, mutta sen sijaan työajan käytöstä päivittäisissä tallirutiineissa on tehty opinnäytetyö. Opinnäytetyön tekijänä on Laura Välitalo ja työ on tehty Hämeen ammattikorkeakoulussa vuonna 2013.

Tutkimuksessani tarkastelen hevosenhoitajien ja ratsastuksenopettajien toteutuvaa työaikaa kvantitatiivisella kyselytutkimuksella. Kyselyssä selvitettiin työntekijöiden päivittäistä ajankäyttöä sekä toteutuvaa kokonaistyöaikaa lepo- ja vapaa-aikoinen. Lisäksi tutkimuksessa kysyttiin vuosilomien toteutumista. Näitä vertasin voimassa olevaan Työaikalakiin sekä alalla yleisesti käytössä olevaan Maaseutuelinkeinojen työehtosopimukseen.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista kyselytutkimusta, johon vastasi ratsutalleilla työskenteleviä työntekijöitä. Tutkimuksesta kävi ilmi, että työaikalain ja työehtosopimuksen noudattamisessa on puutteita kaikilla tutkituilla osa-alueilla.

---

Asiasanat: työaikalaki, ammattiratsutalli, työaika, lepoaika, vapaa-aika

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree programme in Business Economics, option of Law and Administration

---

Author: Jenna Eeronheimo

Title of thesis: Working Hours Act in practice at professional riding stables

Supervisor: Lea Isopoussu-Koponen

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2019 Number of pages: 44+6

---

In the background of this thesis is the follow up and discussions with stable workers during the author's long-standing riding experience. Discussions with employees have led to the notion that work, rest and leisure do not meet the requirements of the Working Hours Act. High turnover among team workers seems to be common.

In this thesis the object of research is to find out how the Working Hours Act is applied in professional riding stables. The research subjects are professional stables and stable workers' working time in relation to the law. The stables are usually professional riding schools and stables which sale horses; and they need to follow the Working Hours Act.

The main source material of the thesis is the Working Hours Act, the collective agreement in agricultural industry and sources which are related to horse and stable management like the Equestrian Federation of Finland and the Hippolis Ry pages. There has not been any research on the of working hours in practice at the stables before, but a thesis has been made of working time in daily stable work. The resource was conducted by Laura Väitalo from Häme University of Applied Sciences and it was made in 2013.

The research determines the actual working time of stable workers and riding teachers in a quantitative inquiry. The inquiry investigates the employees' daily hours and total working hours including rest, leisure and holidays. The results are compared to the Working Hours Act and the collective agreements in agricultural industries. As a result, the Working Hours Act and the collective agreement are not always followed in practice as they were meant to be followed.

---

Keywords: working hours law, riding stable, working hours, resting time, leisure time

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	7
2	HEVOSTALOUS SUOMESSA.....	9
2.1	Yleistä tietoa alasta .....	9
2.2	Hevosalan tulevaisuus .....	10
3	TYÖAJAN SÄÄNTELY TOIMIALALLA .....	12
3.1	Yleistä alan sopimuksista .....	12
3.2	Säännöllinen työaikakäsite .....	13
3.3	Lepoajat .....	14
3.3.1	Päivittäiset lepoajat .....	14
3.3.2	Vuorokautiset lepoajat .....	15
3.4	Työterveyshuolto ja sairausaika .....	15
3.5	Säännöllisen työajan ylittäminen .....	16
3.6	Ylityöstä maksettava korvaus .....	17
3.7	Työaikapankki .....	17
3.8	Työaika-asiakirjat .....	18
3.9	Uusi työaikalaki .....	19
4	TUTKIMUS TYÖAJAN TOTEUTUMISESTA RATSUTALLEILLA .....	20
5	TULOKSET .....	23
5.1	Työsopimus .....	23
5.2	Työaika.....	25
5.3	Lepoajat .....	31
5.3.1	Vuorokautinen lepoaika.....	34
5.3.2	Viikkolepoaika ja sen korvaaminen .....	34
5.4	Työterveyshuolto .....	35
5.5	Tutkimukseen liittyvät lisäkysymykset .....	36
5.5.1	Koeaika .....	36
5.5.2	Liittoihin kuuluminen .....	37
5.5.3	Lakien ja sopimusten tunteminen.....	38
5.5.4	Kouluttautuminen .....	39
5.5.5	Työntekijöiden vaihtuvuus.....	39
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	41

7	POHDINTA.....	43
	LÄHTEET.....	44
	LIITTEET.....	45

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni valintaan vaikutti pitkäaikaisen ratsastusharrastukseni myötä käymäni keskustelut työajoista tallityöntekijöiden kanssa ja niissä esiin tulleet työaikojen erilaiset ongelmakohtat. Samaa aiheita on tullut esiin niin yksityistallien kuin ratsastuskoulujenkin työntekijöiden kesken.

Työaikalain toteutuminen ammattimaisilla ratsutalleilla on mielestäni hyvinkin ajankohtainen aihe, sillä tallien määrän takia myös työllistävä vaikutus on suurta. Tallityöntekijöiden työ ei ole kevyttä ja se sisältää myös suuria riskejä työkavereiden ollessa 600 kiloisia pakoeläimiä ja onnettomuuksia voi sattua. Myös vastuu työntekijöillä on suuri – hevoset ovat arvokkaita ja niiden loukkaantuminen on omistajalle yleensä kova huolenaihe niin henkisesti kuin taloudellisestikin.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten työaikalakiä tulkitaan ja noudatetaan käytännössä ja miten työajan toteutumista seurataan ammattimaisilla ratsutalleilla. Ammattimaiset ratsutallit valikoituivat työhön siksi, että ne käyttävät todennäköisemmin palkattuja työntekijöitä kuin niin kutsutut harrastetallit, joissa hevosten omistajat usein osallistuvat itse hoitotyöhön. Huomioitavaa on myös, että moni talli Suomessa on pelkästään yrittäjävetoinen eivätkä yrittäjät kuulu työaikalain piiriin.

Opinnäytetyön keskeinen kirjallinen aineisto on työaikalaki, Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus sekä hevostaloutta koskevat lähteet kuten Suomen Ratsastajainliitto ry:n sekä Hippolis Ry:n internetsivut. Työaikojen toteutumisesta talleilla ei ole ennen tehty tutkimusta, mutta sen sijaan työajan käytöstä tallirutiineissa on tehty opinnäytetyö. Opinnäytetyön tekijänä on Laura Välitalo ja työ on tehty Hämeen ammattikorkeakoulussa vuonna 2013. Olen käyttänyt Välitalon tutkimustuloksia työajan käytöstä aineistona työssäni.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä ovat, miten työaikalakiä tulkitaan ja miten työajan toteutumista seurataan ammatillisilla ratsutalleilla. Yleinen käsitys on, että tallityöntekijöillä on todella paljon ylityötunteja ja työntekijät voivat tämän seurauksena olla hyvin väsyneitä. Tallityöntekijöiden keskuudessa myös vaihtuvuus on suurta. Haastavaksi työajan toteutumisen talleilla tekee se, että hevoset vaativat jo pelkän ruokinnan perusteella hoitoa aamusta iltaan. Työpäivä alkaa yleensä

kuudelta aamulla ja viimeiset ruoat hevosille annetaan illalla yhdeksän aikaan. Hevosten vuorokausirytmii vaatii näin ollen vähintään kaksi työntekijää, ettei yhden ihmisen työtaakka käy liian suureksi.

Tutkimusmenetelmäni on kyselytutkimus palkatuille tallityöntekijöille. Tutkimuksessani tarkastelen hevosenhoitajien ja ratsastuksenopettajien toteutuvaa työaikaä kvantitatiivisella kyselytutkimuksella. Kyselyn avulla selvitin päivittäistä työaikaä tallitöissä sekä toteutuvaa kokonaistyöaikaä lepo- ja vapaa-aikoiheen. Kysely suoritettiin anonyymisti ja sen avulla oli tarkoitus varmistaa mahdollisimman rehellinen vastaaminen.



## 2 HEVOSTALOUS SUOMESSA

Suomessa hevosala on hyvin monipuolista ja toimiala tarjoaa niin elinkeinon, työn kuin harrastusmahdollisuudenkin. Toimialaa harjoitetaan maaseudun lisäksi myös kaupungeissa. (Hevostalous lukuina 2017, viitattu 20.12.2018.) Vuonna 2017 Valtakunnallinen Uudistuva hevostalous -hanke kartoitti hevosalaa koskevia mielipiteitä Suomessa. Vastaaajiksi tavoiteltiin erityisesti sellaisia henkilöitä, jotka eivät ole hevosten kanssa aktiivisesti tekemisissä harrastuksen tai työn myötä. Mieli-kuva hevosista oli myönteinen. (Pussinen 2017, viitattu 20.12.2018.)

### 2.1 Yleistä tietoa alasta

Suomen Hippos ry:n mukaan vuonna 2017 Suomessa oli hevosia 74 400 kappaletta. Lämminverisiä ravihevosia oli 25 100, suomenhevosia 19 200, ratsuja 19 700 ja poneja 10 400. Ratsastuksen harrastajia oli 160 000 kappaletta ja raviurheilun harrastajia ja seuraajia 225 000 kappaletta. Raviurheilu on siis edelleen yleisesti suosittumpaa kuin ratsastus ja ravitapahtumat keräävätkin vuosittain noin 640 000 suomalaista paikalle. Tämä tekee raviurheilusta Suomen toiseksi seuratuimman urheilulajin. (Hevostalous lukuina 2017, viitattu 20.12.2018.)

Hevostalleja vuonna 2017 oli 16 000 kappaletta. (Hevostalous lukuina 2017, viitattu 20.12.2018). Suomen Ratsastajainliiton jäsentalleja oli vuonna 2017 382 kappaletta ja niistä harrastetalleja oli 70. Loput 312 tallia olivat ratsastuskouluja, vaellustalleja, yksityistalleja tai hevosavusteisia palveluita tarjoavia talleja. (Suomen Ratsastajainliitto ry 2018, viitattu 20.12.2018.) Yleisimpien ratsu- ja ravipalveluiden lisäksi hevoselle ja hevosalalle on kysyntää myös ihmisille suunnatuissa hyvinvointi- ja elämyspalveluissa. (Pussinen 2017, viitattu 20.12.2018).

Hevosala työllisti vuonna 2017 arviolta 15 000 henkilöä. Hevosyrittäjyys 2017 -kyselyyn vastasi 575 henkilöä, joista yrittäjiä oli 75 %. Päätoimisia yrittäjiä kyselyn perusteella on 42 %. Työnantajirytyksiä vastaajista oli noin kolmannes ja sellaisia yrityksiä, jotka työllistävät yrittäjän lisäksi vähintään yhden henkilön oli 60 % vastaajista. (Hevostalous lukuina 2017, viitattu 20.12.2018)

Vuonna 2017 hevosalalla toimi noin 3000 yritystä ja niiden päätoimimuotoja olivat ratsastuspalvelut (29 %), karsinapaikkojen vuokraus (17 %), hevoskasvatus (13 %), ravivalmennus (9 %) sekä 32 %

oli muuta alaan liittyvää toimintaa. Eniten hevosalalla työllistävät matkailu- ja ratsastusalan yritykset.

Vuonna 2017 suurilla pääkaupunkiseutujen ratsastuskouluilla oli suurimmat liikevaihdot. Näiden tallien liikevaihto oli yli miljoonan ja henkilöstön lukumäärä oli viidestä kymmeneen henkilöä. Valmennus- ratsutus- sekä hevosten myyntipalveluita tarjoavilla yrityksillä liikevaihto oli 100 000-600 000 euroa. Henkilöstön lukumäärä oli kaksi tai kolme henkilöä. Hevosten täysihoidtopalveluita tarjoavilla talleilla liikevaihto oli 100 000-500 000 euroa ja henkilöstön lukumäärä yleisesti ottaen kaksi henkilöä. Liikevaihdon suuruuteen vaikuttivat tallin sijainti ja koko sekä tarjotut palvelut. Etelä-Suomessa liikevaihdot olivat suurempia kuin Keski- tai Pohjois-Suomessa. (Suomen Asiakastieto Oy 2018, viitattu 20.12.2018.)

Ammattimaisten, henkilöstöä työllistävien ratsutallien määrää ei tilastoista suoraan löydy. Ratsastajaliiton laatutallijärjestelmässä on 31 tallia. Suomen Ratsastajainliitto kuvaa sivuillaan laatutallien kriteereitä seuraavasti: ”Laatutallit ovat malliesimerkkejä hyvin toimivista yrityksistä. Laatutallit ovat ammattimaisesti hoidettuja niin tilojen, ympäristön kuin hevosten hyvinvoinninkin suhteen. Laatutallien yritystoiminta on läpinäkyvää ja taloudenpito ammattimaista ja huolellista. Laatutallien henkilökunta on pätevää ja monipuolisesti koulutautunutta. Laatutalleissa toimintaa kehitetään jatkuvasti.” Vuoden 2018 tilaston mukaan SRL:n jäsentalleihin kuuluu 235 ratsastuskoulutallia, jotka pääosin ovat työllistäviä talleja ammattimaisuutensa vuoksi. Jos jokaisessa tallissa olisi ainakin kaksi työntekijää, niin työntekijöiden lukumäärä olisi noin 500.

## **2.2 Hevosalan tulevaisuus**

Seuraavan viiden vuoden aikana kasvavaksi toiminnaksi on ennustettu hevosavusteista toimintaa, hevosten täysihoidtopalveluita, matkailu- ja vaellustoimintaa sekä hevosten hyvinvointipalveluita. (Saastamoinen 2017, viitattu 20.12.2018).

Yhtenä lisätyöllistävänä ammattina tulevaisuuden hevosseudessa on tutkimuksen mukaan terapia sekä hevosten hyvinvointipalvelut. Nämä tulevat lisäämään myös työntekijätarvetta. Terapiatoimintaa voidaan käyttää ennaltaehkäisevässä työssä, ikäihmisen aktivoinnissa, lastensuojelussa sekä perhekodeissa. Kuntoutus voi olla fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista – hevosesta löytyy

apua kaikkiin osa-alueisiin. (Hippolis ry 2018, viitattu 20.12.2018.) Hevosten hyvinvointipalvelut voivat olla niin hierontaa kuin kuntoutustakin.

Käsitykseni mukaan tällä hetkellä hevosten täysihoitopalvelut työllistävät ratsupuolella hyvin paljon. Hyvät hevosten täysihoitopalvelut ovatkin kokoaikaisessa kysynnässä. Täysihoitopalvelu sisältää yleensä hevosen karsinapaikan, karsinan siivouksen, kuivikkeen ja kuivituksen, hevosen ruoat (heinä ja mahdollisesti väkirehu) ja ruokinnan, loimituksen, ulos viennin ja sisään hakemisen sekä yleisen terveydentilan tarkkailun. Käytettävät tilat kuten maneesi ja kenttä kuuluvat yleensä myös samaan pakettiin. Täysihoitopalveluiden ideana on, että omistajan ei tarvitse käydä tallilla kuin hoitamassa ja liikuttamassa hevosensa.

### 3 TYÖAJAN SÄÄNTELY TOIMIALALLA

Talleilla työaika sääntelevät työaikalaki sekä alakohtainen työehtosopimus, joka on Maaseudun työnantajaliiton ja Teollisuusliiton välinen maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2018 – 31.1.2020. Työaikalakia (605/1996) sovelletaan sellaisiin työntekijöihin, jotka ovat työehtosopimuslain tarkoittamassa työsuhteessa (Työaikalaki 1:1 §). Työehtosopimuslain (2001/55) 1:1 § määrää, että työehtosopimus tulee solmia työnantajan ja työntekijän välille, jos työtä vastaan maksetaan palkkaa tai muuta vastiketta.

Hietala ja Kaivanto toteavat teoksessaan, että rajaa työehtosopimussuhteelle ja muulle sopimussuhteelle tarkastellaan katsomalla, täyttyvätkö työsuhteen tunnusmerkit. Jos tunnusmerkit eivät täyty, ei kyseessä ole työsuhte. Sellaiset järjestelyt ovat yleisiä, joissa työ tilataan yrittäjältä sen sijaan, että työn tekisi työsuhteessa oleva henkilö. Tämä järjestely ei tarkoita automaattisesti työaikalain vaikuttavuuden poissulkemista, sillä jos sopimussuhde täyttää työehtosopimuksen kriteerit, työaikalakia sovelletaan. (2014, 8.)

#### 3.1 Yleistä alan sopimuksista

Työehtosopimus on sopimus, joka tehdään työnantajien tai rekisteröityneen työnantajain yhdistyksen ja työntekijäjärjestön välille. Sopimuksessa sovitaan ehdoista, joita on noudatettava työsuhteessa. (Hietala & Kaivanto 2014, 17.)

Maaseudun työnantajaliiton ja Teollisuusliiton väliseen maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen 1.2.2018–31.1.2020 piiriin kuuluvat kaikki Maaseudun Työnantajaliittoon kuuluvat jäsenyritykset ja niiden palveluksessa olevat työntekijät lukuun ottamatta johtavassa asemassa olevia henkilöitä, jotka päättävät työajoista. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1:1.1 §.) Hietalan ja Kaivannon (2014, 21) mukaan työntekijän asemalla on merkitystä työaikalain vaikuttavuudessa. Työntekijän tehtävät, palkka sekä vastuun laajuus vaikuttavat myös asiaan.

Suurin osa talleista, joilla on palkattuja työntekijöitä soveltaa Maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta. Jos työnantaja kuuluu työehtosopimuksen piiriin, noudatetaan siihen perustuvaa säännöllistä työaika (Työaikalaki 3:9.1 §).

Työsopimuslain 1:3.1 § mukaan työsopimuksen muoto voi olla kirjallinen, suullinen tai sähköinen. Riitatilanteessa todistettavasta sopimuksesta voi olla hyötyä, joten kirjallista sopimusta suosittelee myös alan työehtosopimus (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2:5.1 §).

### **3.2 Säännöllinen työaikäkäsite**

Äimälä (2018) toteaa online-teoksessaan, että työaikalaki on lähtökohtaisesti pakottava. Työaika on työhön käytetty aika ja aika, jonka työntekijä joutuu olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä (Työaikalaki 605/1996 2:4 §). Työaika on ensisijaisesti se aika, jolloin työntekijä suorittaa sopimuksen mukaisia työtehtäviä (Hietala & Kaivanto 2014, 43).

Työaikalain 3:6 § määrittää, että säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Jos yrityksen tuotannolliset tarpeet vaativat, säännöllinen viikoittainen työaika voidaan järjestää keskimääräisenä. Alan työehtosopimuksen mukaan työaika voi vaihdella neljästä kymmeneen tuntiin päivässä tuntimäärän ollessa enintään 50 tuntia viikossa. Kymmenen tunnin mittaisia työvuoroja voi olla yhtäjaksoisesti enintään kahden viikon ajan. Sen jälkeen tulee olla kaksi vapaapäivää tai enintään kahdeksan tunnin mittaisia työvuoroja viikon ajan. Eläinten hoitotyössä työajan jaottelu voidaan sopia paikallisesti ja eläinten tarkastukset lasketaan työaikaan. Säännöllisen työajan tulee tasoittua neljäänkymmeneen tuntiin enintään 52 viikon ajanjaksolla. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 3:7 § kohta 2.)

Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen 3:7 § kohta 3 määrittelee, että paikallisesti sopiessa työvuoroluettelon vuorokautinen työaika voi olla 11 tuntia enintään viikon ajan viikotuntimäärän ollessa enintään 55 tuntia. Tällaisen ajanjakson jälkeen tulee työvuoron olla enintään kahdeksan tunnin mittainen vähintään viikon ajan.

Vuorotyötä tehtäessä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti. Vuorojen katsotaan vaihtuvan, kun edellisen vuoron ja seuraavan vuoron työntekijät työskentelevät tunnin yhdessä tai vuorojen välissä on enintään yksi tunti. (Työaikalaki 5:27.1 §.)

Työaikalain 3:13 § määrittelee liukuvan työajan. Jos työntekijällä on liukuva työaika, hän saa tietyissä rajoissa määrittää itse työpäivänsä alkamis- ja päättymisajankohdat. Työehtosopimuksessa

ei saa kieltää liukuvasta työajasta sopimista, joten siitä on aina mahdollista neuvotella. Tallityössä ei yleensä törmätä liukuvaan työaikaan hevosten säännöllisen päivärytmin takia.

Nuorista, alle 18-vuotiaista työntekijöistä määrää Laki nuorista työntekijöistä (998/1993). Heidän työaikamääräyksensä ovat laajemmin rajattuja. Lain 2:4 § määrää, että 15 vuotta täyttäneellä nuorella työntekijällä saa olla enimmissään samanmittaiset työtunnit kuin 18 vuotta täyttäneellä työntekijällä. Oppivelvollisen työntekijän koulupäivän aikana työtä saa tehdä enimmillään kaksi tuntia ja koulun vapaapäivinä enimmillään seitsemän tuntia. Koulu- ja työpäivä saavat olla yhteensä enimmillään 12 tuntia.

### **3.3 Lepoajat**

#### **3.3.1 Päivittäiset lepoajat**

Työaikalain 6:28.1 §:n mukaan yli kuusi tuntia työskentelevälle työntekijälle on annettava vähintään tunnin mittainen lepoaika, jonka aikana hän saa vapaasti poistua työpaikaltaan, ellei työpaikalla ole ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä. Työnantajan ja työntekijän sopimuksella lepoaika voi olla lyhempi, kuitenkin vähintään puolen tunnin mittainen. Lepoaika ei saa olla välittömästi työpäivän alussa tai lopussa. Jos työaika on yli kymmenen tuntia, työntekijä saa pitää kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen enintään puolen tunnin mittaisen lepotauon. Paikallisesti voidaan sopia, että ruokailutauko pidetään työn teon yhteydessä ja sen kesto on enintään 20 minuuttia, jos se on työn jatkumisen kannalta välttämätöntä (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 3:9.1 § kohta 1).

Työaikalaki ei tunne muita päiväkohtaisia taukoja, mutta työehtosopimus tuntee. Kahdeksan tunti-sen työpäivän aikana työntekijällä on oikeus kahteen 12 minuuttia kestäväan taukoon. Jos työvuoro kestää alle kahdeksan tuntia, työntekijä saa pitää yhden 12 minuuttia kestäväan tauon. Työvuoron ollessa vähintään kymmenen tuntia kestävä, saa työntekijällä olla kolme 12 minuuttia kestäväa taukoa. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 3:9.2 § kohta 1). Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen 3:9.2 § kohta 3:n mukaan tauot kuuluvat työaikaan ja niiden toteutumisesta voidaan sopia paikallisesti. Taukojen tavoitteena on työntekijän jaksamisen maksimointi.

### 3.3.2 Vuorokautiset lepoajat

Työaikalain 6:29.1 §:n mukaan työntekijälle on annettava työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin kuluessa vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Työntekijälle on annettava mielellään sunnuntain yhteyteen viikkolepopäivä, jonka pituus on vähintään 35 tuntia. Viikoittainen vapaa-aika voidaan sopimuksella järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana ollen kuitenkin vähintään 24 tuntia. (Työaikalaki 6:31.1 §.) Edellisestä poiketen eläintenhoitajan työssä työnantaja ja työntekijä voivat sopia keskenään neljän viikon ajanjaksolta annettavat viikkolepopäivät. Lepopäivien määrää ei kuitenkaan saa vähentää ja ne tulee antaa ajanjakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden aikana. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 3:10 § kohta 3.)

Hietala ja Kaivanto (2014, 179) toteavat, että ilmaus "sunnuntain yhteyteen" on sen vuoksi tarpeen, koska sunnuntaivuorokausi on lyhempi kuin viikkolepo. Täten sunnuntaille annettu pääsäännön mukainen viikkolepo ulottuu joko lauantaille tai maanantaille. Lain mukaan molemmat vaihtoehdot ovat mahdollisia.

Vuorokausilevon sääntely rajoittaa ainakin työvuorojen pituutta, vuorokautisen ylityön määrää sekä vuoron vaihtumisen aiheuttamia työaikajärjestelyjä (Hietala & Kaivanto 2014, 176). Hietala ja Kaivanto (2014, 47) kertovat, että työneuvosto on joissakin lausunnoissaan todennut, että työajan sekä lepoaikojen tulkintaan vaikuttaa työhön sidonnaisuuden aste. Joissakin tilanteissa työntekijä ei ole voinut viettää vapaa-aikaansa normaaliksi katsomallaan tavalla. Laki sen sijaan ei tunne sidonnaisuuskriteerejä.

### 3.4 Työterveyshuolto ja sairausaika

Työterveyshuoltolain 1383/2001 2:4 § mukaan työnantajan kuuluu kustannuksellaan järjestää työntekijöiden työterveyshuolto työpaikan edellyttämässä laajuudessa. Lain tarkoituksena on edistää työntekijöiden työkykyä, terveyttä ja turvallisuutta. Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen 6:34 § kohta 2 mukaan työntekijä voi omalla ilmoituksellaan olla enintään kaksi päivää poissa töistä sairastuessaan.

### 3.5 Säännöllisen työajan ylittäminen

Työaikalain mukaan ylityötä on 4:17.1 §:ssa säädetyn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. Jokaista ylityökertaa varten tulee olla työntekijän suostumus ja aloite lähtee työnantajasta. Suostumus voidaan antaa myös lyhyeksi ajanjaksoksi kerrallaan tilanteen niin vaatiessa. (Työaikalaki 4:18.1 §.) Äimälä (2018) kirjoittaa, että ylityön syntyminen ei aina vaadi työnantajan erillistä määräystä. Ylityöksi katsotaan myös työ, joka on tehty siten, että työnantaja on tiennyt työn tekemisestä ja antanut siihen hiljaisen suostumuksensa. Hiljainen suostumus voi olla esimerkiksi sellainen, että työnantaja määrää töiden valmistumisajankohdan siten, että työn tekeminen ei ole mahdollista normaalina työaikana.

Työaikalain 4:19.1 § määrää, että työntekijää voidaan pitää ylitöissä enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjaksossa kalenterivuoden kokonaisylityömäärän ollessa enintään 250 tuntia. Työn tekemisestä ylityönä tulee sopia työnantajan ja työntekijän välillä mahdollisimman selkeästi ja todisteellisesti. Ylitöistä tulee ilmoittaa mielellään edellisenä päivänä, kuitenkin viimeistään ennen varsinaista työaikaa olevaa ruokailutaukoa. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 3:11 §.) Äimälä (2018) toteaa, että lisä- ja ylitöiden laskentatavasta olisi hyvä sopia samalla, kun sovitaan työaika-järjestelystä.

Ylityöksi ei lueta työaikalain 4:20 §:n aloittamis- ja lopettamistyötä eikä 4:21 §:n hätätyötä. Aloittamis- ja lopettamistyötä saa teettää työaikalain puitteissa viisi tuntia viikossa ylityötuntien päälle, mutta alan työehtosopimus on rajannut tuntimäärän kolmeen. Aloittamis- ja lopettamistyöllä tarkoitetaan työtä, joka on välttämätöntä muiden työntekijöiden säännöllisen työajan toteutumiseksi (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 3:12 §).

Hätätyötä on työ, joka aiheutuu jonkin ennalta arvaamattoman tapahtuman johdosta ja jonka tekeminen on välttämätöntä säännöllisen toiminnan, hengen tai terveyden suojelemiseksi. Hätätyön tekemisellä saa säädetyt työaikoja pidentää sen verran kuin edellä mainitut syyt edellyttävät, kuitenkin enintään kahden viikon ajan. (Työaikalaki 4:21.1 §.)

Työaikalain 2:5.1 § käsittelee varallaoloaikaa. Varallaoloaika on aikaa, jolloin työntekijä on sopinut työnantajan kanssa olevansa valmis lähtemään työhön, jos niin kutsutaan. Varallaoloaikaa ei lueta työajaksi, mutta se ei myöskään saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-aikaa. Varallaolosta



voidaan sopia työsopimuksessa, mistä käy ilmi, että työntekijä on suostunut varallaoloon määräaikaisesti tai toistaiseksi. Sopimus koskee molempia osapuolia. Varallaolosta voidaan tehdä myös erillinen sopimus ja se on irtisanottavissa puolin ja toisin. (Hietala ja Kaivanto 2014, 57.)

### **3.6 Ylityöstä maksettava korvaus**

Työaikalain 22.2 §:n mukaan vuorokautisesta ylityöstä on maksettava ensimmäiseltä työtunnilta 50 % korvaus ja sitä seuraavilta tunneilta 100 % korvaus. Jos ylityötunnit ylittävät viikoittaisen säännöllisen työajan, tulee siitä maksaa 50 % palkka. Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen 25 § mukaan säännöllisesti toistuvasta viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 50 % korvaus ensimmäiseltä kahdeksalta tunnilta ja sen jälkeisistä tunneista 100 % korotus riippumatta siitä, onko kyseessä vuorokautinen vai viikoittainen ylityö.

Työaikalain 23.1 §:n mukaan rahallinen korvaus lisä- ja ylityöstä voidaan vaihtaa osaksi- tai kokonaan vapaa-ajaksi säännöllisenä työaikana. Vapaa-aika on annettava viimeistään kuuden kuukauden kuluessa työn tekemisestä (Työaikalaki 23.2 §).

Työaikalain 33.2 §:n mukaan sunnuntaityöstä on maksettava 100 % korvaus. Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen 25 § kohta 3:n mukaan korvaus voidaan myös sopia siirrettäväksi työaikapankkiin tai vaihdettavaksi vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana.

Viikoittaisesta vapaa-ajasta voidaan poiketa maatalouden kotieläinten hoitotyössä (Työaikalaki 31.3 §). Jos säädöksestä poiketaan, tulee työaikalain 32.3 §:n mukaan saamatta jäänyt vapaa korvata vapaana tai rahassa.)

### **3.7 Työaikapankki**

Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen 3:7a §:ssä on säädetty työaikapankista, johon lisä- ja ylityötunnit voidaan siirtää. Työaikapankilla tarkoitetaan sopimukseen perustuvaa järjestelmää, jolla voidaan siirtää tai pitää myöhemmin lain tai työehtosopimuksen määräämiä vapaita tai siirtää säännöllistä työaikaa myöhemmin tehtäväksi. Sopimuksen työaikapankin käyttöönotosta ja lopet-

tamisesta tekevät työnantaja ja luottamusmies tai työntekijä. Sopimus tehdään kirjallisena ja sopimuksesta tulee käydä ilmi esimerkiksi mitä vapaita voidaan säästää ja millaisilla ehdoilla, milloin vapaita voi pitää ja milloin ei voi pitää sekä miten työntekijä voi seurata työaikapankkikertymänsä. Työaikapankkiin voidaan siirtää esimerkiksi viikon toinen vapaapäivä, vapaana annettava ylityökorvaus, vapaana annettava sunnuntaityön korotusosa sekä keskimääräiseen työaikaan perustuvia työtunteja.

### 3.8 Työaika-asiakirjat

Työaikalaki 8:41 § määrää tiettyjä työaika-asiakirjoja pidettäväksi nähtävillä työpaikalla. Näitä ovat työajan tasoitusjärjestelmä, työvuoroluettelot, mahdolliset poikkeusluvut sekä työaikakirjanpito. Työntekijällä on oikeus saada asiakirjat nähtäväkseen niin halutessaan. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 3:14 §).

Jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräiseksi, työajan tasoittumisjärjestelmä tulee laatia vähintään siksi ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään (Työaikalaki 7:34.1 §). Työaikalain 7:35 §:n mukaisesti työnantajan tulee laatia työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työn alkamis- ja päättymisajat sekä työaikalain 6:28 ja 29 §:ssä määritetyt lepoajat. Työvuoroluettelon tulee olla työntekijän nähtävillä vähintään viikkoa ennen työjakson alkua (Työaikalaki 7:35.2 §). Lähtökohtaisesti työnantajan ei tarvitse automaattisesti kuulla työntekijöiden mielipiteitä työvuoroluettelon laatimisesta. Jos kuitenkin työntekijä tai työntekijän edustaja vaatii, mielipiteiden esittämiseen on varattava aikaa, jotta työntekijä saa ilmaista toiveensa työaikoja koskien. (Hietala & Kaivanto 2014, 197.)

Työaikalain 7:37.1 §:n mukaan työnantajan on kirjattava tehdyt tunnit sekä niistä suoritettut korvaukset työntekijöittäin. Työntekijällä tai hänen valtuuttamallaan on oikeus saada kirjallinen selvitys itseään koskevista merkinnöistä (Työaikalaki 7:37.2 §). Hietala ja Kaivanto (2014, 204) toteavat, että tarkka työaikakirjanpito hyödyttää molempia osapuolia. Riitatilanteissa asia ratkeaa yleensä työntekijän eduksi, jos työnantajalla ei ole esittää riittävää työaikakirjanpitoa. Työnantaja voi itse määrittää työaikakirjanpidon muodon, kunhan kaikki tarvittavat tiedot on merkitty eikä erillisiä laskutoimituksia tarvita niiden lukemiseen. Työaikalain 8:41 § määrää, että laki, määräykset, säännökset sekä työaika-asiakirjat tulee olla työpaikalla nähtävillä.

### 3.9 Uusi työaikalaki

Olemassa oleva työaikalaki on vuodelta 1996. Hallituksen esityksessä (158/2018) ehdotettiin säädettäväksi uusi työaikalaki, joka korvaisi nykyisen lain. Tavoitteena on muuttaa laki ajantasaisemmaksi vastaamaan nykyistä elinkeinorakennetta sekä sopimaan työn tekemisen uusiin tapoihin. Eduskunta hyväksyi lain 13.3.2019 ja se tulee voimaan 1.1.2020. Pääpiirteittäin esitys on pysynyt samankaltaisena kuin voimassa oleva laki. Työaikalain soveltamista muutettaisiin erityisesti johtavassa asemassa olevien tai omasta työajastaan päättävien työntekijöiden osalta. Esityksessä myös ehdotetaan työaikapankkiin liittyvästä säädöksestä riippumatta siitä, onko työnantajaa koskevassa työehtosopimuksessa sitä koskevia määräyksiä. (HE 158/2018 vp, 1.)

Muutoksia tulee esimerkiksi enimmäistyöajan määrään. Nykyisen lain mukaan enimmäistyöaika vuodessa on 2250 tuntia, joka nousee 2300 tuntiin. Täten työaika voisi olla keskimäärin 48 tuntia neljän viikon aikana, kun vuorokauden enimmäismäärä olisi 10 tuntia. 40 tunnin viikkotyöaikaan ei ole tulossa muutoksia, mutta tasoittumisaika olisi kalenterivuoden sijaan 52 viikkoa. Näin ollen osa työpäivistä voisi olla lyhempiä. Uusi laki antaa myös suuremman vapauden sopia työajoista paikallisesti työehtosopimuksen mukaan. Myös ylitöiden sopiminen työnantajan ja työntekijän kesken helpottuu, eikä luottamusmiestä aina tarvita. (HE 158/2018 vp, 2)

## 4 TUTKIMUS TYÖAJAN TOTEUTUMISESTA RATSUTALLEILLA

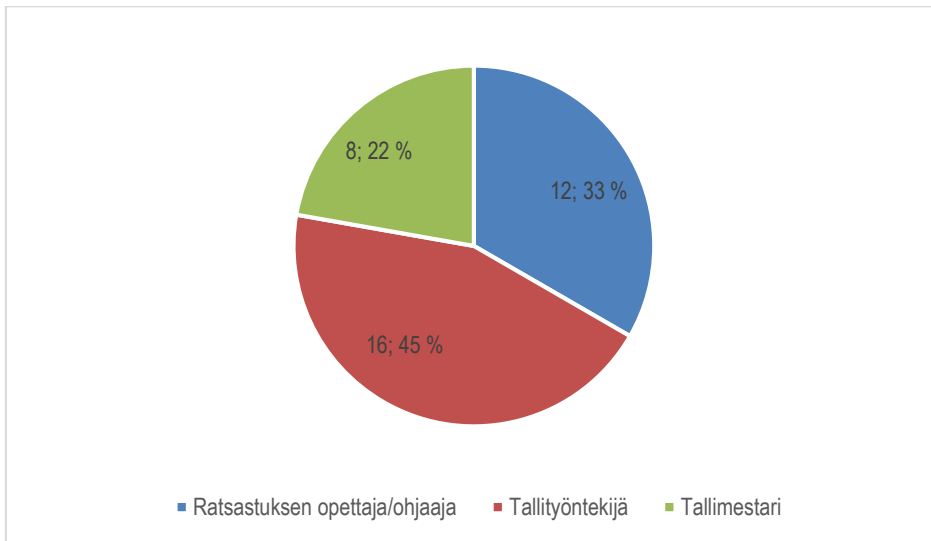
Aikaisempia tutkimuksia työaikain ja työehtosopimuksen toteutumisesta hevostalleilla ei ole, tai ainakaan tutkimusmateriaalia ei ole saatavilla. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on antaa tietoa todellisesta tilanteesta olettamuksien tilalle. Toteutin kvantitatiivisen kyselytutkimuksen ammatillisilla ratsutalleilla työskenteleville. Heitä ovat tallityöntekijät, tallimestarit sekä ratsastuksenopettajat ja – ohjaajat. Valitsemani ammatilliset ratsutallit valikoituivat kohderyhmäkseni työntekijäperusteisesti. Laadin kysymykset työaikain, työsopimuslain sekä alakohtaisen työehtosopimuksen (Maaseudun työnantajaliiton ja Teollisuusliiton välinen maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2018 – 31.1.2020) pohjalta.

Kysely suoritettiin Webropol – ohjelmalla anonymikyselynä ja siihen pystyi vastaamaan tietokoneella tai mobiililaitteella netissä. Kyselylomake on liitteenä (LIITE 1). Lähetin kyselyn tammikuussa 2019 noin neljällekymmenelle talliyrittäjälle ja pyysin heitä välittämään kyselyn työntekijöilleen. Näillä talleilla työskentelee noin 90 henkilöä ja vastauksia sain vain 16 kappaletta. Vähäisen vastausmäärän vuoksi kysely jaettiin sosiaalisessa mediassa Facebookin Hevosyrittäjät – ryhmässä, minkä jäsenmäärä on yli 2000 henkilöä. Tästä ryhmästä vastauksia tuli yhdeksän kappaletta.

Vastauksia oli tähän mennessä kertynyt 25 kappaletta. Koska alkuperäinen ajatukseni oli, että saisin vähintään 40 vastausta, jatkoin kyselyn jakamista. Jaoin kyselyn Facebookin Pohjois-Suomen hevoskeskustelu – ryhmässä, jossa jäseniä on 3600 kappaletta. Sieltä sain vastauksia 11, joten vastausten yhteismäärä on 36. Vastausajan kestänyt kolme kuukautta, totesin, ettei vastauksia tule enempää ja päätin alkaa analysoida niitä. Vaikka vastauksien lukumäärän takia tutkimusta ei voi yleistää, on se kuitenkin suuntaa antava ja vastauksista on luettavissa yhteneväisyyttä. Käsittelem vastaukset kokonaisuutena sillä työaikalaki koskee kaikkia kyselyssäni esille tulevia työntekijäryhmiä.

Kuviot 1, 28 ja 29 selvittävät yleistä tietoa työntekijän toimenkuvasta sekä työpaikasta. Kysymysten tarkoituksena oli selvittää toimenkuvan jakautuminen ratsutalleilla, hevosten lukumäärä työpaikalla sekä tallityyppi.

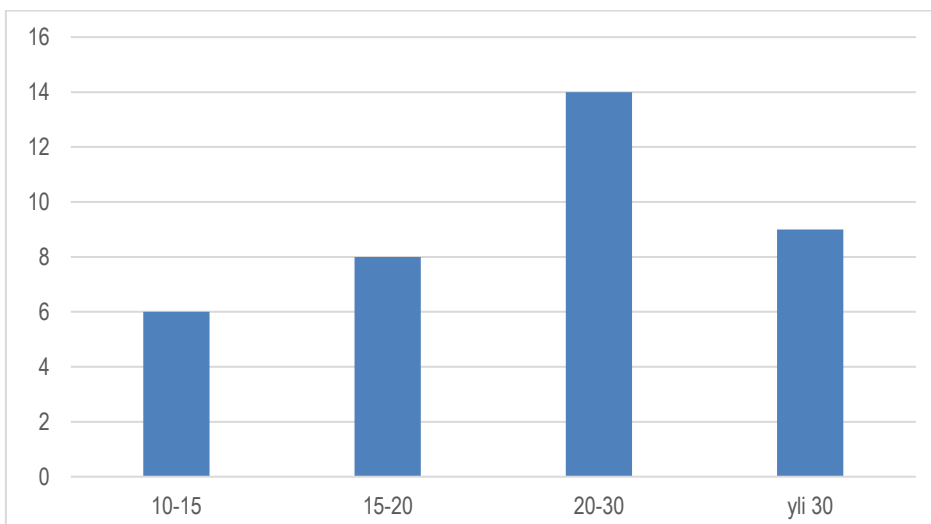
Kyselylomakkeen kohdassa 1 kysyttiin työntekijöiden toimenkuvajakaumaa ja vastaajat vastasivat seuraavasti:



Kuvio 1. Työntekijöiden toimenkuvajakauma

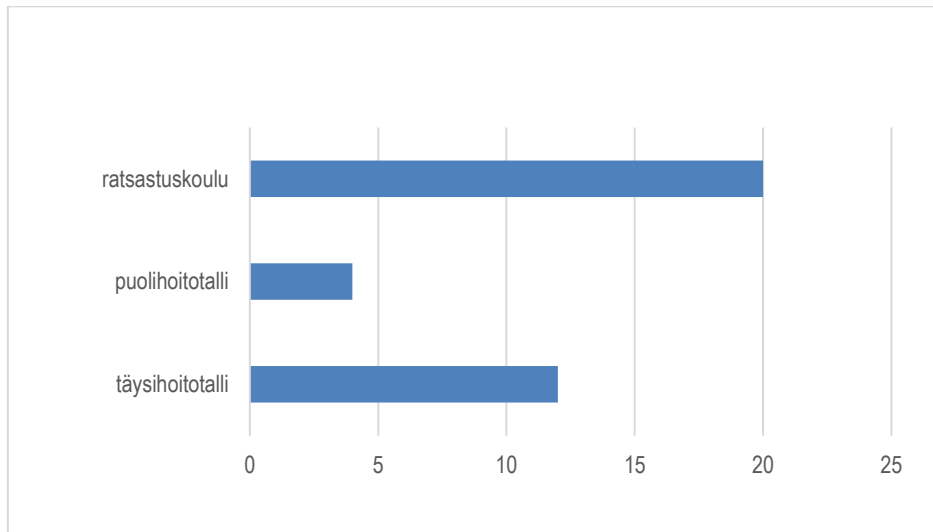
Taulukosta käy ilmi, että suurin osa vastaajista on tallityöntekijöitä (45 %) ja taulukon jakauma vastaa todellista tilannetta ratsutalleilla.

Tallien kokojakaumaa kysyttiin kyselylomakkeen kohdassa 28.



Kuvio 2. Hevosten lukumäärä

Kyselylomakkeen kohdassa 29 kysyttiin työntekijöiden työpaikkajakaumaa.



*Kuvio 3. Työpaikkajakauma tallityypeittäin*

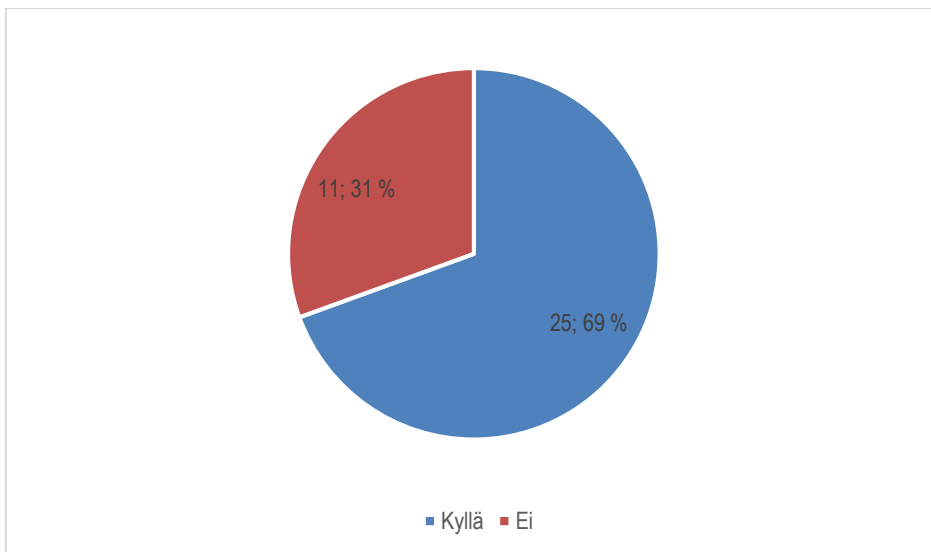
Tallien kokojakauman kuvaajasta selviää, että 20-30 hevosen talleja on eniten. Myös yli 30 hevosen talleja on enemmän kuin pienempiä talleja, ja tämä näkyy myös työpaikkajakauman kuvaajassa. Ratsastuskoulut ovat yleensä suuria talleja ja kuvaajasta voidaan huomata, että vastaajien työpaikkoina on eniten ratsastuskouluja. Täysihoitotalleja on 12 kappaletta ja puolihoitotalleja neljä.

## 5 TULOKSET

Tutkimus tehtiin kyselytutkimuksena ratsutalleille (*LIITE 1*). Liitteen 1 mukainen kysely toteutettiin netissä Webropol – kyselynä ja ohjelma mahdollisti tarvittaessa tulosten tarkemman analysoinnin rajausten avulla. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, miten työaikalain sekä työehtosopimuksen vaatimukset toteutuvat ammatillisilla ratsutalleilla. Kysymykset laadittiin työaikalain sekä maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen pohjalta kohdistuen lähinnä työajan käyttöön. Kyselytutkimukseen tuli 36 vastausta. Kyselyn tulokset on viety suoraan Webropol – ohjelmasta Excel – taulukko-ohjelmaan, missä ne on havainnollistamisen helpottamiseksi kaavioitu. Kysymykset on jaoteltu aihepiireittäin työaikalain pohjalta ja tulokset puretaan kysymyskohtaisesti.

### 5.1 Työsopimus

Kyselylomakkeen kohdassa yksi kysyttiin työsopimuksen muodosta.



Kuvio 4. Työsopimus

Vastaajat vastasivat seuraavasti: kirjallisia sopimuksia on tehtynä 69 %:lla. 31 %:lla vastaajista kirjallista sopimusta ei ole ja se on yllättävän suuri määrä ottaen huomioon työn luonteen sekä vuorokautisen rytmin haasteen. Työsopimuslain mukaan työsopimus tulisi solmia työnantajan ja työntekijän välille ja sen suositellaan olevan kirjallinen mahdollisten konfliktitilanteiden varalta.

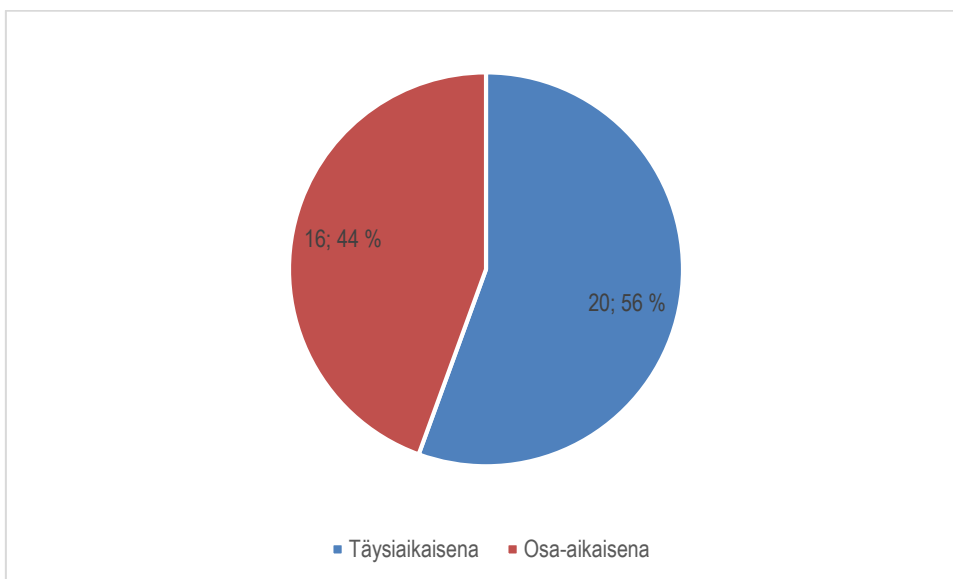
Kyselylomakkeen toisessa kohdassa kysyttiin työsuhteen muotoa.



*Kuvio 5. Työsuhteen muoto*

Tutkimuksen perusteella työntekijät talleilla työskentelevät pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Tämä on työntekijän kannalta hyvä asia sillä se antaa työhön jatkuvuutta ja voi vaikuttaa työssä viihtymiseen sekä työn laatuun. Osa-aikaisten määrää voi selittää tallityössä esiintyvä tilapäinen työvoimatarve esimerkiksi kausityö tai sijaisuus.

Kyselyn kolmannessa kohdassa kysyttiin, onko työsuhde täysi- vai osa-aikainen.



*Kuvio 6. Työskentely täysiaikaisena tai osa-aikaisena*

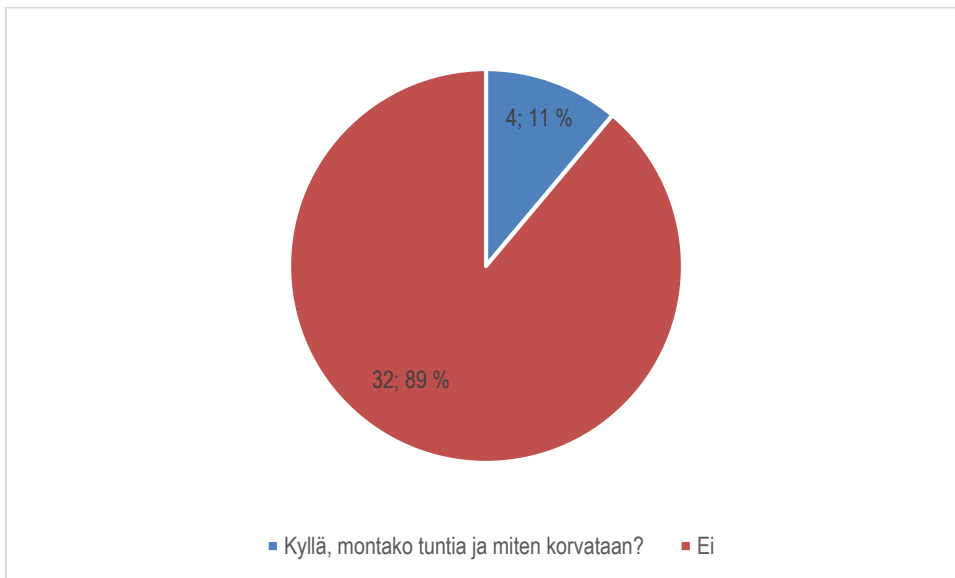


Kyselyn vastauksien mukaan täysiaikaisuus sekä osa-aikaisuus jakautuvat melkein puoliksi. Osa-aikaisuutta selittää esimerkiksi se, että yrittäjä itse osallistuu työntekoon ja työntekijän käyttö määräytyy tämän mukaan. Useat työntekijät voivat tehdä työtä useammalla kuin yhdellä tallilla esimerkiksi ratsastuksenopettajat ja -ohjaajat saattavat opettaa joinakin. Vastauksia tarkemmin tarkasteltaessa selviää, että tallityöntekijöitä työskentelee osa-aikaisena yhdeksän ja kokoaikaisena seitsemän, kun taas muissa ammattiryhmissä suhde on toisinpäin.

## **5.2 Työaika**

Kyselylomakkeen kohdassa viisi kysyttiin päivittäistä työaikaan avoimella kysymyksellä. Kyselyn tuloksien mukaan täysiaikaiset työntekijät eli 56 % työskentelevät 37,5h-40h viikossa (7,5h/8h per päivä) ja osa-aikaiset (44 %) 4-5h per päivä. Tämä vastaa työaikalain määräyksiä. Joukossa oli myös kolme vastaajaa, joiden työpäivä on 9-12 tuntia. Työehtosopimuksen mukaan 10 tunnin pituisia työvuoroja voidaan tehdä enintään kahden viikon ajan, mutta vastauksista ei käy ilmi ovatko ilmoitetut määrät jatkuvia vai jaksollisia. 40h viikkotyöaika toteutuu tutkimuksen mukaan pääsääntöisesti neljän viikon jaksoissa mikä on alan työehtosopimuksen mukaista.

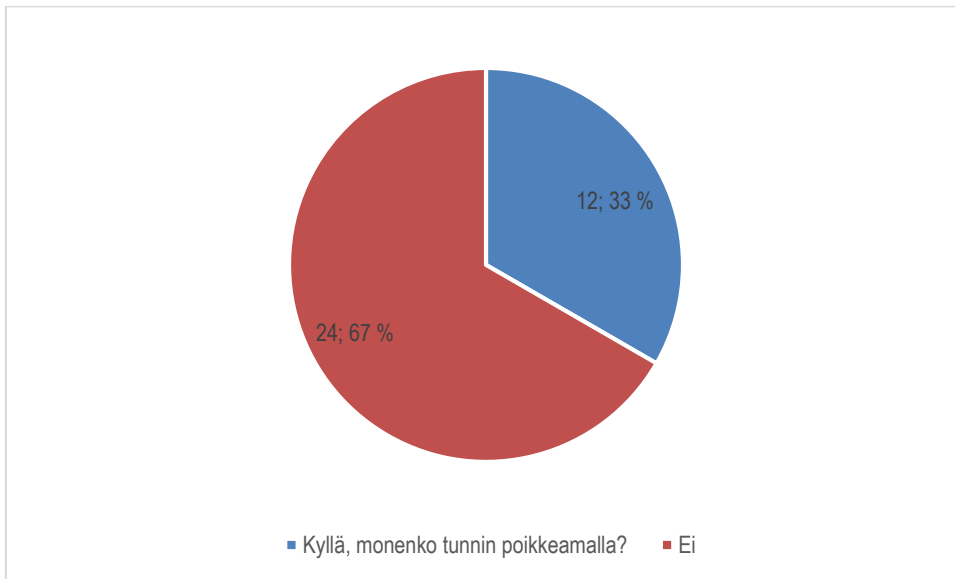
Kyselylomakkeen kohdassa kuusi kysyttiin varallaoloaikaa.



*Kuvio 7. Varallaoloaika*

Vastauksista ilmenee, että suurimmalle osalle työntekijöistä ei kuulu varallaoloaikaa. Yhdelle vastaajista, jolle varallaoloaika kuuluu, korvataan se vapaa-aikana. Tämä on työaikalain mukaista. Lopuille vastaajille varallaoloaikaa ei korvata mitenkään. Työaikalaki 5.2 § velvoittaa, että varallaoloajasta tulee korvata vähintään puolet joko rahana tai vapaa-aikana.

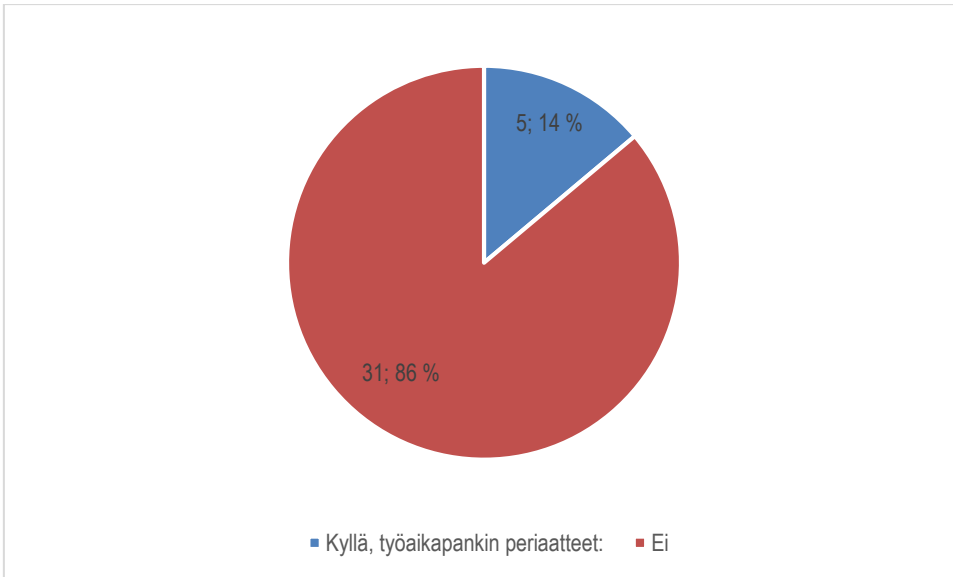
Kyselylomakkeen kohdassa kahdeksan kysyttiin, onko työpaikalla käytössä liukuva työaika.



Kuvio 8. Liukuva työaika

Vastauksista käy ilmi, että suurimmalla osalla vastaajista ei ole liukuvaa työaikaa. Toimenkuvan mukainen tarkempi tulosanalyysi osoittaa, että vähiten liukumia käyttävät ratsastuksenopettajat. Tämä selittyy luultavimmin sillä, että ratsastustunnit alkavat aina tiettyyn kellonaikaan eikä liukuma ole silloin mahdollinen. Tallityöntekijöillä liukumia oli eniten (44 %) mikä johtunee siitä, että tallityöntekijöitä on yleensä vuorossa useampia ja työvuorosunnittelu mahdollistaa liukumat.

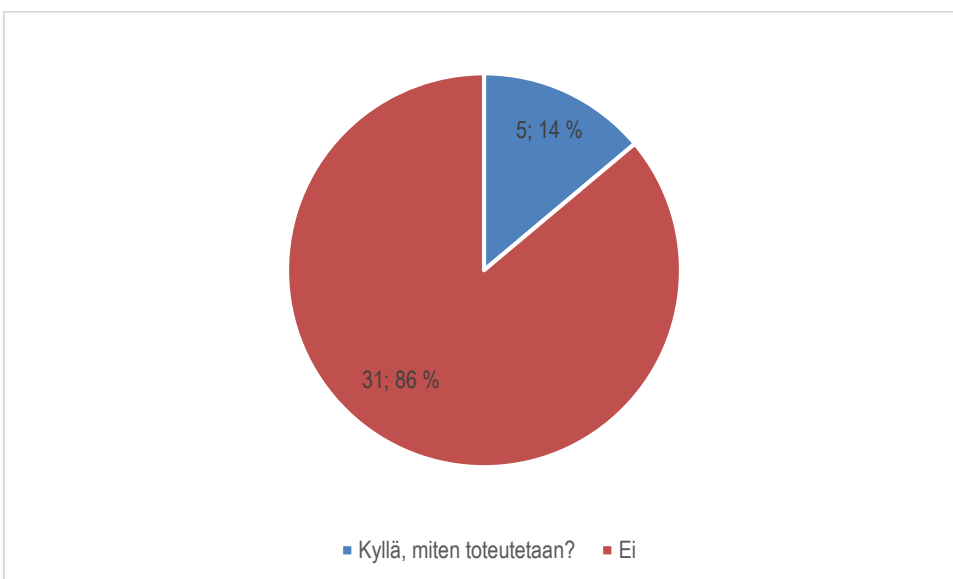
Kyselylomakkeen kohdassa yhdeksän kysyttiin mahdollista työaikapankin käyttöä työpaikalla. Työaikapankki on työehtosopimuksessa vapaaehtoisuuteen perustuva menettely, jossa etukäteen sovituin ehdoin esimerkiksi ylityötunteja voidaan sopia pidettäväksi vapaina.



Kuvio 9. Työaikapankin käyttö

Työaikapankki ei ole vastauksien perusteella vielä yleisessä käytössä tallimaailmassa. Työaikapankki voisi palvella sekä työnantajaa, että työntekijää selkeyttämällä ylitöistä maksettavia korvauksia sekä mahdollisia tarpeellisia vapaapäiviä. Työaikapankki toimii myös toisinpäin; jos työntekijä joutuu olemaan esimerkiksi osan päivää pois, voi hän tehdä puuttuvat tunnit muuna aikana.

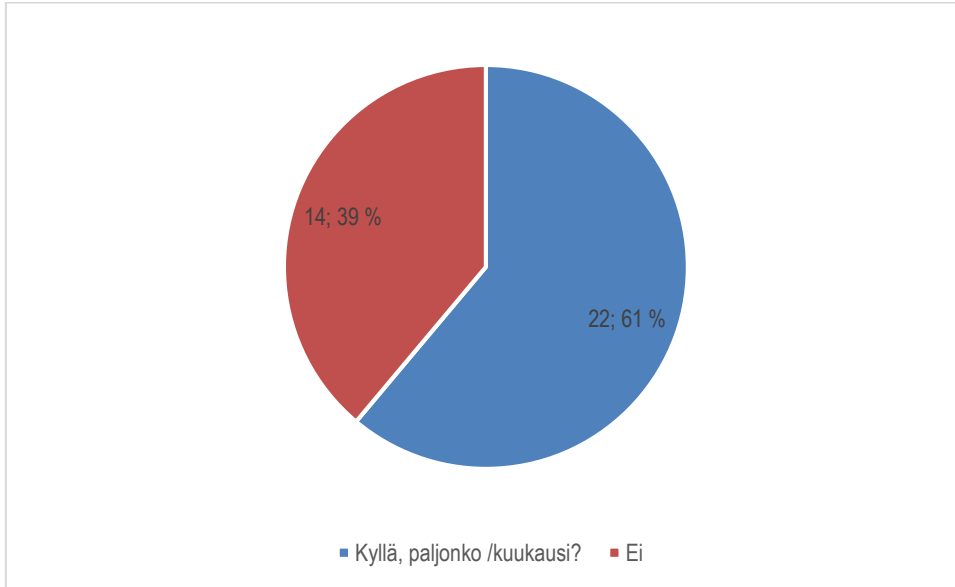
Kyselylomakkeen kohdassa 23 kysyttiin työajan lyhennyksestä. Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen 8 §:n 1. kohdan mukaan työaikaa lyhennetään niiltä viikoilta, kun viikkotuntimäärä on 40 tuntia. Vaihtoehtoisesti tämä voidaan korvata 4,2 % suuruisena keskituntipalkan lisänä.



Kuvio 10. Työajan lyhennys

Kyselytutkimuksen mukaan työajan lyhennys on käytössä vain 14 %:lla vastaajien työpaikoista.

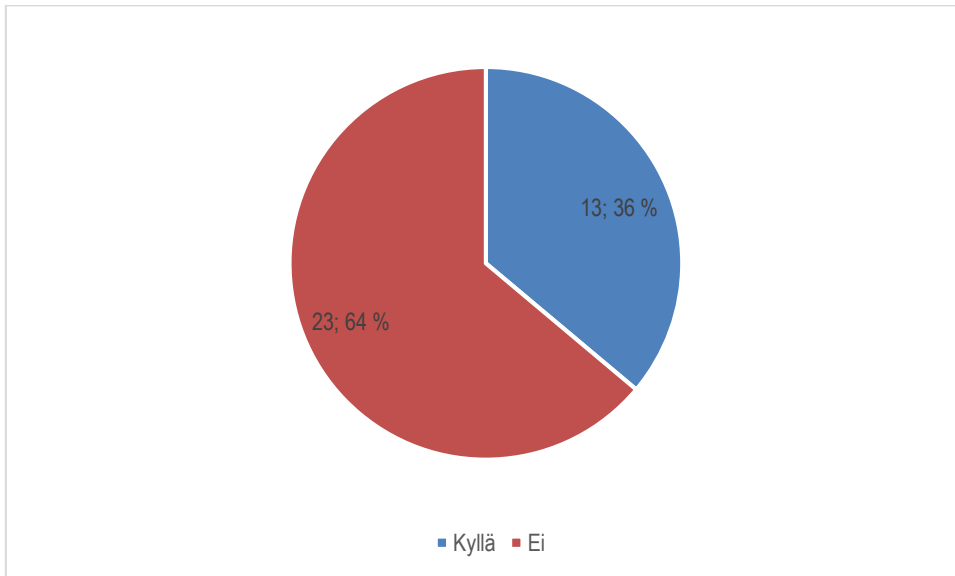
Kyselylomakkeen kohdassa kymmenen kysyttiin ylitöiden tekemisestä ja määrästä työpaikalla.



Kuvio 11. Ylitöiden tekeminen

Vastauksista selviää, että ylitöiden tekeminen ratsutalleilla on yleistä ja jopa pakollista. Ylitöitä vastaajista tekee 61 %. Noin puolelle ylitöitä tekevästä ei kyselyn mukaan niitä ei korvata, mikä ei ole työaikalain eikä työehtosopimuksen mukaista. He muun muassa hyötyisivät edellä mainitusta työaikapankista. Vastaajista 25 % ei voi kieltäytyä ylitöistä. Jos ylitöiden korvaamisessa on puutteita, se voi aiheuttaa olettamuksia jopa normaalia suuremmista ylityömääristä.

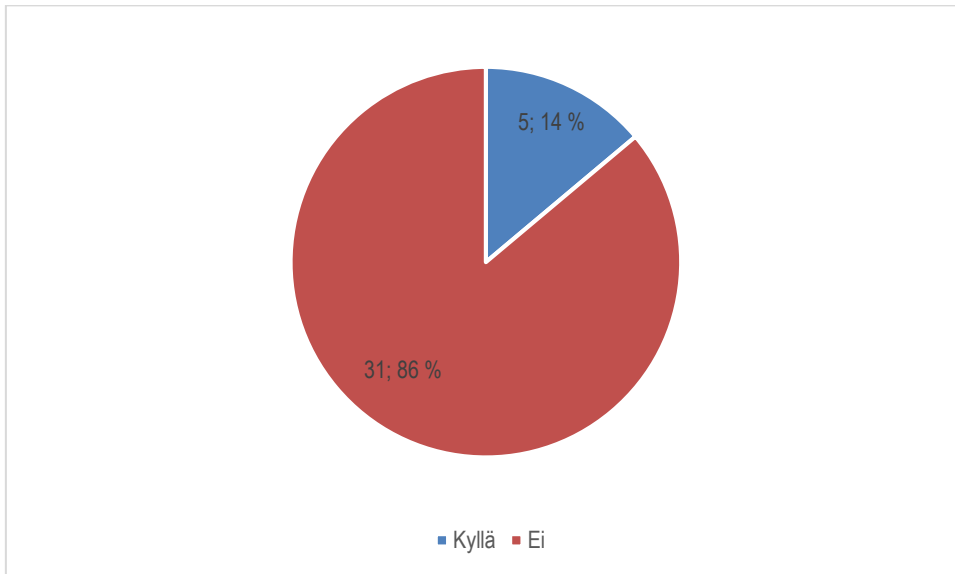
Kyselylomakkeen kohdassa 21 kysyttiin sunnuntaityön korvaamisesta. Ratsutalleilla vapaapäivät eivät ole automaattisesti viikonloppuisin, joten sunnuntaityötä tehdään yleisesti.



Kuvio 12. Sunnuntaityökorvaus

Vastauksien mukaan sunnuntaityötä korvataan 100 %:na palkkana 64:lle %. Vastauksista ei kuitenkaan voida lukea, korvataanko sunnuntaityötä kuitenkin muuten, esimerkiksi korotettuna vapaa-aikana.

Kyselylomakkeen kohdassa 15 kysyttiin, onko työpaikalla nähtävissä työaikalaki. Työaikalaki tulee olla nähtävillä työpaikoilla.

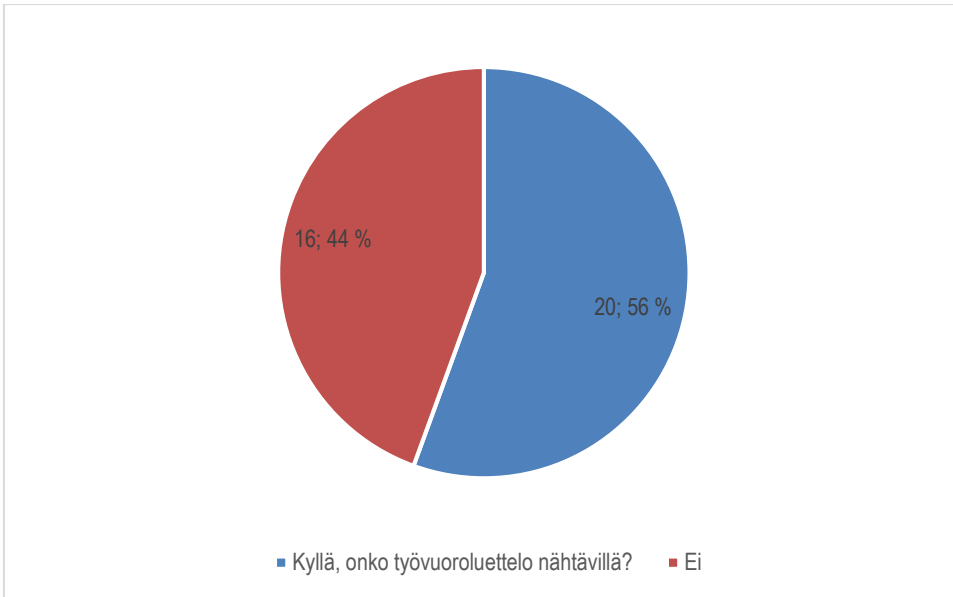


Kuvio 13. Työaikalain nähtävyys työpaikalla

Vastauksista selviää, että näin ei useimmissa tapauksissa ole, sillä vain 14 % vastasi työaikalain olevan näkyvillä.

### 5.3 Lepojat

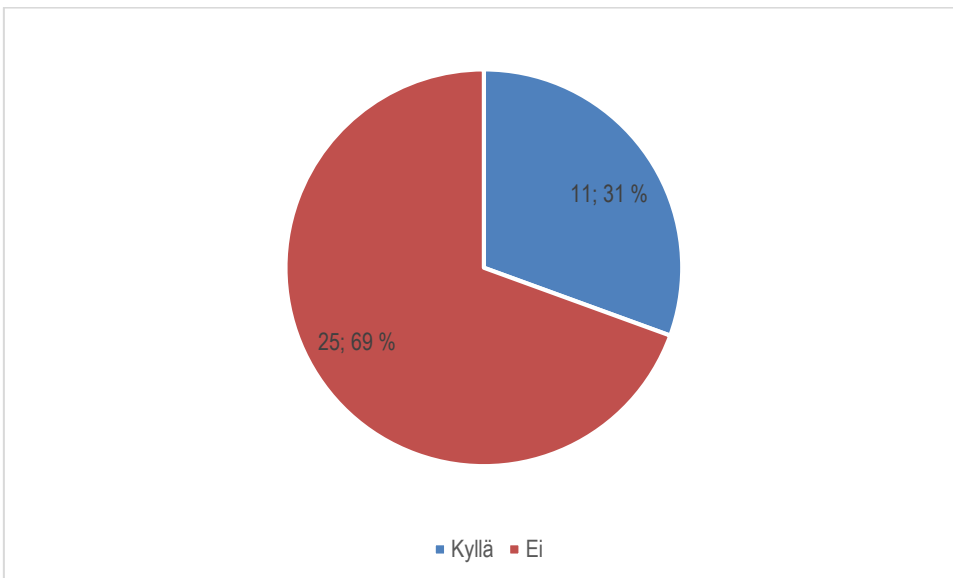
Työvuoroluettelon käyttöä kysyttiin kyselylomakkeen kohdassa 13. Työaikalain sekä työehtosopimuksen mukaan työvuoroluettelo on oltava nähtävillä.



Kuvio 14. Työvuoroluettelon käyttö

56 %:lla vastaajista on työpaikallaan käytössä työvuoroluettelo, mikä on myös nähtävillä työaikalainsäädännön mukaisesti.

Kyselylomakkeen kohdassa 14 kysyttiin, onko työvuoroluettelossa nähtävillä lakisääteisiä työn alkamis-, päättymis- sekä lepoaikoja. Jos työvuoroluetteloa ei ole tehty, niin työehtosopimuksen mukaan mahdollisia ylitöitä laskettaessa on vuorokautinen työaika enintään 8 tuntia ja viikkotyöaika enintään 40 tuntia.

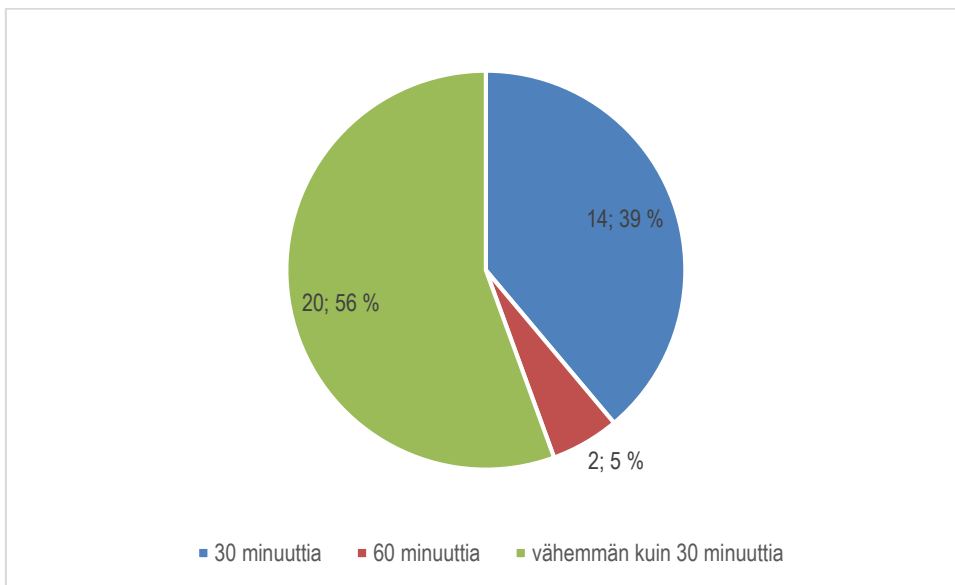


Kuvio 15. Työn alkamis-, päättymis- ja lepoaikojen näkyminen työvuoroluettelossa



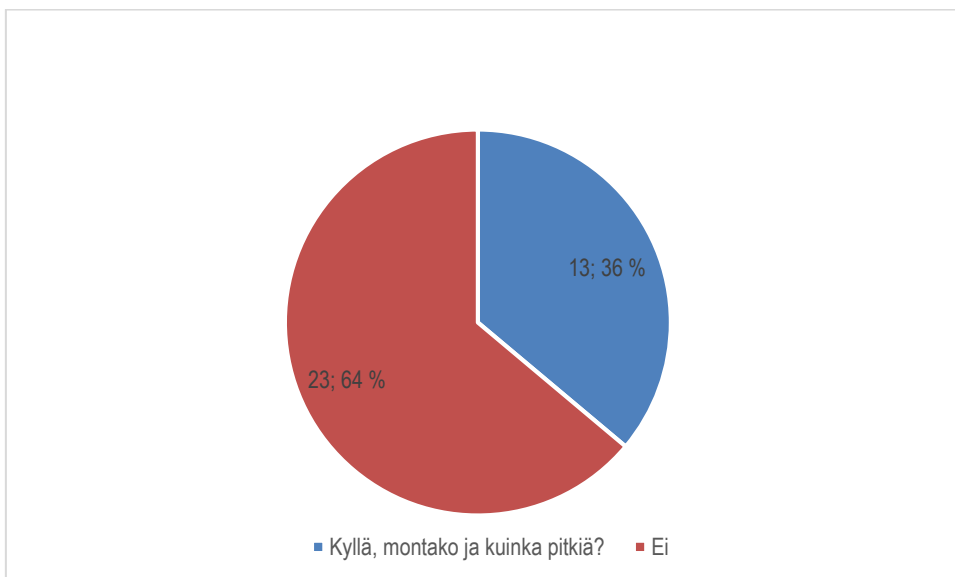
Vastauksista ilmenee, että suurimmalla osalla ei kuitenkaan näy työvuoroluettelossaan alkamis-  
päättymis- eikä lepoaikoja. 16:lla vastaajista ei ole käytössään työvuoroluetteloa, joista 15:lla sää-  
nöllinen työaika on työehtosopimuksen lisämääräyksen mukainen.

Lepoajan pituutta työpäivisin kysyttiin kyselylomakkeen kohdassa 16.



Kuvio 16. Lepoajan pituus työpäivisin

Muita lepotaukoja on tiedusteltu kyselylomakkeen kohdassa 17.



Kuvio 17. Muut lepotauot työpäivänä

Puolella kyselytutkimukseen vastanneista joilla työaika on kuusi tuntia tai enemmän, päivittäinen lepoaika (ruokatauko) on alle 30 minuuttia. Tämä on sekä työaikalain, että työehtosopimuksen vastaista, ellei paikallisesti ole sovittu työn jatkumisen kannalta välttämättömäksi pidettävää 20 minuutin ruokataukoa, mikä tällöin on työaika. Vastauksista ei kuitenkaan voida lukea mahdollisista paikallisista sopimuksista. 64 %:lla vastaajista ei ole muita työehtosopimuksen edellyttämiä taukoja.

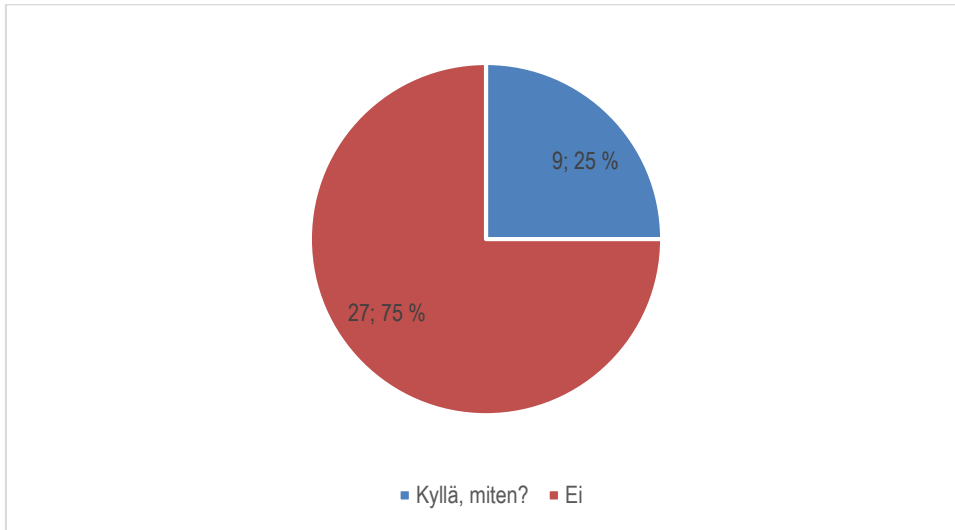
### **5.3.1 Vuorokautinen lepoaika**

Kyselylomakkeen kohdassa 18 kysyttiin vuorokautisen lepoajan pituutta. Vastausten perusteella työaikalain mukainen vuorokausilepoaika toteutuu 76 %:lla. Kolmella vastaajista vuorokausilepoaika ei toteudu ja seitsemän ei ollut vastannut kysymykseen. Yleinen oletamus ratsutalleilla on, että vuorokautinen lepoaika toteutuu hyvin huonosti. Tulosten mukaan näin tapahtuu 24:lla työntekijöistä.

### **5.3.2 Viikkolepoaika ja sen korvaaminen**

Viikkolepoaika on kysytty kyselylomakkeen kohdassa 19. Verrattaessa työehtosopimuksen vaatimaan vähintään 35 tunnin yhtäjaksoiseen viikkolepoaikaan, tutkimustuloksista voidaan todeta seuraavaa: 53 %:lla vastaajista viikkolepoaika toteutuu. 22 %:lla se ei toteudu ja vastaajista 25 % ei osannut sanoa.

Kyselylomakkeen kohdassa 20 kysyttiin korvauksista, jos viikkolepoaika ei toteudu.

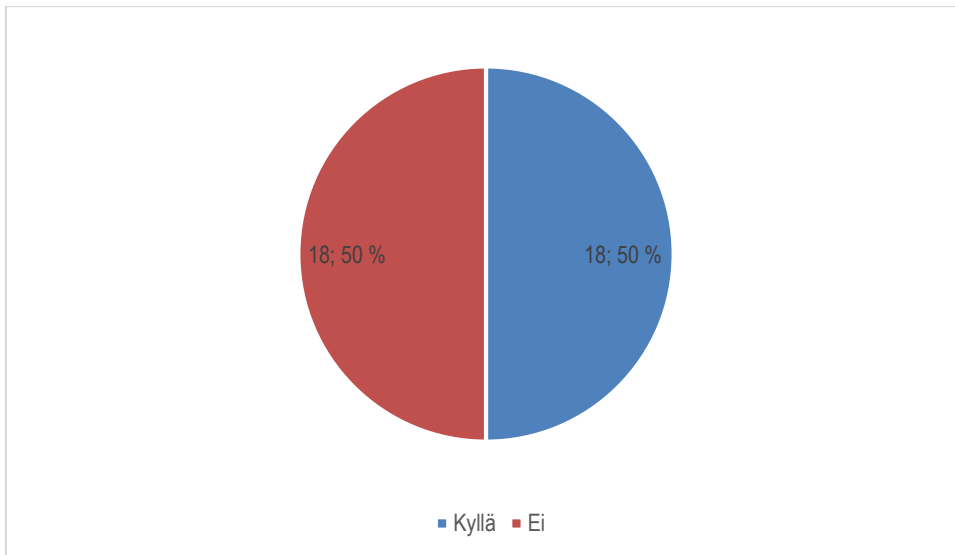


Kuvio 18. Korvaukset toteutumattomasta viikkolepoajasta

Viikkolepoajan puutteita ei korvata 75 %:lle vastaajista. Työehtosopimuksen mukaan tulisi tämä korvata työhön käytettyä aikaa vastaavalla palkalla sekä lisävapaapäivillä.

#### 5.4 Työterveyshuolto

Kyselyssä kysymyksellä 24 selvitettiin myös työterveyshuoltoa. Ratsutalleilla hevosten kanssa työskentelyyn sisältyy aina tapaturmariski. Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen 34 § kohta 2 mukaan työntekijä voi omalla ilmoituksellaan olla enintään kaksi päivää poissa töistä sairastuessaan.



Kuvio 19. Lakisääteisen työterveyshuollon esiintyminen työpaikalla

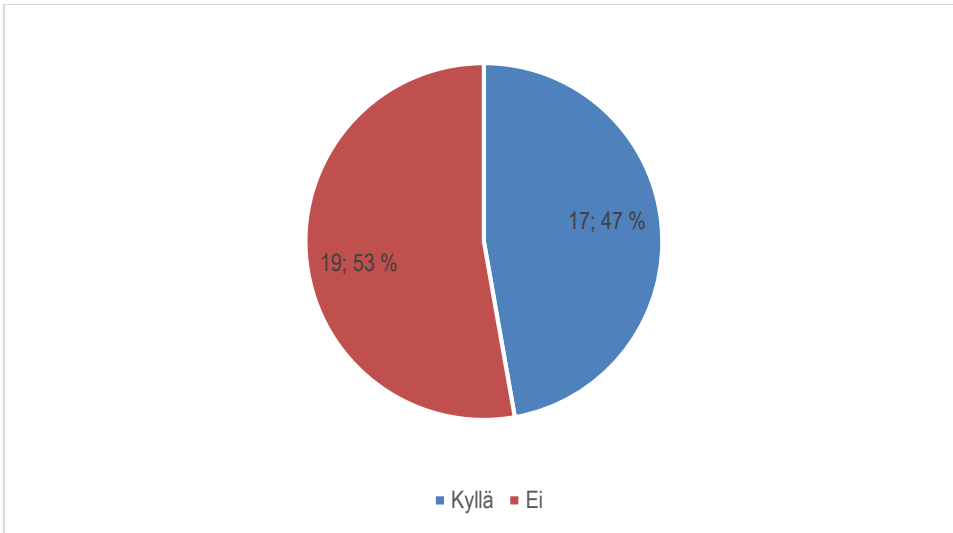
Kyselytutkimukseen vastanneilla puolella on työpaikallaan työterveyshuolto. Vastausten mukaan 28 %:lla sallittu poissaolomäärä omalla ilmoituksella on yksi päivä. Lopuilla 72 %:lla määrä on kahdesta kolmeen päivää. Suurimmalla osalla poissaolomäärä täyttää työehtosopimuksen ehdot.

## 5.5 Tutkimukseen liittyvät lisäkysymykset

Halusin kyselyssäni kysyä myös muita alaan liittyviä, tutkimusta selventäviä kysymyksiä. Minua kiinnosti tietää, onko työntekijällä ollut koeaikaa työsuhteen alkaessa, kuuluvatko työntekijä ja/tai työnantaja alansa liittoon sekä kuinka hyvin työntekijä tuntee työhön liittyvät lait sekä alansa työehtosopimuksen. Lisäksi minua kiinnosti tietää, kuinka yleisesti työntekijät voivat hyödyntää alansa liittyviä koulutuksia.

### 5.5.1 Koeaika

Kyselyn kohdassa 20 kysyttiin, onko työsuhteen alussa ollut käytössä koeaika. Työaikalaisissa eikä työehtosopimuksessa ole velvoitetta koeajalle. Työsopimuslain 4 § mukaan voidaan työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella järjestää enintään kuuden kuukauden mittainen koeaika. Koeaika on ratsutalleilla tärkeä, sillä sen aikana huomataan työntekijän soveltuvuus alalle.

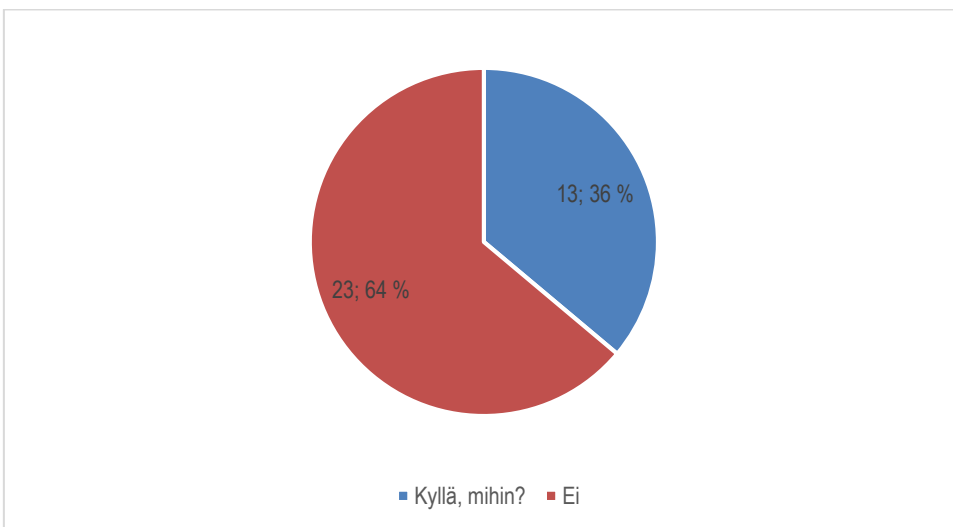


Kuvio 20. Koeajan käyttö työpaikoilla

Tutkimuksessa mukana olleista vastaajista koeaika oli 47 %:lla.

### 5.5.2 Liittoihin kuuluminen

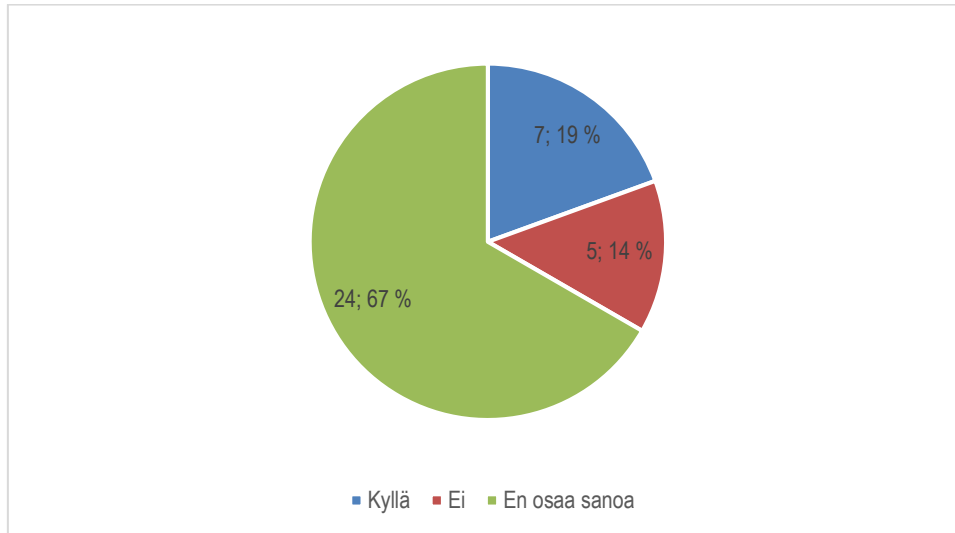
Kyselylomakkeen kohdassa 31 kysyttiin kuulumisesta ammattiliittoon. Ammattiliittoihin ja yrittäjäjärjestöihin kuuluminen on vapaaehtoista. Niiden tehtävänä on neuvotella alan työehtosopimukset yleisesti ja tässä opinnäytetyössä käytetty Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus on yleissitova eli se velvoittaa molempia osapuolia.



Kuvio 21. Ammattiliittoon kuuluminen

Vastanneista työntekijöistä ammattiliittoon kuului 36 % joista 46 % sopimuksen solmineeseen Teollisuusliittoon.

Kyselyn kohdassa 32 tiedusteltiin tietämystä työnantajien kuulumisesta työnantajaliittoon.

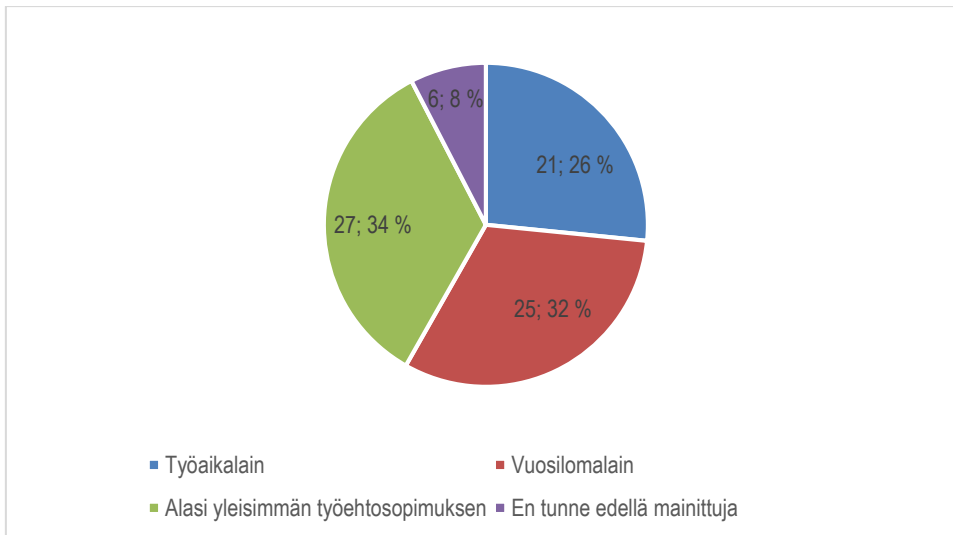


Kuvio 22. Työnantajien kuuluminen työnantajaliittoon

Vastausten perusteella 19 % työntekijöistä tiesi työnantajansa kuuluvan työnantajaliittoon, 14 % tiesi, että työnantaja ei kuulu liittoon ja 67 % ei tiennyt työnantajan liittoon kuulumisesta.

### 5.5.3 Lakien ja sopimusten tunteminen

Kyselyn kohdassa 33 selvitettiin, kuinka hyvin työntekijä tuntee kyseisiä lakeja ja sopimuksia. Työaika- sekä vuosilomalain ja työehtosopimuksen tunteminen palvelee molempia osapuolia työsuhteessa.



Kuvio 23. Lakien tuntemus alalla

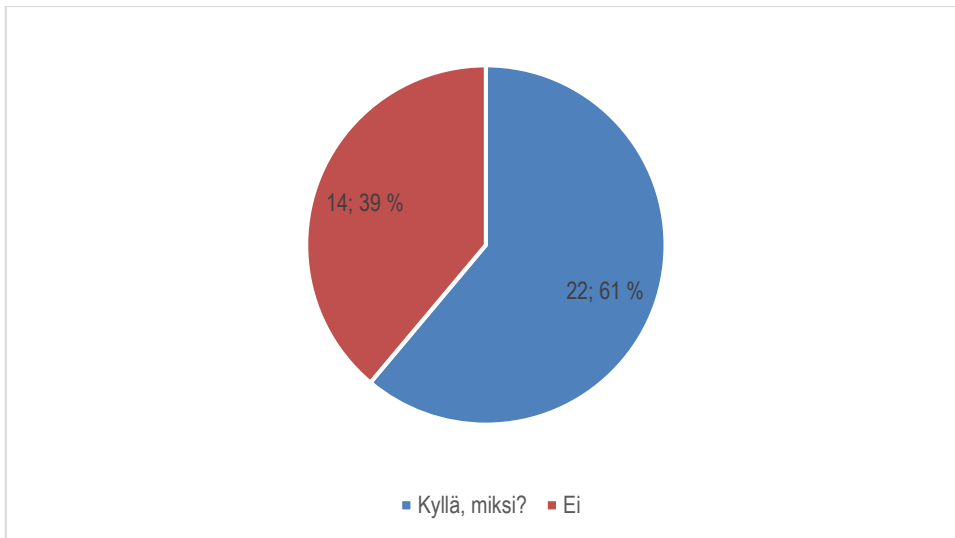
Kahdeksan prosenttia vastanneista ei tunne yhtäkään esitetyistä. 26 % tuntee työaikalain, 32 % tuntee vuosilomalain ja vain 34 % tuntee yleissitovan työehtosopimuksen. Työaikalain sekä työehtosopimuksen huono tuntemus voi johtua muun muassa siitä, ettei niitä ole määräyksistä huolimatta useimmissa talleissa nähtävillä (kohta 5.2).

#### 5.5.4 Kouluttautuminen

Työehtosopimus suosittelee työntekijöitä osallistumaan ammatillista osaamistaan lisääviin koulutuksiin. Koulutukset lisäävät henkilökunnan mielenkiintoa omaa alaansa kohtaan ja tietotaidosta on hyötyä niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Kyselyn kohdassa 26 kysyttiin minkä verran työnantajat kustantavat koulutuksia. 61 % kyselyyn vastanneista vastasi, ettei yhtään. ”En tiedä” -vastauksia oli 10 % ja loput 29 % työntekijän kiinnostuksen mukaan.

#### 5.5.5 Työntekijöiden vaihtuvuus

Henkilökunnan vaihtuvuus saa tukea kyselyn kysymyksestä 30 koskien ammatinvaihtoa.



*Kuvio 24. Vastaajien ammatinvaihtohalukkuus*

Peräti 61 % vastaajista harkitsee ammatinvaihtoa. Avoimen kysymyksen vastaukset kertovat esimerkiksi työn aiheuttavan liiallista fyysistä sekä henkistä kuormittavuutta. Lisäksi palkkausta pidetään huonona. Vastauksissa todetaan, että työssä tallilla on mahdotonta työskennellä eläkeikään saakka. Myös työhyvinvoinnin puutteet oli mainittu vastauksissa. Työhyvinvoinnin muodostavat esimerkiksi työn mielekyys, turvallisuus sekä hyvä johtaminen.



## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työaikalain sekä työehtosopimuksen toteutuminen ammattimaisilla ratsutalleilla. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista kyselytutkimusta, johon vastasi 36 ratsutalleilla työskentelevää henkilöä. Tutkimuksesta kävi ilmi, että puutteita työaikalain ja työehtosopimuksen noudattamisessa löytyy jonkin verran kaikilla tutkituilla osa-alueilla. Yksi vastaaja on ryhtynyt yrittäjäksi perusteena hevosalan vakavat puutteet juuri näiden aiheiden piirissä. Hänen mielestään yrittäjänä on parempi mahdollisuus ”suojella itseään” epäreilulta työltä. Toinen vastaaja toimii aktiivisesti alan toimielimissä ja on hyvin kiinnostunut tämän tutkimuksen tuloksista. Tilanne ei kuitenkaan ole täysin sopimusten vastainen sillä työehtosopimus antaa paljon liukumavaraa eläinten kanssa työskentelyssä. Vaikka tutkimukseen en saanut niin paljon vastauksia kuin odotin, on niistä kuitenkin pääteltävissä, että lait ja työehtosopimus tunnetaan puutteellisesti. Huomioitava seikka on, että vastausten vähydestä johtuen tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä.

Tutkimuskysymykseni olivat, miten työaikalakia tulkitaan ja miten työajan toteutumista seurataan ammattimaisilla ratsutalleilla. Olettamuksiani olivat, että ratsutalleilla työskentelevillä työajat eivät ole työaikalain tai työehtosopimuksen mukaiset. Tästä johtuen työntekijät ovat väsyneitä niin fyysisesti kuin henkisesti ja vaihtuvuus henkilökunnassa on suurta. Tämä on myös yleinen olettama tallimaailmassa. Kaikilla talleilla työn kuormittavuus on merkittävää, vaikka apuna olisi automatisoidut työ- ja kuljetusvälineet kuten lantakuljettimet sekä pienkoneet. Toistaiseksi tallitöitä ei pystytä täysin koneellistamaan ja ihmisen tekemä työ on fyysisesti raskasta.

Tutkimus antoi tietoa työntekijöiden todellisesta tilanteesta. Saatua tietoa sekä puoltaa edellä mainittuja oletuksia, että myös osin kumoo niitä. Työaika tarkasteltaessa yli puolet työskentelevät työaikalain mukaisesti, mutta osalla vastaajista työpäivät voivat olla jopa 12 tuntia. 40 tunnin viikkotyöaika toteutuu pääsääntöisesti, mutta tämän tuntimäärän ylittävä aika korvataan puutteellisesti. Se korvataan vain 14 prosentille sitä tekeville. Sunnuntaityön korvaamisessa esiintyy myös epäkohtia sillä vastauksien mukaan yli puolet eivät saa siitä korvausta lainkaan. Kyselyn tulokset kertovat, ettei tilanne työajan suhteen ole niin paha kuin olettamus oli. Puutteita kuitenkin voidaan havaita ja ne antavat varmasti yleiseen keskusteluun aihetta.

Työajan toteutumisen seuranta työpaikoilla toteutettiin, mutta puutteita ilmeni. Työvuoroluettelon nähtävillä olo työpaikoilla on lakisääteinen, mutta melkein puolilla työpaikoista (44 %) sitä ei ole. Työvuoroluettelosta työntekijä näkee omat työ- ja lepoaikansa sekä mahdolliset ylityöt. Jos luettelo ei kuitenkaan ole nähtävillä, tulee helpommin tilanteita missä työ- ja lepoajat eivät toteudu lain vaatimalla tavalla. Tämä voi aiheuttaa työntekijälle ylikuormitusta ja täten uupumista. Vastaukset kuitenkin kertovat, että sekä vuorokautinen-, että viikkolepoaika toteutuu suurimmalla osalla vastaajista. Kuitenkaan siinä tilanteessa, että viikkolepoaika ei toteudu, eivät toteudu myöskään siitä määrätty korvaukset.

Vastauksista ilmenevät lain sekä työehtosopimuksen laiminlyönnit, jotka mahdollisesti kertovat puutteellisesta työn johtamisesta. Tämä puolestaan heijastuu työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimus tuki osittain näitä avoimen kysymyksen vastauksia. Esimerkiksi työterveyshuolto oli järjestetty vain puolella työpaikoista ja työterveyshuolto on suuri osa työntekijän työhyvinvointia.

Vaihtuvuutta työntekijöiden keskuudessa voi aiheuttaa myös työnantajasta riippumattomat asiat kuten virheellinen olettama työstä ja sen kuormittavuudesta tai terveydelliset haasteet. Palkan pienuus työn kuormitukseen nähden voi yllättää monet työntekijät ja täten he hakeutuvat muihin ammatteihin.

## 7 POHDINTA

Tämä opinnäytetyöprosessi oli pitkä ja opettavainen. Työn loppuun saattaminen kesti kauan ja jos voisin tehdä jotakin toisin, niin suunnittelisin aikataulun paremmin muut elämänalueet huomioon ottaen. Vakituinen kokopäivätyö sekä aikaa vievä harrastus vaikuttivat aikataulun venymiseen. Mielestäni työni onnistui kuitenkin kohtalaisen hyvin ja vastauksista saadaan suuntaa antava kooste. Opinnäytetyön tekemiseen meni pidempään kuin olin aikaisemmin suunnitellut, sillä vastauksia kyselyyn oli vaikea saada ja tämä aiheutti myös motivaatio-ongelmia itselleni.

Vastauksien kerääminen oli haastavampaa kuin olin kuvitellut työtä aloittaessa. Oletin, että hevosalalla työskentelevät työntekijät sekä yrittäjät olisivat olleet kiinnostuneempia aiheesta sillä siitä ei ole ennen tehty tutkimusta. Vaikka kysely oli anonymi, saattoi pelko tunnistettavuudesta vaikuttaa vastaamisaktiivisuuteen. Kysely avattiin 236 kertaa lähettämättä vastausta. En keksi muuta selitystä vastaamattomuuteen sillä vastaaminen kesti vain noin kymmenen minuuttia. Kyselytutkimukseen vastanneiden kommentteista kuitenkin ilmeni, että aihe koettiin tärkeäksi sekä hyväksi. Myös kyselyä pidettiin onnistuneena ja ajankohtaisena.

Tämä opinnäytetyö opetti minulle paljon uutta laeista sekä työehtosopimuksesta. Työn tekeminen selkeytti lakien sisällön tuntemusta ja työehtosopimuksen merkitystä. Tiedonhakutaitoni ovat myös kehittyneet tutkimuksen tekemisen myötä. Yllätys oli, että tutkimusmateriaalia ei ollut kovin paljon saatavilla ja se puolestaan vaikeutti työn etenemistä. Tutkimustuloksia tarkasteltuani huomasin, että osa kysymyksistä olisi vaatinut vielä tarkennuksia ja jotakin jäi jopa puuttumaan. Webropol –ohjelman suodattimesta oli paljon hyötyä kysymysten tarkemmassa tarkastelussa sekä analysoinnissa, mikä korjasi jonkin verran joidenkin kysymysten puutteellisuutta.

Tutkimustuloksista nousi esille avoimemman keskusteluyhteyden tarve työnantajan ja työntekijöiden välille. Lakien ja asetusten parempi tunteminen ja paikallisten sopimusten mahdollisuuksien käyttäminen kehittäisi työilmapiiriä paremmaksi ja sitä kautta työhyvinvointi voisi parantua ja vaihtuvuus vähentyä. Mielestäni tästä aiheesta olisi hyödyllistä tehdä vielä laajempi ja kattavampi tutkimus esimerkiksi jonkin hevosalan järjestön toimesta, jolloin vastausprosentti voisi olla korkeampi.

## LÄHTEET

HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaki ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Hietala, H. & Kaivanto, K. 2014. Työaikalaki käytännössä. Alma Talent Oy.

Hippolis Ry. 2018. Hevostalous lukuina 2017. Viitattu 20.12.2018, <http://www.hippolis.fi/yhteisty- ja-edunvalvonta/hevostalous-lukuina/>.

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998.

Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2020.

Pussinen, S. 2017. Hevosyritysten muuttuva kysyntä. Teoksessa S. Pussinen (toim.) Uudistuva hevostalous. HAMK Unlimited Professional 31.10.2017. Viitattu 13.12.2018, <https://unlimited.hamk.fi/biotalous-ja-luonnonvara-ala/hevosyritysten-muuttuva-kysynta>.

Rantamäki-Lahtinen, L., Saastamoinen, M. & Väre, M. 2017. Päätoimisten ja osa-aikaisten hevos- alan yrittäjien rooli suomalaisessa hevostaloudessa. Helsingin yliopisto. Viitattu 20.12.2018. <http://hdl.handle.net/10138/232921>.

Suomen Asiakastieto Oy, <http://www.asiakastieto.fi>.

Suomen Hippos ry. 2018. <http://www.hippos.fi>.

Suomen Ratsastajainliitto ry. 2018. <http://www.ratsastus.fi>.

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Äimälä, M. 2018. Työaikalaki. Online-teos. Alma-Talent Oy.

## Kysely hevosalan työntekijöille

Tämä kysely on suunnattu hevosalan työntekijöille ja sisältää kysymyksiä työaikaan liittyen. Kysely on osa Oulun ammattikorkeakoulun liiketalouden tutkinto-ohjelmaan suoritettavaa opinnäytetyötä aiheesta ”Työaikalain toteutuminen ammatillisilla ratsutalleilla”. Kyselyyn vastaaminen kestää 5-10 minuuttia ja kysely suoritetaan anonyymisti eikä vastauksia pysty yhdistämään tiettyyn yritykseen. Kysely on luottamuksellinen ja vastauksia käytetään ainoastaan opinnäytetyötä varten.

Lisätietoja: Jenna Eeronheimo  
j.eeronheimo@gmail.com  
040 720 7213

1. Mikä seuraavista toimenkuvista kuvaa parhaiten työtäsi? \*

- Ratsastuksen opettaja/ohjaaja
- Tallityöntekijä
- Tallimestari

### Työsopimus

2. Onko sinulla voimassa oleva kirjallinen työsopimus? \*

- Kyllä
- Ei

3. Onko työsuhteesi määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva? \*

- Määräaikainen
- Toistaiseksi voimassa oleva

4. Oletko töissä täysiaikaisena vai osa-aikaisena? \*

- Täysiaikaisena
- Osa-aikaisena

### Työaika

5. Kuinka monta tuntia päivässä työsopimuksesi mukaan työskentelet päivittäin? Entä viikoittain? \*

6. Kuuluuko sopimukseesi varallaoloaika asunnollasi? \*

- Kyllä, montako tuntia ja miten korvataan?
- Ei

7. Jos viikkotyöaikasi on 40h, monenko viikon jaksoissa se toteutetaan? \*

8. Onko sinulla liukuva työaika? \*

- Kyllä, monenko tunnin poikkeamalla?
- Ei

9. Onko työpaikallasi käytössä työaikapankki? \*

- Kyllä, työaikapankin periaatteet:
- Ei

10. Joudutko tekemään ylitöitä? \*

- Kyllä, paljonko /kuukausi?
- Ei

11. Miten mahdollinen lisä- ja ylityö korvataan? \*

12. Voitko kieltäytyä ylityöstä halutessasi työvuorolistan vapaapäivinä? \*

- Kyllä

Ei

13. Onko työpaikallasi käytössä työvuoroluettelo? \*

Kyllä, onko työvuoroluettelo nähtävillä?

Ei

14. Näkyykö työvuoroluettelossa työn alkamis-, päättymis- sekä lepoajat? \*

Kyllä

Ei

15. Onko työpaikallasi nähtävillä työaikalaki? \*

Kyllä

Ei

## Lepoajat

16. Lepoaikani työpäivän aikana on \*

30 minuuttia

60 minuuttia

vähemmän kuin 30 minuuttia

17. Onko sinulla muita lepotaukoja työpäivän aikana esim. kahvitaukoja? \*

Kyllä, montako ja kuinka pitkiä?

Ei

18. Montako tuntia vuorokautinen lepoaikasi on? \*

19. Kuinka monta tuntia on keskeytymätön vapaa-aikasi viikossa? \*



**20.** Jos keskeytymätön viikkolepoaikasi ei toteudu, korvataanko sitä sinulle? \*

- Kyllä, miten?
- Ei

**21.** Korvataanko säännöllinen sunnuntaityö sinulle 100 %:na palkkana? \*

- Kyllä
- Ei

## **Muut**

**22.** Onko sinulla halutessasi mahdollisuus tutustua sinua koskevaan työaikakirjanpitoon? \*

- Kyllä
- Ei

**23.** Onko työpaikallasi käytössä työajanlyhennys? \*

- Kyllä, miten toteutetaan?
- Ei

**24.** Onko työpaikallasi käytössä lakisääteinen työterveyshuolto? \*

- Kyllä
- Ei

**25.** Montako päivää voit olla sairauslomalla omalla ilmoituksella? \*

**26.** Montako alasi koulutuspäivää työnantajasi kustantaa vuodessa? \*

27. Oliko sinulla työsi alussa koeaika? \*

- Kyllä
- Ei

28. Montako hevosta työpaikallasi on tällä hetkellä? \*

- 10-15
- 15-20
- 20-30
- yli 30

29. Työpaikkasi on \*

- täysihoitotalli
- puolihoitotalli
- jokin muu, mikä?

30. Oletko suunnitellut ammatinvaihtoa? \*

- Kyllä, miksi?
- Ei

31. Kuulutko johonkin ammattiliittoon? \*

- Kyllä, mihin?
- Ei

32. Kuuluuko työnantajasi johonkin työnantajaliittoon? \*

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

33. Minkä/mitkä seuraavista tunnet? \*

- Työaikalain
- Vuosilomalain
- Alasi yleisimmän työehtosopimuksen
- En tunne edellä mainittuja

**34.** Vapaa sana tai kommentteja kyselystä \*

