

# TYÖLAINSÄÄDÄNNÖN TOTEUTUMINEN HEVOSALALLA



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Hevostalous, Mustiala

Syksy 2020

Marjukka Järvelä

Hevostalous

Tiivistelmä

Mustiala

---

Tekijä Marjukka Järvelä

Vuosi 2020

Työn nimi Työlainsäädännön toteutuminen hevosalalla

Ohjaajat Monna Alatalo

---

## TIIVISTELMÄ

Työlainsäädännön toteutuminen hevosalalla on aihe, joka hevosalan ammattilaisten keskuudessa nostattaa voimakkaita näkemyksiä sekä puolesta että vastaan. Tämä opinnäytetyö kartoittaa yleisimpiä ristiriitoja, joita ilmenee, kun yhdistetään hevosalan kaltainen elämäntapa-ammatti ja työelämää ohjaava pakottava lainsäädäntö. Työ pyrkii lisäämään sekä työnantajien että työntekijöiden ymmärrystä omista oikeuksista ja velvollisuuksista, jotta työsuhteet hevosalalla voisivat tulevaisuudessa olla kestävämpiä.

Opinnäytetyö sisältää lyhyen katsauksen Suomen työlainsäädännön valmisteluun, sisältöön ja valvontaan, Maaseutuelinkeinojen työehtosopimukseen sekä työmarkkinajärjestöihin. Tutkimusosiossa ääneen pääsevät niin hevosalan yrittäjät kuin työntekijätkin. Tulokset osoittavat mm. työaikoihin, palkkaukseen ja kommunikaatioon liittyvien ongelmien laajuuden sekä arkipäiväisyyden hevosalan työelämässä, joka on muihin elinkeinoin verraten jäänyt työmarkkinoiden kehityksessä auttamattomasti jälkeen, kantaen edelleen vahvaa harrastelun leimaa.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Maaseudun Työnantajaliitto ry (MTA), joka on työnantajien työmarkkinajärjestö, ja joka toimii Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen toisena sopijaosapuolena.

Avainsanat Hevostalous, työehtosopimus, työlainsäädäntö, työsuhde

Sivut 83 sivua ja liitteitä 6 sivua

Mustiala

---

Author Marjukka Järvelä

Year 2020

Subject The realization of labour legislation in equine industry

Supervisors Monna Alatalo

---

ABSTRACT

Realization of the labour legislation is a topic that rises vigorous opinions for and against within qualified workers in the equine branch. This thesis surveys the most common conflicts between equestrian lifestyle vocations and peremptory provisions of labour legislation. The main objective is to increase both employers' and employee's knowledge of one's rights and responsibilities, in order for employments to last longer in equine field.

The thesis includes a short review of preparation, content ja monitoring of Finnish labour legislation, collective labour agreement of the Agricultural industry and labour organizations. Entrepreneurs and workers are consulted within the survey part of this thesis. The results indicate that there can be found common and extensive problems related to working hours, wages and communication. Comparing to any other industrial and commercial activities, equine livelihood has fallen behind from professional development and carries still a strong label of leisure activity.

The commissioner of this thesis is Maaseudun Työnantajaliitto ry (MTA), which is a labour organization for employers. MTA also practises as one contracting party of the collective labour agreement of the Agricultural industry.

Keywords Collective labour agreement, employment, equine field, labour legislation

Pages 83 pages and appendices 6 pages

## Sisälllys

1	Johdanto .....	1
2	Yleistietoa Suomen työlainsäädännöstä .....	2
2.1	Työlainsäädännön valmistelu Suomessa .....	2
2.2	Työlainsäädännön sisältö .....	3
2.3	Työlainsäädännön valvonta .....	7
3	Hevosalan sääntely meillä ja maailmalla.....	9
3.1	Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus .....	13
3.2	Työsuhteen tunnusmerkit.....	14
3.3	Työehtosopimuksen mukainen paikallinen sopiminen .....	14
3.4	Järjestäytyminen työnantaja- ja työntekijäjärjestöihin .....	15
3.4.1	Palkansaajien järjestöt ja Teollisuusliitto .....	15
3.4.2	Työnantajien järjestöt ja Maaseudun Työnantajaliitto.....	16
4	Tutkimus työlainsäädännön toteutumisesta hevosalalla.....	18
4.1	Haastattelussa hevosalan työnantajat.....	18
4.1.1	Haastattelukysymykset – perustietoja yrityksestä .....	19
4.1.2	Haastattelukysymykset – vapaamuotoiset kysymykset yrittäjille .....	21
4.2	Hevosalan työntekijöille suunnattu kyselytutkimus.....	30
4.2.1	Yleistietoja kyselyyn vastanneista sekä heidän työsuhteistaan.....	30
4.2.2	Avoimet kysymykset.....	37
4.3	Pohdintaa .....	47
5	Työlainsäädäntö vs. elämäntapa-ammatti.....	50
5.1	Työnantajan velvollisuudet .....	51
5.2	Työntekijän velvollisuudet .....	52
5.3	Eläimen omistajan velvollisuus .....	52
5.4	Eläinsuojelulain vaikutus työntekoon .....	53
5.5	Johtamisongelmat – kenellä on vetovastuu? .....	53
5.6	Ongelmallinen rekrytointi .....	54
5.7	Ongelmat työsopimusten teossa .....	55
5.8	Työn mitoitus ja työaika.....	56
5.9	Varallaolo, päivystys tai hälytysluontoinen työ .....	59
5.9.1	Varallaolo ja päivystys.....	60
5.9.2	Hälytysluontoinen työ .....	61
5.10	Työn tautus, viikkolepo ja vapaapäivät.....	61

5.10.1	Lakisääteiset tauot .....	62
5.10.2	Viikkolepo ja vapaapäivät.....	62
5.11	Palkkaus.....	63
5.11.1	Työntekijän palkkaus.....	64
5.11.2	Kuukausipalkka.....	65
5.11.3	Suorituspalkka .....	66
5.11.4	Työharjoittelija vai työssäoppija?.....	67
5.12	Työturvallisuus ja työterveyshuolto.....	70
6	Yhteenveto .....	72
	Lähteet.....	76

## Kuvat

Kuva 1	Aluehallintovirastojen organisaatio ja vastuualueet (Aluehallintovirasto, 2020a)	8
Kuva 2	Suomen aluehallintovirastojen aluejako (Aluehallintovirasto, 2020b) .....	9
Kuva 3	Suomen noin 2,6 miljoonasta palkansaajasta lähes 70 % kuuluu johonkin ammattiliittoon (Akava, 2019b) .....	16
Kuva 4	Reilu ¾ liittoon kuuluvista työnantajista kuuluu Elinkeinoelämän Keskusliiton alaiseen järjestöön (Elinkeinoelämän Keskusliitto, 2020) .....	17
Kuva 5	Haastateltavien talliyritysten toimialat .....	20
Kuva 6	Yritysmuodot.....	20
Kuva 7	Yritysten järjestäytyneisyys .....	22
Kuva 8	Vastaajien sukupuolijakauma .....	31
Kuva 9	Vastaajien ikäjakauma .....	31
Kuva 10	Vastaajien työkokemus työsuhteessa henkilötyövuosina .....	32
Kuva 11	Työsuhteiden keskimääräinen kesto .....	32
Kuva 12	Hevosalan yritykset, joissa vastaajat työskentelevät/ovat työskennelleet.....	33
Kuva 13	Vastaajien tie hevosalalle .....	33
Kuva 14	Kestävän ja pitkäaikaisen työsuhteen edellytykset.....	34
Kuva 15	Yleisimmät ongelmat hevosalan työpaikoissa .....	35
Kuva 16	Oletko työntekijänä tutustunut Maaseutuelinkeinojen työehtosopimukseen, sekä tietoinen työntekijän ja työnantajan vastuista ja oikeuksista?.....	36
Kuva 17	Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen toteutuminen hevosalalla.....	36

Kuva 18 Hevosalan työntekijöiden järjestäytyminen (Teollisuusliittoon) .....	37
Kuva 19 Ongelmat sopimuksellisissa asioissa.....	37
Kuva 20 Palkattoman työvoiman vaikutus .....	39
Kuva 21 Sopimusosapuolten koulutustaustan vaikutus työtyytyväisyyteen .....	40
Kuva 22 TES:n toteutuminen työpaikalla .....	42
Kuva 23 Kehityskeskustelujen toteutuminen työpaikoilla .....	43
Kuva 24 Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työyhteisössä.....	45

## **Liitteet**

Liite 1	Hevosalan työnantajille suunnattu haastattelu
Liite 2	Hevosalan työntekijöille suunnattu kyselytutkimus

## 1 Johdanto

Suomi ei ole kovin tunnettu hevosmaa. Hevosalaa leimaavat täällä harrastuksellisuus ja kannattamattomuus (Ahola, 2019). Tästä huolimatta on hyvä tiedostaa, että hevosalalla on kohtuullisen työllistävä vaikutus, sillä Suomen noin 75 000 hevosta työllistävät suoraan tai epäsuorasti noin 15 000 työntekijää erilaisiin hevosalan yrityksiin (Hippolis, Suomen Hippos ry, Suomen Ratsastajainliitto ry & Luke Hevostalous, 2018). Monenlaisten talliyritysten pitkäaikaisena työntekijänä voin omakohtaisesti sanoa, että hevosista ja talliympäristöstä päivittäin huolehtiminen on kaikkea muuta kuin harrastelua: se on kokopäiväistä, sitovaa, vastuullista ja fyysistä työtä, joka tapahtuu suurimmaksi osaksi asiakkaiden ja harrastajien näkymättömissä.

Hevosalan toimijat, niin yrittäjät kuin me työntekijätkin koemme tekevämme usein paljon enemmän kuin vain palkkatyötä tai liiketoimintaa. Intohimo hevosalaa kohtaan syttyy useimmiten harrastuksen kautta. Työelämä, harrastus ja jopa kokonainen elämäntapa nivoutuvat usein yhteen niin tiiviisti, että rajanvetoa työn ja vapaa-ajan välillä on joskus haastavaa tehdä. Hevostalouden kaltaisen elämäntapa-ammatin luonteesta huolimatta rajanveto yrittäjän ja työntekijän välillä on lainsäädännön silmissä paljon yksiselitteisempää. Silti vallitseva näkemys on, että esimerkiksi kannattamattomuuteen liittyvien ongelmien vuoksi Maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta ei kaikissa työpaikoissa noudateta, minkä vuoksi työsuhteet voivat olla työntekijän kannalta kestävämpiä (Rantamäki-Lahtinen; Rikkonen; Saastamoinen; & Sipiläinen, 2018).

Tämä Maaseudun Työnantajaliiton toimeksi antama opinnäytetyö pyrkii selvittämään ovatko hevosalan työelämän käytännöt todella ristiriidassa työlainsäädännön kanssa ja jos ovat, niin missä määrin ja miksi. Työ sisältää lyhyen katsauksen Suomen työlainsäädännön valmisteluun, sisältöön ja valvontaan, Maaseutuelinkeinojen työehtosopimukseen sekä työmarkkinajärjestöihin. Tutkimusosiossa kuullaan sekä työnantajien että työntekijöiden kokemuksia työehtosopimuksen tosiasiallisesta soveltamisesta työsuhteissa. Lopuksi tutkimuksessa esiin nousseita ongelmia käsitellään työehtosopimuksen näkökannalta, tavoitteena selventää sopimusosapuolten oikeuksia ja vastuita työelämässä.

## 2 Yleistietoa Suomen työlainsäädännöstä

Euroopan Unionin (EU) jäsenmaiden, kuten Suomen, työlainsäädäntöä ohjaavat erilaiset puitesopimukset. Nämä ovat sopusoinnussa myös muiden kansainvälisten, kestävien ja tasa-arvoisten työlainsäädännön raamien kanssa. Tässä luvussa käsitellään lyhyesti olennaisimmat työmarkkinoihin vaikuttavat organisaatiot, sekä Suomen työlainsäädännön perusteita.

Työlainsäädäntö on **pakottavaa oikeutta**, jonka lähtökohtana on työntekijän suojeluperiaate. Pakottavuus tarkoittaa sitä, että työsopimusosapuolet, työnantaja ja työntekijä, eivät voi edes keskenään sopia työntekijän kannalta heikompia työehtoja kuin mitä laki asettaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017b, s. 4). Näin on siksi, että lainsäätäjät katsovat työntekijän olevan työnantajaan nähden heikommassa asemassa, ja lainsäädännöllä turvataan työntekijän oikeudet ihmisarvoiseen työhön. Työlainsäädäntöön kuuluvien lakien, kuten muidenkin lakien rikkomisesta, laiminlyönnistä tai väärinkäytöstä voidaan niitä rikkoneelle sopimusosapuolelle (oikeushenkilölle) määrätä lopulta jopa rikosoikeudellisia seuraamuksia kuten sakkoja, yhteisösakkoja, hyvityssakkoja, vahingonkorvausvelvollisuus tai jopa vankeutta (Rikoslaki 39/1889 Luku 47).

### 2.1 Työlainsäädännön valmistelu Suomessa

Suomessa työlainsäädännön valmistelusta ja kehittämisestä vastaa työ- ja elinkeinoministeriö (TEM), yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden etujärjestöjen kanssa. Tätä kutsutaan **kolmikantaiseksi päätöksenteoksi**. Kolmikantaisuus on linjassa sekä Kansainvälisen työjärjestön (ILO), että Euroopan Unionin (EU) periaatteiden kanssa. Näihin periaatteisiin kuuluu se, että työnantajajärjestöjen ja ammattiyhdistysliikkeiden on voitava harjoittaa sopimustoimintaa ja edunvalvontaa maan hallituksen kanssa niin työlainsäädännön valmistelussa kuin taloudellisessa ja yhteiskunnallisessa kehittämisessäkin. (Akava, 2019b)

Vuonna 1919 perustettu Kansainvälinen työjärjestö, englanniksi International Labour Organization (ILO) on maailmanlaajuinen järjestö, jonka yksi päätavoitteista on ihmisarvoisen työn turvaaminen ympäri maailmaa. ILO pyrkii rakentamaan vuorovaikutusta



työelämään liittyvissä ongelmissa ja parantamaan työntekijöiden työoloja, esimerkiksi velvoittamalla jäsenvaltionsa poistamaan pakkotyö, lapsityö ja työelämään liittyvä syrjintä, sekä takaamaan työntekijöiden ja työnantajien yhdistymisvapauden. (Työ- ja elinkeinoministeriö, n. d. b) ILO kuuluu erityisjärjestönä Yhdistyneiden kansakuntien (YK) yhteyteen. Sen alaisuuteen kuuluu nykyään 187 jäsenvaltiota, Suomi mukaan lukien. (International Labour Organization, n. d.)

EU:n laajuisia työmarkkinoiden puitesopimuksia tekevät Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö eli EAY (englanniksi European Trade Union Confederation, ETUC), sekä työnantajien etujärjestöt. Työnantajien etujärjestöjä ovat Confederation of European Business (BusinessEurope) ja European Centre of Enterprises with Public Participation and Enterprises of General Economic Interest (CEEP). (Akava, 2019b)

## 2.2 Työlainsäädännön sisältö

Työlainsäädäntöön kokonaisuudessaan sisältyy monia lakeja, joista toiset sääntelevät työsuhdetta eli individuaalista työoikeutta, ja toiset järjestäytymiseen sekä yhteistoimintaan liittyvää kollektiivista työoikeutta. Seuraavissa kappaleissa kerrotaan lyhyesti ensin mainituista työsuhdetta sääntelevistä laeista, jotka olennaisesti koskettavat juuri hevosalaa, ottaen huomioon alan ominaispiirteet. Hevosalan yrityksille on tyypillistä pieni henkilöstömäärä ja työntekijöiden nuori ikärakenne. Käsiteltävät lait ovat: työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, yhdenvertaisuuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, palkkaturvalaki, laki nuorista työntekijöistä sekä työehtosopimuslaki. (Työ- ja elinkeinoministeriö, n. d. a)

**Työsopimuslaki** (55/2001) on työelämän peruslaki. Sitä sovelletaan työnantajan ja työntekijän välisessä oikeussuhteessa aina kun työnteen tunnusmerkit täyttyvät (ks. 3.2 alla).

Työsopimuslaissa säännellään työsopimuksen tekemistä, sopimusosapuolten velvollisuuksia, työsuhteen vähimmäisehtoja, perhevapaita, lomauttamista, työsopimuksen päättämistä, vahingonkorvausvelvollisuutta, pätemättömien/kohtuuttomien sopimusehtojen vaikutuksia,

kansainvälisluonteisia työsopimuksia sekä työntekijöiden edustajien asemaa.

(Työsopimuslaki 55/2001)

Laissa määritellään muun muassa, keihin lakia sovelletaan ja kuinka kauan sopimus on voimassa. Hevosalan kannalta yksi olennaisimpia asioita on työsopimuksen tekeminen, jotta vastikkeellinen ansiotyö selkeästi erotellaan harrastuksesta, sillä työsopimuslakia ei sovelleta esimerkiksi tavanomaiseen harrastustoimintaan, jota tehdään vapaaehtoisesti, mm. urheiluseuroissa (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017a, s. 5; Työsopimuslaki 55/2001 Luku 1 § 2) Työsopimus voi työsopimuslain mukaan olla kirjallinen, suullinen, sähköinen tai muodostua hiljaisesti (Vähtäri, 2020). Työnantaja on joka tapauksessa velvollinen antamaan työntekijälleen kirjallisen selvityksen työnteon keskeisistä ehdoista, vaikka kirjallista työsopimusta ei olisikaan (Työsopimuslaki 55/2001 Luku 2 § 4).

Työsuhteissa noudatetaan **työaikalakia** (872/2019) tai, kuten hevosalalla, alakohtaista työehtosopimusta. Uusittu työaikalaki ottaa paremmin huomioon muuttuneen työelämän. Se sallii työpaikkakohtaisia työaika- ja työaikaeräjäytysten, kuten joustotyöajan tai työaikaeräjäytysten käytön, jotka soveltuvat hyvin esimerkiksi työskentelyyn eläinten kanssa. Työehtosopimuksella voidaan sopia tarkemmin esimerkiksi varallaolosta, säännöllisen työajan järjestelyistä, työajan tasoittumissuunnitelmasta, lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvauksista, sekä tauoista ja vapaista. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, ss. 8-20; Työaikalaki 872/2019)

Työaikalakia ei sovelleta työntekijään, jolla on työaika-autonomia, eli hän itse päättää työajastaan. Tällaisia työntekijöitä ovat esimerkiksi eräät virkamiehet, yrityksen johtotehtävissä olevat henkilöt ja työnantajan perheenjäsenet. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020, s. 4; Työaikalaki 872/2019 Luku 1 § 2)

Työajaksi luetaan työn tekemisen lisäksi aika, joka hänen on oltava työnantajan käytettävissä. Lisäksi työnantajan määräämään tai työn tekemisen kannalta välttämättömään koulutukseen osallistuminen on työaika. Pääsääntöisesti työaika ei ole luottamustehtäviin, vapaaehtoisiin terveystarkastuksiin ja ruokataukoihin käytetty aika. Työmatkoja ei myöskään lueta työaikaan, ellei matkustaminen ole työsuoritus tai olennainen osa sitä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020, s. 6; Työaikalaki 872/2019 Luku 2 § 3)

Säännöllinen työaika määräytyy lain säännösten, työehtosopimuksen tai paikallisen sopimisen mukaan. Paikalliseen sopimiseen tarvitaan koko henkilöstön yksimielinen päätös ja poikkeukselliseen säännölliseen työaikaan myös Aluehallintoviraston (AVI) lupa. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020, ss. 12-13)

Työsuhteessa olevat työntekijät kuuluvat **vuosilomalain** (162/2005) piiriin. Työntekijä ansaitsee palkallista vuosilomaa tekemällä työtä lomanmääräytymivuoden (1.4.–31.3.) aikana. Kertyneiden vapaiden määrä on 2 tai 2,5 lomapäivää per lomanmääräytymiskuukausi, riippuen työsuhteen kestosta. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019a, s. 6; Vuosilomalaki 162/2005 Luku 2 § 5) Kesäloma (24 arkipäivää) pyritään antamaan lomakauden (2.5.–30.9.) aikana, ja siitä vähintään puolet on pidettävä yhtäjaksoisesti. Mahdollinen muu osa vuosilomasta, talviloma, on pidettävä seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Vaihtoehtoisesti työntekijä voi ottaa lomat rahana, eli lomakorvauksena, joka maksetaan lomakauden loppuun mennessä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019a, ss. 11-18)

**Työturvallisuuslakia** (738/2002) sovelletaan mm. työsuhteessa tehtävään työhön sekä myös opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä ja vapaaehtoistyötä tekeviin työntekijöihin, mutta ei esimerkiksi harrastustoimintaan. Lain päämääränä on turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä ja torjua tapaturmia, ammattitauteja sekä muita työstä tai työympäristöstä aiheutuvia fyysisiä tai henkisiä terveyshaittoja. Työpaikalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ajantasainen työsuojelun toimintaohjelma, jossa selvitetään ja arvioidaan työn vaarat, sekä kartoitetaan kehitystoimenpiteet niiden minimoimiseksi. Työnantajan vastuulla on perehdyttää työntekijät turvallisiin työmenetelmiin, hankittava asianmukaiset työvaatteet, henkilösuojaimet, tarvittavat työ- ja apuvälineet sekä ohjeistettava niiden käyttöön. Lisäksi työpaikalta on löydettävä tarvittava ensiapuvälineistö tapaturman tai sairastumisen varalta. (Työturvallisuuslaki 738/2002 Luvut 1, 2 ja 5)

**Työterveyshuoltolain** (1383/2001) mukaisesti työnantajalla on velvollisuus omalla kustannuksellaan järjestää työntekijöille maksuton työterveyshuolto kirjallisella sopimuksella julkisen tai yksityisen palveluntarjoajan kanssa. Työntekijöiden vähäinen määrä tai osaaikaisuus ei vapauta velvollisuudesta. Työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon palveluntarjoajan on yhteistyössä 1) ehkäistävä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia, 2)

edistettävä työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, 3) edistettävä työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä 4) parannettava työyhteisön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 Luku 2 § 4; Luku 3 § 12)

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo kuuluvat perusoikeuksiin, ja näitä periaatteita on noudatettava työsuhteen kaikissa vaiheissa. **Yhdenvertaisuuslain** (1325/2014) mukaan työnantaja ei voi syrjiä, suorasti tai epäsuorasti, työntekijää hänen ikänsä, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 Luku 2 § 7 ja Luku 3)

Häirintä, vammaisen työntekijöiden epäoikeudenmukainen (jos se olisi kohtuudella järjestettävissä), syrjimiseen ohjeistaminen ja yhdenvertaisuuden turvaamiseksi toimivan henkilön epäedullinen kohtelu on kiellettyä. Työnantajalla on vastuu arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista ja laadittava suunnitelma työyhteisön yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö, n. d. c; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 Luku 2 § 7 ja Luku 3 § 15)

**Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta** (609/1986), eli niin kutsuttu tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän. Työelämässä tällainen syrjintä voisi ilmetä esimerkiksi työtehtävien jaossa, palkkauksessa tai sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun poistamisvelvoitteen laiminlyönnissä. (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986 § 6-8) Kaikkien työnantajien velvollisuuksiin kuuluu tasa-arvon edistäminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017b, ss. 13-15)

Niin kutsuttu **työelämän tietosuojalaki** (759/2004) koskee yksityiselämän suojaamista työsuhteessa. Sen mukaan työnantaja saa käsitellä vain työntekijän työsuhteen kannalta välttämättömästi tarpeellisia henkilötietoja, jotka 1) liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksiin ja velvollisuuksiin, 2) liittyvät työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin tai 3) johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004 Luku 2 § 3) Tiedot on kerättävä ensisijaisesti työntekijältä itseltään, mutta tämän suostumuksella niitä voi hankkia myös muualta. Tarpeettomia tai vanhentuneita tietoja ei

saa kerätä eikä säilyttää. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019b, ss. 8-12; Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004 Luku 2 § 4 ja 5)

**Palkkaturvalaki** (866/1998) turvaa työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksamisen, jos työnantaja on maksukyvytön, eli yritys on 1) asetettu konkurssiin, 2) kyvytön maksamaan ulosotossa olevia velkoja, 3) laiminlyönyt ajallaan tilittää säädetyt ennakonpidätykset/maksaa työnantajasuoritukset, 4) tavoittamattomissa/lopettanut toimintansa pystymättä maksamaan saatavia tai 5) muutoin todettavissa maksukyvyttömäksi. Palkkaturvan edellytyksiä ovat 1) Suomessa tehty työ ja 2) ulkomailla tehty työ suomalaisen työnantajan palveluksessa, työntekijän kotipaikan ollessa Suomessa. (Palkkaturvalaki 866/1998 Luku 1 § 2; Luku 2 § 4 ja 6) Työntekijälle maksetaan tämän saatavat valtion varoista ja vastaavasti työnantaja on velvollinen korvaamaan palkkaturvan osuuden takaisin valtiolle (Palkkaturvalaki 866/1998 Luku 5 § 17).

**Lakia nuorista työntekijöistä** (998/1993) sovelletaan alle 18-vuotiaisiin työsuhteessa oleviin työntekijöihin. Laissa säädetään nuoren työntekijän työhön pääsyn edellytyksistä, työajoista ja niiden sijoittelusta, lepoajoista, työturvallisuudesta ja terveystarkastusten järjestämisestä, työnantajan ohjausvelvollisuudesta sekä muista erityisvelvollisuuksista. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993) Lain säännökset turvallisuudesta ja terveellisyydestä soveltuvat myös alaikäisen koululaisen työharjoitteluun (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017b, s. 15; Laki nuorista työntekijöistä 988/1993 Luku 3).

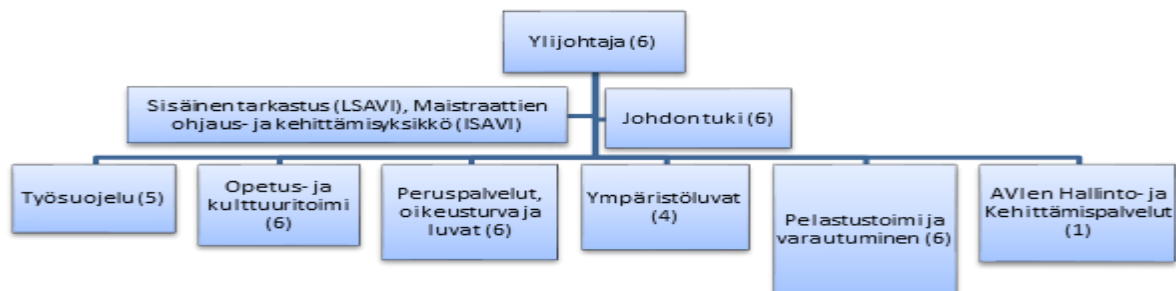
**Työehtosopimuslaki** (436/1946) sisältää säännöksiä työehtosopimuksista ja niiden laatimisesta, päättämisestä, sekä siitä, ketkä ovat kyseiseen sopimukseen sidottuja. Lain mukaisesti tapauksessa, jossa työ sopimus on ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa, kyseinen kohta työ sopimuksessa on mitätön, ja sopimusosapuolten on noudatettava työehtosopimuksen säädöksiä (Työehtosopimuslaki 436/1946 § 6).

### 2.3 Työlainsäädännön valvonta

Aluehallintovirasto (AVI) on valtion valvova viranomainen, jonka yksi tehtävistä on vastata työlainsäädännön pääasiallisesta valvonnasta (Kuva 1). Työsuojeluhallinnossa työskentelee kaikkiaan noin 400 asiantuntijaa eri puolilla Suomea. AVI:n työsuojeluviranomaiset toimivat

sosiaali- ja terveysministeriön alaisen työ- ja tasa-arvo-osaston ohjauksessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö, n. d. a)

Kuva 1 Aluehallintovirastojen organisaatio ja vastuualueet (Aluehallintovirasto, 2020a)



Työsuojelulla on neljä päätehtävää. Tärkein tehtävä on vastata työsuojeluvalvonnasta, eli valvoa työsuojelua koskevien säännösten ja määräyksien toteutumista. Valvontaa suoritetaan ensisijaisesti tarkastuksina työpaikoilla. Ilmoituksen valvonnan tarpeesta voi tehdä viranomaisen lisäksi anonyymisti kuka tahansa, esimerkiksi työntekijä, kollega, naapuri tai asiakas. Muita AVI:n toimenpiteitä ovat erilaisten lupien myöntäminen, valvontakyselyt ja lausuntojen laatiminen viranomaisille. (Työsuojeluhallinto, 2020)

Toinen työsuojelun tehtävä on selvittää vakavien työtapaturmien, ammattitautien ja työperäisten sairauksien syitä, sekä suorittaa niitä ennaltaehkäisevää toimintaa erilaisien ohjeistuksien ja neuvonnan keinoilla. Kolmas tehtävä on suorittaa tuotevalvontaa ja neljäs on osallistua työrikosten käsittelyyn. Työsuojeluasioissa AVI toimii yhteistyössä palkansaajajärjestöjen ja työnantajajärjestöjen kanssa. (Työsuojeluhallinto, 2020)

Aluehallintovirastoja on Manner-Suomessa kuusi: Etelä-Suomessa, Itä-Suomessa, Lapissa, Lounais-Suomessa, Länsi- ja Sisä-Suomessa sekä Pohjois-Suomessa. Ahvenanmaalla vastaava toimija on Ahvenanmaan valtionvirasto (Kuva 2). (Aluehallintovirasto, 2020b)

Kuva 2 Suomen aluehallintovirastojen aluejako (Aluehallintovirasto, 2020b)



### 3 Hevosalan sääntely meillä ja maailmalla

Tässä luvussa vertaillaan hieman Suomen ja muutaman muun Euroopan maan työläinsäädäntöä sekä sen vähimmäisehtoja, kuten esimerkiksi palkkausta (Taulukko 1). Verrokkimaat ovat naapurimaa Ruotsi, sekä Euroopan merkittävimpiin hevosmaihin lukeutuvat Saksa ja Ranska.

**Ruotsin** työläinsäädäntö (työympäristölaki, työsuhdeturvalaki, työaikalaki ja myötämäärämlslaki) on selkeää ja yksityiskohtaista. Työehtosopimukset eivät ole yleissitovia, mutta koskevat silti suurinta osaa (89 %) palkansaajista. Tämä johtuu maan palkansaajien korkeasta järjestäytymisasteesta sekä yleisestä tavasta, jossa järjestäytymättömät työnantajat liittyvät liityntäsopimuksella TES:n alaisuuteen. Naapurimaassamme vallitsee vahva paikallisen sopimisen kulttuuri ja sopimusosapuolten välinen luottamus toisiinsa. (Akava, 2019a, ss. 8-17)

**Saksassa** työläinsäädäntö (perustuslaki, siviilioikeuslaki, yritysperuslaki, työaikalaki ja työehtosopimuslaki) on tarkkaa ja merkittävässä osassa työehtojen määrittäjänä. Työehtosopimukset eivät ole yleissitovia ja ne koskevat lähinnä suurimpia yrityksiä. Niiden piirissä oli vuonna 2016 vain 56 % palkansaajista. TES:t ovat usein monimutkaisia, mutta

paikallinen sopiminen on yleistymään päin. Vähimmäispalkka määrätään TES:n sijaan laissa. (Akava, 2019a, ss. 25-35)

**Ranskassa** on yksi järkälemäinen työlaki ("Code du Travail") sekä useita alakohtaisia yleissitovia työehtosopimuksia. Saksan tavoin työlaki määrittää vähimmäispalkkatason. Maan pirstaloitunut järjestelmä käy presidentti Emmanuel Macronin johdolla parhaillaan läpi monia uudistuksia. (Akava, 2019a, ss. 36-48)

**Suomessa** työlainsäädäntö on hyvin keskeinen, mutta se tunnustaa työmarkkinajärjestöt ja TES:t sääntelyn toimeenpanijoina. Alakohtaiset työehtosopimukset ovat lakisääteisesti yleissitovia. Verrokkimaihien nähden Suomen työlainsäädäntö on yksinkertaisempaa ja selkeämpää. Lisäksi paikallisen sopimisen mahdollisuutta pyritään jatkuvasti lisäämään. (Akava, 2019a, ss. 49-53)

Taulukko 1 Hevosmaiden vertailua (Akava, 2019a; Eurostat, 2020; IFCE, 2018; Saastamoinen, 2018; Statsskuld, 2019; Pferdebetrieb Profi-magazin, 2019; Manzke, 2018; Hästnäringens Nationella Stiftelse, 2016; Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020; IFCE, 2019)

	Ruotsi	Saksa	Ranska	Suomi
<i>Hevosten määrä</i>	356 000	1 300 000	1 060 000	75 000
<i>Hevosalan työntekijät (työllistävyys yhteensä)</i>	17 000 (39 000)	(116 000) * (300 000)	66 000 (193 000)	6 500 (15 000)
<i>Työlainsäädännön merkitys</i>	Kohtalainen	Suuri	Suuri	Kohtalainen



	Ruotsi	Saksa	Ranska	Suomi
<i>Palkansaajien järjestäytymisaste</i>	70 %	18,5 %	11 %	67 %
<i>Tes:n sitovuus</i>	Osalliset	Osalliset/ yleissitovuus	Yleissitovuus	Yleissitovuus
<i>Työajan peruste</i>	Tes/Laki	Tes/Laki	Tes/Laki	Tes/Laki
<i>Minimipalkan peruste</i>	Tes	Laki	Laki	Tes
<i>Minimipalkka/h</i>	(14,07 €) **	9,35 €	10,03 €	8,71 €
<i>Minimipalkka/kk</i>	24 500 kr/ 2 419 €	(1 608 €) **	1 521 €	1 498 €

\*Arvio Saksan hevosalan suorasta työllistävyydestä kokonaistyöllistävyyden perusteella

\*\* Arvio tunti/kuukausipalkan vähimmäismäärästä tunti/kuukausipalkan perusteella

Verrokkimaat ovat Suomeen nähden kaikin puolin suurempia hevosmaita, joissa on jo pelkästään lukumääräisesti moninkertainen määrä hevosia kuin Suomessa. Naapurimaamme Ruotsi on Suomeen verraten viisi kertaa suurempi hevosmaa, ja siellä harjoitetaan Ranskan tavoin aktiivista kilpailutoimintaa ravi- ja laukkausheilun parissa. Verrokkimaiden hevostalous on hyvin ammattimaista ja tavoitteellista. Euroopan suurimpiin hevosmaihiin lukeutuvassa Saksassa kasvatus- ja jalostustoiminta on hyvin määrätietoista ja

siittolatoiminta on valtion ylläpitämää (Valtanen, 2016, s. 39). Saksalaiset puoliverirotut pärjäävät kansainvälisissä mitteloissa ratsupuolella, ja siksi niille on myös kysyntää laajalti. Suurten hevosmaiden kilpailutoiminta ja hevoskauppa on aktiivista ja korkeatasoista maiden osaamisen sekä keskeisten sijaintien ja hyvän infrastruktuurin ansiosta. Lisäksi Keski-Euroopan suotuisimmat ilmasto-olosuhteet tekevät ympärivuotisesta ulkotyöstä huomattavasti mukavampaa ja pidemmät laidunkaudet hevosten pidosta edullisempaa kuin täällä pohjoisessa. Suomi on muihin Euroopan maihin verraten kaukana ja mahdollisuudet järjestää kansainvälistä kilpailutoimintaa ovat vähäisemmät. Lisäksi kotoinen hevosrotumme ei, monipuolisuudestaan ja upeasta luonteestaan huolimatta, ominaisuuksillaan pärjää eurooppalaisten lajitovereidensa kanssa samoilla areenoilla. Eikä toki tarvitsekaan, sillä suomenhevosen ominaisuudet yhdistettynä Suomen luonto-olosuhteisiin tarjoavat erinomaiset edellytykset hevosmatkailulle, vaikkakin tässä suhteessa palveluntarjonnassa ja markkinoinnissa olisi parantamisen varaa (Heikkinen, 2019).

Vähimmäispalkkataso hevosalalla näyttäisi olevan verrokkimaissa hieman tai merkittävästi paremmalla tasolla kuin Suomessa. On huomioitavaa, että kaikissa verrokkimaissa on myös huokeammat elinkustannukset kuin Suomessa, jolloin pienelläkin palkalla tulee paremmin toimeen (Eurostat, 2019). Saksassa ja Ranskassa työnteon vähimmäisehtojen määrittämisessä paikallinen työlainsäädäntö on suuremmissa roolissa kuin työehtosopimukset, ja järjestäytymisaste voi siksi olla hyvin alhainen. Ruotsissa työlainsäädäntö on yksityiskohtaista, mutta tasapainossa ammattiliittotasolla solmittavien työehtosopimusten kanssa. Mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen ovat Ruotsissa saman tyyppiset kuin Suomessa.

Valvonnan tasosta ja työlainsäädännön toteutumisesta ulkomailla on vaikea saada luotettavaa tietoa. Suomalaisten lisäksi saksalaisilla on yleisesti hyvä maine sääntöjen tarkasta noudattamisesta. Ranskassa sitä vastoin pirstaloitunut työmarkkinajärjestelmä elää omaa elämäänsä (Akava, 2019a, s. 47). Opinnäytetyön sisältämässä tutkimusosiossa kuitenkin selvitetään melko kattavasti kuinka laajassa mitassa työlainsäädäntö jää toteutumatta sääntöjä muutoin tunnollisesti noudattavassa Suomessa. Tulosten perusteella jokainen voi kenties vetää omat johtopäätökset siitä, kuinka paljon säntillisemmin työnteon vähimmäisehtoja mahdetaan noudattaa muissakaan maissa. Korkeatasoisten kilpailujen rahalliset palkinnot varmasti näkyvät suuremmissa hevosmaissa, jos ei työntekijän palkassa,

niin ainakin työpaikkojen puitteissa, mikä saattaa vaikuttaa suomalaisten hevostenhoitajien halukkuuteen hakeutua ulkomaille töihin (Deutsche Reiterliche Vereinigung, 2020).

Suomalaisilla hevosenhoitajilla onkin maailmalla hyvä maine, ja he ovat haluttua työvoimaa tasokkailla kilpatalleilla (Partanen, 2011).

### 3.1 Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus

Suomessa työsuhteiden vähimmäisehdot määritellään valtakunnallisessa työläinsäädännössä, toimialakohtaisissa työehtosopimuksissa, työnantajan ja työntekijän välisessä työsuhteessa sekä työnantajan toimivaltansa puitteissa antamissa määräyksissä. Lainsäädäntö on tunnetusti melko jäykkää, ja siksi jotkut työläinsäädännön määräyksistä ovat sellaisia, että niistä voidaan poiketa toimialakohtaisin työehtosopimusmääräyksin. Käytännössä järjestäytyneillä työmarkkinoilla toimitaan siis ensisijaisesti työehtosopimuksen mukaisesti.

Työehtosopimus (TES) on työntekijöiden etujärjestön ja työnantajien etujärjestön välinen sopimus työn tekemisen ehdoista. Toisin kuin laeissa, työehtosopimuksessa otetaan huomioon alakohtaiset erityispiirteet ja käytännöt, ja siksi sen säädökset ovat ensisijalla. Hevosalan yritykset, kuten ratsastustallit, ratsastuskoulut, harraste- sekä ravitallit kuuluvat pääasiassa Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen piiriin. Sen sopijaosapuolet ovat Teollisuusliitto ja Maaseudun Työnantajaliitto (MTA). Nykyinen työehtosopimus astui voimaan 1.2.2020, ja on voimassa 31.1.2022 asti. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020) Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus on **yleissitova työehtosopimus**. Yleissitovuus tarkoittaa sitä, että työehtosopimuksen vähimmäisehdot koskevat myös järjestäytymätöntä työnantajaa. Ei siis ole merkitystä, onko työnantajana toimiva talliyrittäjä MTA:n jäsen vai ei. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017a, s. 30)

Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksessa määrätään esimerkiksi työajoista, palkkauksesta ja palkan lisistä, sekä sosiaalisista etuuksista. Nämä kaikki ovat asioita, jotka hevosalalla enemmän tai vähemmän tunnetusti eivät kaikissa työsuhteissa automaattisesti toteudu määräysten mukaisesti. Työnantajan ja työntekijän olisikin hyvä tutustua huolellisesti työehtosopimukseen ja ymmärtää omat vastuut ja oikeudet, vaikkakin varsinainen velvollisuus TES:n määräysten toteuttamisesta on työnantajalla. Mikään ei estä

sopimusosapuolia sopimasta keskenään TES:sta paremmista ehdoista, kuten TES:ssa määriteltyä peruspalkkaa korkeammasta palkasta. Työehtosopimuslain 6 § mukaan TES:n määräyksiä heikommat sopimusehdot työsopimuksessa ovat puolestaan automaattisesti mitättömiä, ja niiden sijasta on noudatettava TES:n vastaavia määräyksiä (Työehtosopimuslaki 436/1946 § 6).

### 3.2 Työsuhteen tunnusmerkit

**Työsuhde** on lain soveltamisalan peruskäsite. Työntekijän ja työnantajan välille muodostuu työsuhde, kun työsopimuslain 1 luvun 1 § määrittelemät työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät samanaikaisesti. Kyseessä on työsuhde, kun 1) työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä, 2) työsopimuksella, 3) työnantajan lukuun, 4) työnantajan johdon ja valvonnan (direktio-oikeuden) alaisuudessa 5) palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017b, s. 6; Työsopimuslaki 55/2001 Luku 1 § 1)

Työsuhteen tunnusmerkit eivät täyty silloin, jos työntekijä laskuttaa työtuntinsa oman toiminimensä, yrityksensä tai (kevytyrittäjänä) laskutusyrityksen kautta. Tässä kohtaa on kuitenkin oltava tarkkana: hevosalalla on hyvin yleistä ja hyväksyttyä käyttää esimerkiksi yksityisten elinkeinoharjoittajien (toiminimiyrittäjien) palveluja satunnaisiin työsuorituksiin, esimerkiksi kengityksiin tai valmennuksiin. Talliyrittäjä ei kuitenkaan voi kiertää työnantajan velvollisuuksiaan palkkaamalla toiminimellä toimivaa henkilöä esimerkiksi säännöllisiin tallivuoroihin, jos tämä on henkilön ainoa ja kokopäiväinen työpaikka, johon hän sitoutuu tulemaan säännöllisesti työnantajan määrittelemän ajankohdin ja jossa tämä käyttää työnantajan kalustoa ja työvälineitä omiensa sijaan. Tapauksessa, jossa toiminimiyrittäjän rekrytointi vastaa käytännössä työntekijän palkkaamista, sillä erotuksella, että työnantaja välttyy sitoutumasta työsuhteessa olevaan työntekijään sekä sen tuomiin velvoitteisiin, verottaja tai työsuojeluviranomainen voi katsoa kyseessä olevan todellisuudessa työsuhde. (Nybondas, 2020)

### 3.3 Työehtosopimuksen mukainen paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa vilahtaa usein termi ”paikallinen sopiminen”, jonka merkitystä on syytä valottaa. **Paikallinen sopiminen** tarkoittaa ei lain, vaan nimenomaisesti

työehtosopimuksen sallimaa oikeutta sopia jostakin TES:ssa mainitusta asiasta työpaikkakohtaisesti toisin. Huomioitavaa on, että paikallinen sopiminen ei ole yleissitova oikeus, vaan koskee ainoastaan järjestäytynyttä työnantajaa ja tämän järjestäytynyttä/järjestäytymätöntä työntekijää. Esimerkiksi Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen yleissitovuuden alaisuudessa oleva hevosalan työnantaja voi paikallisesti sopia työntekijänsä kanssa vain, jos työnantaja on MTA:n jäsen. Lisäksi työmarkkinajärjestöt päättävät missä tapauksessa ja millä tavalla voi paikallisesti sopia. (Nybondas, 2020)

### **3.4 Järjestäytyminen työnantaja- ja työntekijäjärjestöihin**

Suomessa on melko korkea järjestäytymisaste. Vuonna 2019 67 % kaikista Suomen palkansaajista kuului johonkin oman alansa etujärjestöön. Ammattiliiton jäsen voi olla, vaikkei olisikaan työelämässä, sillä jäseniä löytyy myös muun muassa opiskelijoista ja eläkeläisistä. (Findikaattori, 2020)

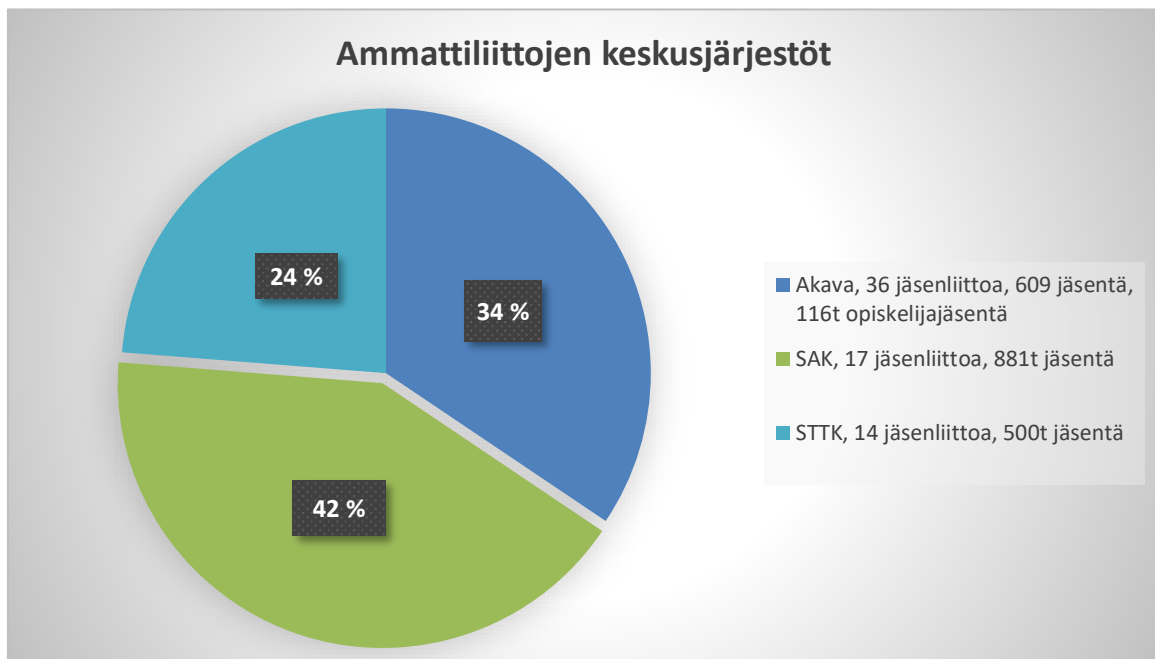
Ammattiliittoon kuulumattomistakin palkansaajista noin 19 % kuului erilliseen työttömyyskassaan. Työttömyyskassan jäsen on oikeutettu ansiosidonnaiseen päivärahaan työttömänä ollessaan, mutta ei muihin ammattiliiton jäsenetuihin. Naiset ovat miehiä useammin ammattiliiton jäseniä, ja miehet kuuluvat useammin pelkkään työttömyyskassaan. (Findikaattori, 2020). Työttömyyskassat ovat kasvattaneet suosiotaan etenkin nuorten työntekijöiden keskuudessa (Jäske, 2018).

#### **3.4.1 Palkansaajien järjestöt ja Teollisuusliitto**

Ammattiliittoja on yhteensä noin 80 ja ne toimivat jonkin keskusjärjestön alaisuudessa. Keskusjärjestöjä on kolme (Kuva 3), ja ne ovat Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Suomen Teknisten Toimihenkilöiden Keskusliitto STTK sekä Korkeakoulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö Akava (Akava, 2019b).

SAK:n alaisuuteen kuuluvan Teollisuusliiton jäsenet työskentelevät 35 sopimusallalla, esimerkiksi hevosallalla. Teollisuusliitossa on hieman yli 200 000 jäsentä. Jäsenistä 76 % on miehiä ja 24 % naisia. (Teollisuusliitto, 2020b)

Kuva 3 Suomen noin 2,6 miljoonasta palkansaajasta lähes 70 % kuuluu johonkin ammattiliittoon (Akava, 2019b)

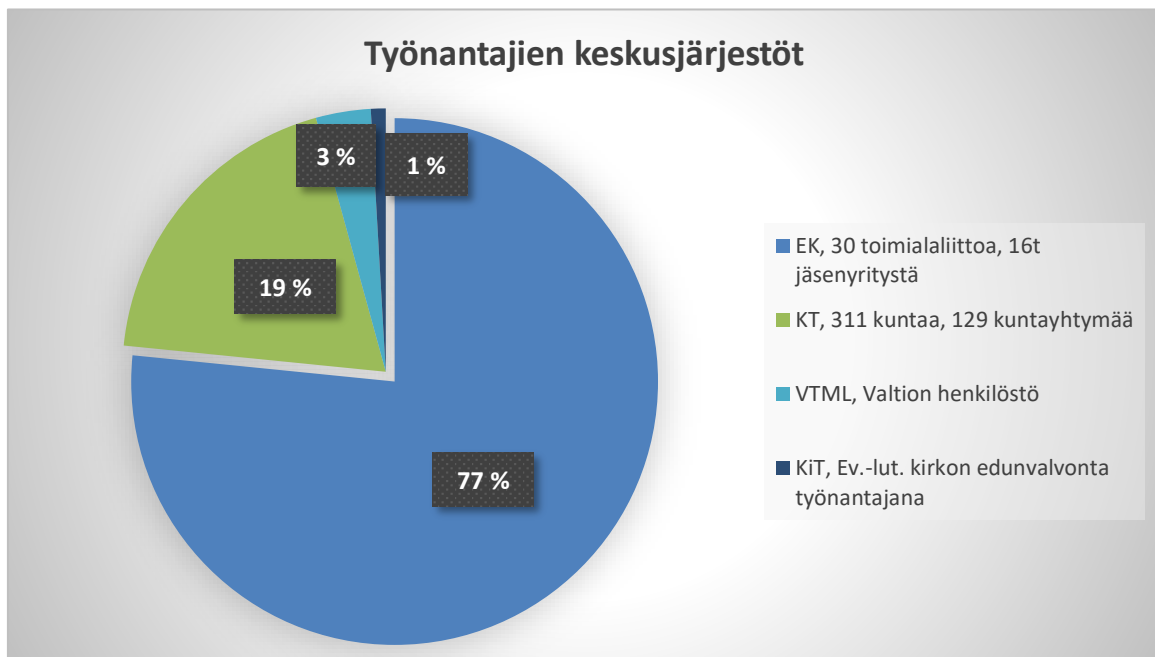


Ammattiliittojen, kuten Teollisuusliiton jäsenetuihin kuuluu kaikenlainen tuki työuran eri vaiheissa. Yksi olennainen etu on työttömyyskassan jäsenyys, jolloin työttömyysajalta on mahdollista saada ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa, joka on parempi kuin Kansaneläkelaitoksen (Kela) myöntämä työttömyysturva (Kansaneläkelaitos, n. d.). Lisäksi ammattiliiton jäsenetuihin kuuluu palkansaajan edunvalvonta erilaisissa ongelmatilanteissa, mahdollisuus oikeusapuun, koulutusmahdollisuuksia, joitakin vakuutuksia, sekä koko joukko erilaisia alennuksia ja etuuksia erilaisissa palveluissa. Jäsenyys maksaa vuonna 2020 1,35 % ennakonpidätyksen alaisesta palkasta, eli bruttopalkasta (esim. 1 500 €/kk x 0,0135 = 20,25 €/kk). (Teollisuusliitto, 2020a)

### 3.4.2 Työnantajien järjestöt ja Maaseudun Työnantajaliitto

Työnantajaliittoja on kymmeniä. Ne kuuluvat neljään suurempaan keskusjärjestöön: Elinkeinoelämän Keskusliittoon (EK), Kuntatyönantajiin (KT), Valtion Työmarkkinalaitokseen (VTML) tai Kirkon Työmarkkinalaitokseen (KiT) (Kuva 4). (Akava, 2019b)

Kuva 4 Reilu ¼ liittoon kuuluvista työnantajista kuuluu Elinkeinoelämän Keskusliiton alaiseen järjestöön (Elinkeinoelämän Keskusliitto, 2020)



Maaseudun Työnantajaliiton (MTA) sopimusaloja ovat maaseutuelinkeinot, puutarha-ala, viher- ja ympäristörakentamiset, turkistuotantoala ja metsäala. Maaseutuelinkeinot sisältävät muun muassa ratsastus- ja harrastetallit, ratsastuskoulut sekä ravitallit. Liitto tukee toiminnallaan työnantajia, joilla esimerkiksi eläinten hyödyntäminen liiketoiminnassa asettaa erityisvaatimuksia työehdoille. MTA:lla on sen jäsenyrityksiä koskeva valvontavelvoite, mikä tarkoittaa käytännössä jäsenetuihin kuuluvaa neuvontaa ja koulutusta työsuhteasioissa, tiedottamista lainsäädännön muutoksista sekä selvitysapua mahdollisissa riitatilanteissa. Jäsenyrityksillä on lisäksi pääsy kaikkiin MTA:n laatimiin sähköisiin materiaaleihin. (Maaseudun Työnantajaliitto, n. d. a)

Työmarkkinajärjestön valvontavelvoite voi terminä olla hiukan harhaanjohtava. MTA ei suorita valvontakäyntejä yrityksiin, pakota työnantajia neuvonnan mukaisiin toimiin tai ilmianna neuvoja kysyviä työnantajia työsuojeluviranomaisille, vaan työnantaja voi turvallisesti ja luottamuksellisesti saada ajantasaisen lainsäädännön mukaista neuvontaa työsuhteasioiden asiantuntijoilta. (Nybondas, 2020) Jäsenyyden hinta ei hyötyynsä suhteutettuna ole kallis, ja se lasketaan yrityskohtaisesti, perustuen yrityksen maksamiin palkkasummiin. Jäsenmaksu on vuonna 2020 0,52 % edellisen vuoden palkkasummasta, kuitenkin vähintään 95 €. (Maaseudun työnantajaliitto, n. d. b)

## 4 Tutkimus työläinsäädännön toteutumisesta hevosalalla

Työlainsäädännön toteutumisesta, tai ennemminkin toteutumattomuudesta, on hevosalalla yleisesti vallalla voimakkaita ennakkokäsityksiä. Opinnäytetyön johtopäätöksiä ei kuitenkaan voi perustaa ennakkokäsityksille, joten todenmukaisiin työelämän kokemuksiin oli syytä perehtyä tarkemmin. Tutkimuksella pyrin selvittämään, millaisia ongelmia hevosalan työsuhteissa lainsäädännön näkökulmasta on, kuinka laajalti ja miksi. Lisäksi tutkimuksen puitteissa oli kiinnostavaa selvittää missä määrin sopimusosapuolet tuntevat työläinsäädäntöä ja mikä on sopimusosapuolten kouluttautumisen- ja järjestäytymisaste, ja miten nämä seikat vaikuttavat työtyytyväisyyteen.

Tasapuolisuuden nimissä, ottaen huomioon, että työsopimuksellakin on kaksi sopimusosapuolta, tutkimusosio oli perusteltua toteuttaa kahdessa osassa, kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen yhdistelmällä. Kvalitatiivisen eli laadullisen haastattelututkimuksen suuntasin hevosalan yrittäjille (työnantajille), kun taas kvantitatiivisella kyselytutkimuksella hain työntekijöiden kokemuksia työläinsäädännön toteutumisesta omilla työpaikoillaan.

### 4.1 Haastattelussa hevosalan työnantajat

Hevosalan yrittäjät suhtautuivat haastattelupyyntöön vaihtelevasti, mutta suurin osa mukaan pyydetyistä yrittäjistä oli kuitenkin halukas jakamaan näkemyksiään työläinsäädännön toteutumisesta alallaan. Haastateltaviksi pyrin löytämään yrityksiä, joilla on tai on ollut yksi tai useampi perheen ulkopuolinen vakituinen työntekijä. Kolmen yrittäjän kanssa haastattelu ei koskaan toteutunut, joko kiireen, yhteydenpidon haasteiden tai haastateltavan muuttuneen vastaushalukkuuden vuoksi. Lopulta sain haastatella yhdeksän hevosalan työnantajaa kesä- elokuun 2020 aikana. Yritykset valikoituivat eri puolilta Suomea, yhteensä viiden eri Aluehallintoviraston alueelta.

Toteutin haastattelut pääasiassa puhelimitse puolistrukturoidun teemahaastattelun menetelmällä (ks. esim. Hirsjärvi & Hurme, 2009). Haastateltavista kolme vastasi aikataulullisista syistä valmiisiin kysymyksiin sähköpostitse (Liite 1). Tutkimuksen aihepiirin arkuuden vuoksi olen Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaisesti pyrkinyt



varmistamaan haastateltavien yksityisyyden ja anonymiteetin jättämällä mainitsematta heidän henkilötietonsa sekä esittämällä heidän antamansa vastaukset siten, että tiedot, joilla heidän edustamansa yritys voitaisiin tunnistaa, eivät ole yhdistettävissä toisiinsa.

Haastateltavat ja heidän kommenttinsa olen erotellut toisistaan nimeämällä haastateltavat yksinkertaisesti kirjaimin "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H" ja "I". (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, s. 12) Yrittäjien kanssa käytyjen haastattelujen aikana tein lyhyet muistiinpanot vastauksista, jotka kirjoitin puhtaaksi sähköiseen muotoon välittömästi haastattelun jälkeen. Muistiinpanoihin kirjasin ylös myös haastattelutilanteen tunnelman, sekä itselleni muodostuneen käsityksen yrittäjän suhtautumisesta haastattelun aihealueeseen. Keskustelujen ja vastausten sisällön ymmärtämisen ja oikeanlaisten tulkintojen kannalta oli hyvin hyödyllistä, että itselläni on vankka hevosalan kokemuspohja. Sähköpostitse annetut vastaukset tallensin sellaisenaan. Haastateltavan itse kirjaamien vastausten hyvä puoli on se, että väärin kirjausten mahdollisuus on olematon, mutta huono puoli taas vuorovaikutuksen puuttuminen, jonka vuoksi jotkin vastaukset olivat hyvin suppeita ja informaatioköyhiä.

Ennen opinnäytetyön julkaisemista tässä kappaleessa esitetyt lainaukset asiayhteyksineen olen sähköpostitse tarkistuttanut haastateltavilla, jolloin heillä on ollut tilaisuus tarkistaa antamansa vastauksen kirjaamisen onnistuminen tarkoitetulla tavalla, muuttaa vastaustaan, tai pyytää sen poistamista kokonaan. Haastattelujen muistiinpanot, sekä tallennetut versiot olen sittemmin hävittänyt tarpeettomina. Jokaisen haastateltavan jokaista yksittäistä vastausta tai kommenttia en ole lainannut, mikäli useamman eri ihmisen vastauksessa on ollut hyvin samankaltainen ajatus taustalla. Eriävät näkemykset sen sijaan olen pyrkinyt esittelemään tuloksen todenmukaisuuden varmistamiseksi.

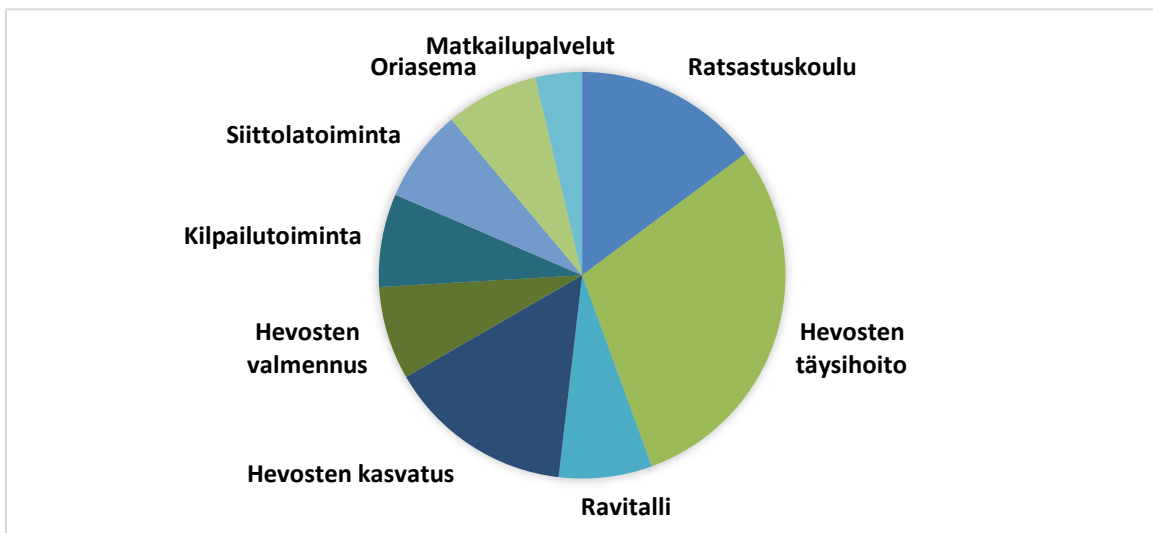
#### **4.1.1 Haastattelukysymykset – perustietoja yrityksestä**

Haastattelutilanteessa (puhelimitse) kysymykset hieman elivät keskustelun edetessä, mutta pääasiassa kaikki haastattelut seurasivat laadittua runkoa. Haastattelun aluksi kysyin perustietoja yrityksestä.

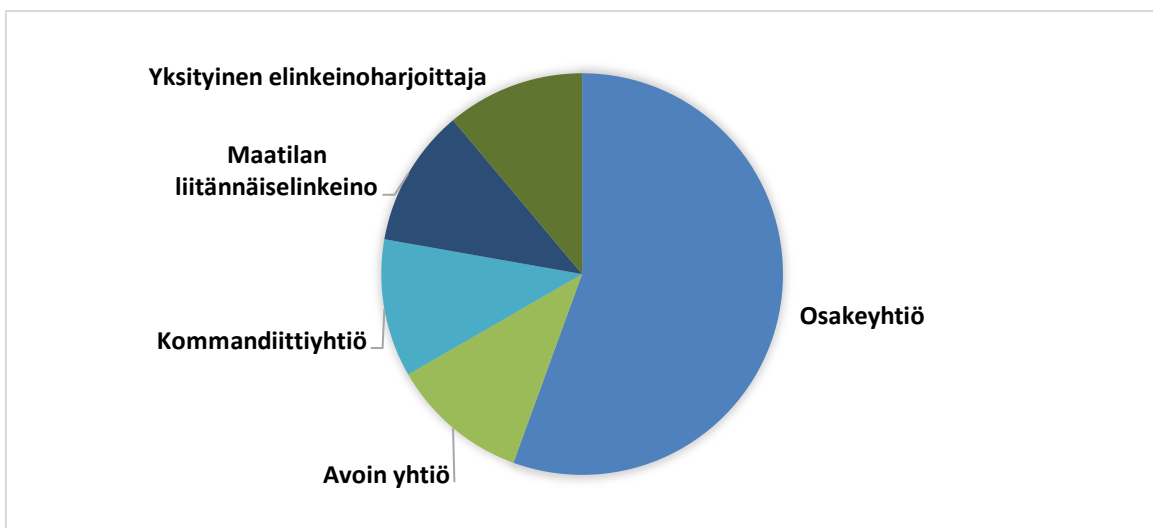
Haastateltavat edustivat hevosalan eri toimialoja, sekä niiden yhdistelmiä (Kuva 5). Heistä neljällä on tai on ollut ratsastuskoulutoimintaa ja hevosten täysihoitopalveluita, kahdella on

ravitoimintaa sekä siihen liittyvää kasvatus-, valmennus- ja kilpailutoimintaa, kahdella siittola- ja kasvatustoimintaa sekä oriasema ja yhden yrittäjän toiminta keskittyi puhtaasti matkailupalveluiden tuottamiseen. Useimmat yritykset olivat osakeyhtiöitä, mutta joukossa oli myös yksi avoin yhtiö ja yksi kommandiittiyhtiö. Lisäksi eräs talli toimi maatalan liitännäiselinkeinona, ja yksi yrittäjä pyöritti toimintaa omalla toiminimellä (Kuva 6). Hevosalalla kauimmin yritystoimintaa harjoittaneet yrittäjät olivat aloittaneet toimintansa 1980 luvun puolivälissä, ja nuorinkin yritys on ollut toiminnassa jo vuodesta 2011 lähtien. Haastateltavien yritysten hevostoiminnan osuus liikevaihdosta oli välillä 100 000–600 000 € vuodessa.

Kuva 5 Haastateltavien talliyritysten toimialat



Kuva 6 Yritysmuodot



Tallissa ympärivuotisesti asuvien hevosten lukumäärä vaihteli 9–76 hevosen välillä. Joillakin talleilla hevosmäärä saattaa sesonkiaikana väliaikaisesti moninkertaistua. Toimialojen vaihtelevuudesta ja sesonkivaihtelusta johtuen myös asiakasmäärissä oli suuria eroja: pienimmillä talleilla vakituisia asiakkaita oli kymmenkunta, kun taas suurimmillaan kävijämäärä liikkui sesonkiasiakkaiden johdosta sadoissa, jopa tuhansissa asiakkaissa vuosittain. Asiakkaiden määrällä oli selkeä vaikutus myös työllistävyyteen. Tallit työllistivät työntekijöitä 1,5–10 henkilöä. Kolmella yrityksellä sesonkiajat nostivat työvoiman tarvetta keskimäärin yhdellä työntekijällä ja kolme yrittäjää kertoi, että ympärivuotisia työntekijöitä olisi ihannelilanteessa yksi enemmän nykyisestä. Kaikissa tapauksissa yrittäjä sekä mahdollisesti 1–2 perheenjäsentä työllisti itsensä yrityksessä. Perheen ulkopuolisten työntekijöiden määrä oli 0–7 työntekijää, jotka olivat joko osa-aikaisia tai kokoaikaisia työntekijöitä.

Yrittäjät kertoivat työsuhteiden kestäneen yleisimmin muutaman vuoden, lukuun ottamatta lyhytaikaisilla määräaikaisilla työsopimuksilla työskenteleviä sesonkityöntekijöitä. Huomattavaa oli, että pitkäaikaisimmat työsuhteet muodostuivat liikevaihdoltaan suurimmilla talleilla, sillä muutama työnantaja kertoi pitkäaikaisimpien perheen ulkopuolisten työntekijöiden viihtyneen heidän palveluksessaan lähemmäs tai jopa yli kymmenen vuotta.

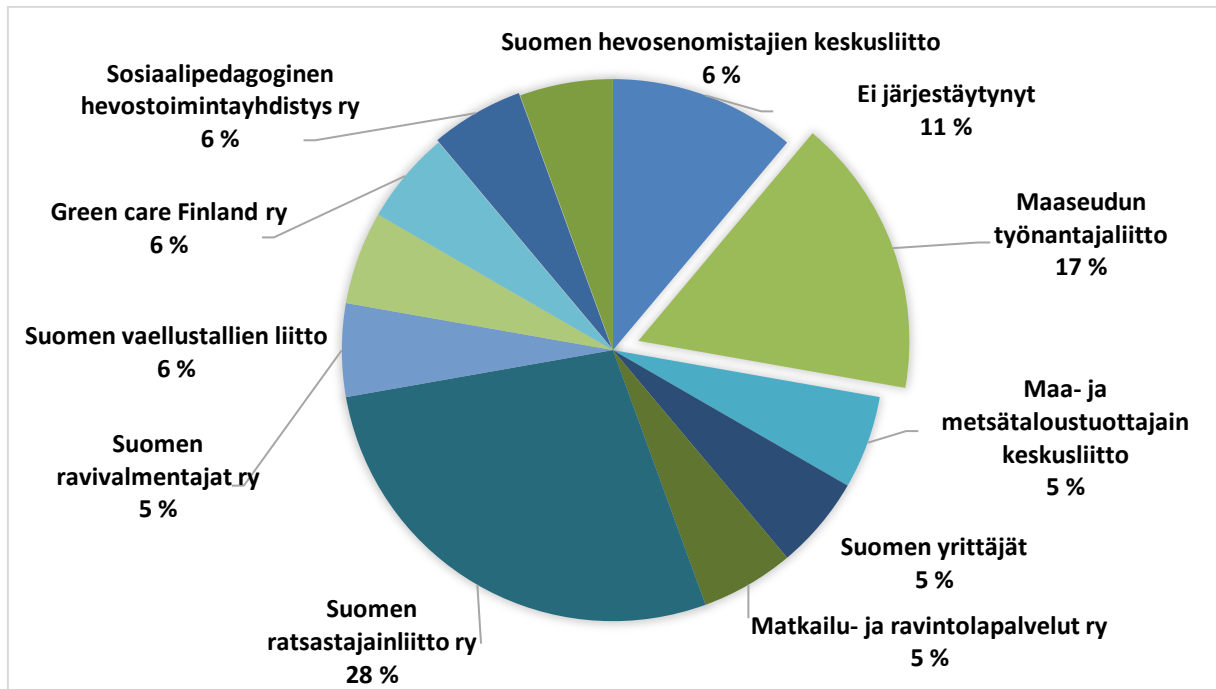
#### **4.1.2 Haastattelukysymykset – vapaamuotoiset kysymykset yrittäjille**

Tiedustelin haastateltavilta yrittäjiltä vapaamuotoisesti heidän järjestäytymisestään, suhtautumisestaan Maaseutuelinkeinojen työehtosopimukseen ja työntekijöiden palkkaamiseen yleensä, sekä arjen käytäntöjen järjestelystä.

##### **1. Haastateltavien yrittäjien järjestäytyminen**

Suurin osa yrityksistä on jonkin järjestön, useimmiten MTA:n ja/tai Suomen Ratsastajainliiton (SRL) jäsen (Kuva 7). Järjestäytymisen etuja olivat vastaajien mielestä mm. pääsy järjestön julkaisemiin materiaaleihin, neuvonta, mahdollisuus päivittää osaamistaan, sekä imagolliset hyödyt. Lisäksi MTA:n jäsenyydestä koettiin olevan apua ja tukea sopimusteknisiin asioihin, kuten palkkaukseen.

Kuva 7 Yritysten järjestäytyneisyys



”(Liitosta) saa neuvontaa työsuhdeasioihin, että menee kaikki molempien kannalta oikein. Sieltä saa myös valmiita sopimuspohjia, jotka ovat hyviä. (Liiton) jäsenyydellä ei periaatteessa (turistien kannalta) ole väliä. Jäsenyys antaa kuitenkin (kotimaassa) näkyvyyttä. Vakuutukset ja vaikka teostomaksut on hoidossa ja saa soittaa musiikkia tuolla omissa kilpailuissa. En pidä jäsenmaksua kalliina. Antaahan se ryhtiä ja jämäkkyyttä toimintaan. (Liiton) tiedotus on hyvää, sieltä saa paljon infoa ja vinkkejä. Koulutusta ja luentojakin olisi tarjolla, jos vain niihin ehtisi osallistumaan tai niitä olisi lähempänä.” (”H”, 2020)

## 2. Suhtautuminen työehtosopimukseen

Seuraavaksi kysyin hevosalan työnantajilta heidän näkemyksiään Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen soveltumisesta hevosalan työsuhteisiin. Näkemykset jakoutuivat melko jyrkästi kahteen tai kolmeen koulukuntaan.

Osa haastatelluista yrittäjistä näkivät asian työntekijän näkökulmasta. He eivät kokeneet TES:n noudattamista rasitteena, vaan nimenomaan työntekijän suojana. He ymmärtävät, että ihmisen jaksamisella on rajansa, ja että työlainsäädännön noudattaminen lopulta

hyödyttää molempia osapuolia, ja kokivat että tyytyväiset työntekijät ovat sitoutuneempia ja pysyvät paremmin työkykyisinä. Lisäksi he ajattelivat työsuhteiden kestävän näin todennäköisesti pidempään.

”Noudatimme pääsääntöisesti TES:sta jo ennen kuin sitä olikaan, eli tilanteessa, jossa työntekijä- ja työnantajapuolen sitoutumisaste oli hyvin alhainen. Meillä oli kirjallinen työsopimus, palkka, jolla ihmisen oli mahdollista elää, lomat ja lomarahat, työaika jne. Nämä olivat kaikki asioita, jotka eivät todellakaan toteutuneet säännönmukaisesti 80- ja 90-luvuilla tällä alalla. Sinänsä en katso TES:sta olleen sen paremmin hyötyä kuin haittaakaan, koska olisimme joka tapauksessa noudattaneet työehdoissa ”hyvää makua ja kohtuutta”. (”A”, 2020)

Toinen koulukunta yrittäjiä tuntee työehtosopimuksen sisällön, ja pyrkii noudattamaan sen säännöksiä niiltä osin, kuin se on heidän kohdallaan mahdollista. Samaan aikaan he myös tiedostavat hevosalan realiteetit, ja niiden asettamat haasteet.

”En näe siinä mitään huonoa tai korjattavaa. Se on työntekijän turva, mutta siihen ei arkena kovin usein törmää. -- Tämä ala on hyvin spesiaali, enkä tiedä miten hyvin yleensä noudatetaan. Käytäntö myös sanelee toimintaa. TES:sta noudatetaan, mutta myös joustetaan ja sovelletaan (tilanteen mukaan). Vaikea noudattaa säntillisesti.” (”C”, 2020)

Kolmannen näkökannan mukaan Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus on soveltumaton hevososalalle, ja sen noudattaminen tuottaa hyvin paljon haasteita. Hevosalan kannattamattomuudella, ja toisaalta hevosten hoidon ja muun toiminnan sitovuudella perustellaan sitä, että työsuhteen vähimmäisehtojakaan ei pystytä tarkasti noudattamaan. Jotkut kokevat TES:n säntillisen noudattamisen olevan jopa este työntekijöiden palkkaamiselle, ja toivoisivat paremmat mahdollisuudet sopia työn tekemisen ehdoista keskenään työntekijän kanssa.

”Vaikea on toteuttaa. Aikataulut ja työvuorosunnittelu menevät käytännössä kilpailujen ja hevosten tarpeiden (treeni, terveys) sanelemana. TES:sta pyrimme tietysti parhaamme mukaan noudattamaan, mutta parantamisen varaakin on.

Raha säätelee alaa. -- Työaika kun loppuu niin harrastus alkaa, eli kyllä tästä työstä on saatava muutakin "palkkaa" kuin rahaa, eli intohimoa täytyy löytyä." ("E", 2020)

### 3. Suhtautuminen työvoiman palkkaamiseen

Haastattelun avulla pyrin myös selvittämään yrittäjien suhtautumista työsopimuksella toimivien työntekijöiden palkkaamiseen verrattuna esimerkiksi työtehtävien ulkoistamiseen toiminimiyrittäjälle. Kysymys kuului: Ulkoistatko työtehtäviä mieluummin työntekijälle, vai esimerkiksi toiminimiyrittäjälle?

"Sekä että. Rutiinityöt mieluiten työntekijälle, joka voi olla mukana systeemissä ja suunnittelussa. "Ylijäävät" työt ja tuuraukset tavallaan mieluiten toiminimitekijälle, jotta minun ei tarvitse palkata osa-aikaista paikkaamaan töitä, mihin vakituiset eivät kerkeä." ("G", 2020)

Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta yrittäjät suhtautuivat työntekijöihin ennemmin välttämättömänä investointina kuin riskinä, siitäkin huolimatta, että lähes kaikki työllistävät myös toiminimiyrittäjiä, kuten esimerkiksi kengitysseppiä ja valmentajia. Onnistuneen rekrytoinnin ja henkilökemioiden toimivuuden merkitystä painotettiin hyvin voimakkaasti. Yksi talliyrittäjän suurimmista huolista työntekijää palkatessa on se, että työntekijä ei sovellukaan fyysiseen ulkotyöhön ja sairastelee paljon, jolloin työntekijästä aiheutuu kuluja, mutta itse työsuorite jää tekemättä. Toiminimiyrittäjän palkkaamisen eduiksi luettiin maksaminen tosiasiallisesti tehdystä työstä. Toisaalta taas työsopimuksella työskentelevä työntekijä koettiin olevan helpompi sitouttaa omaan yritykseen, esimerkiksi tarjoamalla yrityksen toimintaan sopivaa koulutusta. Muutama haastateltava koki työntekijöiden järjestäytyneisyyden ja tietoisuuden omista oikeuksistaan negatiivisena asiana, mikäli se näyttäytyy joustamattomuutena sopimusasioissa.

### 4. Arjen käytännöistä

Arjen käytäntöjen suunnittelussa ja toteutuksessa oli haastateltavien yrittäjien kesken paljon eroja. Toisissa työpaikoissa onnistuttiin noudattamaan hyvinkin sääntillistä aikataulua, sekä annettiin työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa työn tekemiseen.

”Työaika oli jaksotettu siten, että noudatettiin ns.

kolmeviikkoperiodisysteemiä, jossa viikkovapaat vaihtelivat kolmen viikon sisällä. Laskennallinen viikkotyöaika oli viikossa 37,5 h, lepoajat huomioitu, vapaapäivät sijoitettu peräkkäin. Palkkaus TES:n mukainen. Mahdolliset ylityöt vapaana työntekijän toivomana aikana. -- työntekijöillä oli mahdollisuus varhaisessa vaiheessa tuoda esille näkemyksiään työn suorittamiseen ja järkevimpiin työtapoihin liittyvistä seikoista. Jokaisella työntekijällä pitää myös mielestäni olla selkeä tunne, että työhön on rakennettu ”paniikinappula”, esim. jos ei osaa, jaksaa tai tuntee olevansa sairastumassa. Silloin täytyy heti saada apua eikä ihmistä saa jättää yksin sinnittelemään. -- meillä oli tietty tuuraaja porukka, jonka sai nopeasti hälytettyä apuun poikkeustilanteessa, sekä työterveyshuolto yksityisellä lääkäriasemalla.” (”A”, 2020)

Ravipuolella työaikojen noudattaminen koettiin haasteellisimmaksi, sillä joissakin paikoissa tallinhoidon lisäksi työtehtäviin kuuluu usein hevosten treenaaminen ja raveihin osallistuminen. Ravitapahtumien ajankohdat vaikuttavat työpäivien lisäksi myös lomaiikoihin.

”Viikossa on kaksi (2) kovaa ajopäivää ja silloin on pakko olla työntekijöitä. Työntekijän vapaapäivät pyritään antamaan peräkkäin, yleensä arkena. Yrittäjät tekevät usein 6 pv/vk. Päivät ovat melko säännöllisiä, yleensä 6.00-16.30 + ravit, eikä ylitöitä juuri lasketa. Ravit tietenkin pidentävät päivää. Työn ja harrastuksen raja on häilyvä, ja ketään tähän ei voi pakottaa. Ylimääräistä vapaata pyritään järjestämään sitten kun se on mahdollista. Lomaa työntekijällä on 2 x 2 vk, mutta senkin ajankohdan määrittelevät suuret ravitapahtumat. Jos niihin haluaa osallistua, on vähän pakko olla silloin töissä. Lomia pyritään kuitenkin antamaan mahdollisimman pitkissä pätkissä, jotta niistä on jotain iloa.” (”E”, 2020)

Useimmat haastateltavat yrittäjät ilmoittivat palkkauksensa olevan TES:n vähimmäisehtojen mukainen. Muutama kertoi maksavansa poikkeuksetta kaikille työntekijöilleen vähintään 10 €/h. Moni yrittäjä kertoi työaikapankin käytöstä, jolloin työajassa on joustovaraa, ja ylityötunteja ei muodostu niin helposti. Arjen käytännöistä keskusteltiin pääasiassa tarpeen

mukaan viikoittain, tai varta vasten muutaman kerran vuodessa. Yksi yrittäjästä kertoi noudattavansa erään japanilaisen autotehtaan perua olevaa jatkuvan kehittämisen ideologiaa, niin sanottua ”LEAN” ajattelumallia (Nielsen & Pejstrup, 2018), ja siksi heillä on käytössä systeemi kehityskeskustelujen sisältöön.

”Meillä on viikkopalavereille runko, joka on 1) työaikojen tarkastus ja säätö, 2) prosessien tila, jatkuvan parannuksen toimenpiteet, 3) akuutit muut asiat ja 4) kehityskeskustelut, kun niille tarve puolin tai toisin.” (”G”, 2020)

##### 5. Harmaan talouden vaikutukset yrityksen toimintaan

Kysymys harmaan talouden yleisyydestä jakoi mielipiteitä. Toisten mielestä se on edelleen iso ongelma hevosalalla. Useimmat toivat esiin, että ehdotuksia palkan maksamisesta ”ilman verokorttia” tulee työntekijöiden tai asiakkaiden puolelta toisinaan, mutta nykyään harvakseltaan. Osa vastaajista oli sitä mieltä, ettei ongelmaa juuri alalla enää ole.

”Harmaa talous todellakin rehoittaa hevosalalla, edelleenkin, ja on ihan tavanomaista, että vaikkapa neljästä työntekijästä vain yksi on ns. virallinen ja muut tekevät töitä pimeästi. Tämä vaikuttaa erittäin haitallisesti asiansa hyvin hoitaviin yrityksiin, jotka mm. maksavat palkoista kaikki lakisääteiset maksut, lomat, sairauslomat yms, joiden vaikutus voi olla vähintään 50 % tai jopa 70 % bruttopalkkasummasta. Äärimmäisissä tapauksissa työnantaja on vakavamman työtapaturman sattuessa kieltänyt, että työntekijä olisi koskaan ollut hänellä töissäkään, kunhan olisi käynyt vähän tallilla heppoja pajaamassa ja harjailemassa. Näin varsinkin ravipuolella, jossa varsinkin naistyöntekijöiden riisto on ollut, ja todennäköisesti edelleenkin on, sangen räikeää ja yleistä.” (”A”, 2020)

”En osaa sanoa, siitä puhutaan paljon. Ehkä se on enemmän pienten yritysten ongelma, kun toimitaan kannattavuuden rajamailla.” (”D”, 2020)

”Ei vaikuta, en usko että sitä enää juuri on. Ollut ehkä -90 luvulla yleisempää. Ei nykyään edes juuri käytetä käteistäkään, kaikki maksetaan kortilla.” (”F”, 2020)



”Ei ole vaikuttanut minun yritykseni toimintaan. Ala on haastava, joten ammattitaitoista työvoimaa on vaikea välillä saada.” (”I”, 2020)

Yrittäjät tiedostavat pimeän työvoiman palkkaamisen riskit yritykselle itselleen. Mahdollisen vahingon sattuessa laittomalle työntekijälle korvausten maksaminen tulee kalliiksi, kun tapaturmasta aiheutuvia kuluja ei korvaa mikään vakuutus. Yksi yrittäjistä tarjoilee vastauksessaan näkökulman, josta voisi sekä ottaa mallia, että hyödyntää markkinoinnissa.

”En ikinä uskaltaisi palkata pimeänä. Tässä työssä riskit ovat suuret, ja ne eivät aina johdu itsestä tai osaamisesta, vaan vahinkoja ja ennalta-arvaamattomia asioita sattuu. Joku hevonen potkaisee juuri oikeaan kohtaan ja seuraukset voivat olla hyvin vakavat. Asiallinen toiminta hyödyttää molempia.” (”E”, 2020)

”Tehtäväni on tuottaa sellaista laatua, josta asiakas haluaa maksaa. Enemmän ajattelen, että tämä harrastajamainen puuhastelu, mitä jotkut edelleen harjoittavat, luo tietämättömille asiakkaille sen mielikuvan, että näin olisi meilläkin. Minun tehtäväni ei silti ole valittaa, vaan viestiä vastuullisesti ja sitä kautta avata ymmärtämystä hevostaloudesta myös niille äsken mainituille tietämättömillekin. En minäkään tiedä kaikkien harrastuspalveluita tuottavien yritysten toimintamalleja, jos en ole itse harrastanut. Mutta esimerkiksi riippuliittoa, jos haluaisin kokeilla, saattaisin etsiä jonkun ammattimaisen palveluntuottajan, enkä esimerkiksi naapurin Reiskaa liittimeen...” (”G”, 2020)

## 6. Keinoja varmistaa työlainsäädännön toteutuminen kaikissa hevosalan yrityksissä

Haastattelun loppuvaiheessa kysyin yrittäjiltä, millaisilla keinoilla heidän näkemyksensä mukaan voitaisiin paremmin varmistaa työlainsäädännön toteutuminen hevosalan yrityksissä. Kysymys koettiin yllättävän vaikeaksi vastata. Osa yrittäjistä peräänkuulutti valvonnan ja neuvonnan tehostamista sekä vastuullisuusviestintää ja julkista keskustelua.

”-- Minua kiukuttaa esimerkiksi nuo (hevosalan kattojärjestön) tallitarkastukset. Kun on talli, joka täyttää kaikki kriteerit ja sitten tarkastuksia ei tehdä! Sitten on talleja, joilla roikkuu seinässä samat (hevosalan kattojärjestön) kilvet, mutta

joiden toiminta ei ole vuosiin vastannut jäsenehtoja --. Se on epäreilua niitä kohtaan, jotka hoitavat asiansa hyvin. Nämä tallit ovat kyllä kaikkien tiedossa, mutta kukapa haluaisi tuttujaan käreäyttää. Enemmän saisi tarkastuksia tehdä.” (“B”, 2020)

”Asiaa tietysti valvotaankin jollain tasolla, mutta esimerkkitapaukset voisivat herätellä enemmän. Näyttää yrittäjille niitä summia mitä voisi joutua korvaamaan, jos jotain sattuisi, kuten vaikka työntekijä loukkaantuisi, eikä olisi vakuutuksia korvaamassa. Työntekijän terveyden, työkyvyn tai jopa hengen korvaaminen voi tuntua enemmän, kuin ongelmat verottajan kanssa.” (“E”, 2020)

Toiset painottivat kannattavuuden parantamisen, sekä sopimusosapuolten yhteistyön tärkeyttä työlainsäädännön toteutumisen edellytyksinä. Lisäksi eräs vastaaja painotti yrittäjien kouluttautumisen sekä matalan kynnyksen konsultaation tärkeyttä. Jo hevosalan perustutkintotasolla täytyisi olla ”todenmukaisia ja mielekkäitä” yrittäjäyysopintoja. Hän toivoi myös yrittäjien välille enemmän keskinäistä yhteistyötä sen sijaan että ”jokainen leikkii omalla hiekkalaatikollaan” (“G”, 2020).

”Lisätulojen kehittäminen muistakin palveluista kuin ratsastuksesta, esimerkiksi hevosten kanssa kävely metsässä, mindfulness jne. Ne pitäisi osata myös hinnoitella oikein. Lisäksi lanta on kallista, jos (koko lantahuolto) ajattelee. Ja silti sitä annetaan pois ilmaiseksi. Hevoset maksavat, lannan siivous maksaa, kuivitus maksaa, työaika maksaa, lannan kompostoituminen vie aikaa ja varastointi maksaa. Se (lopputuote) pitäisi muuttaa tuloksi, kuten energiaksi tai lannoitteeksi.” (“H”, 2020)

## 7. Vapaa sana työlainsäädännön toteutumisesta hevosalalla

Lopuksi haastateltavat hevosalan yrittäjät kiteyttivät näkemyksiään aiheesta. Jotkut painottivat informaation jakamisen tärkeyttä, etenkin nuorille työntekijöille, sekä toivoivat, että työntekijät pitäisivät hanakammin puolensa omien oikeuksiensa suhteen. Osa työnantajistakin tiedostaa, ettei työssä jakseta kauaa, mikäli se on palkitsematonta.

”Toivoisin varsinkin harmaasta taloudesta heräävän alan sisälläkin keskustelua, sillä todellista kehitystä ei tapahdu, ennen kuin tällaisesta puliveivaamisesta päästään eroon. Se on epäreilua niin työntekijöille kuin sääntöjä noudattaville työnantajillekin.” (”A”, 2020)

Osa yrittäjistä on lähtenyt parantamaan kannattavuutta tallin rutiinien yksinkertaistamisella ja turhan työn poistamisella. Sen tueksi sosiaaliturvajärjestelmään ja lainsäädäntöön kaivataan muutoksia yrittäjyyden ja työllistämisen helpottamiseksi.

”Sanoisin, että työlainsäädännön toteutuminen korreloi aika paljon suhteessa yrityksen menestymiseen ja tuottotasoon. -- Alalla on ihan silmittömän paljon yrittäjyyttä, joka ei toimi edes paperilla. Systeemit ja toimitilat ovat sellaiset, että työaikaa menee kohtuuttomasti rutiinitöissä. Jos verrataan rakentamista nautapuolella, on siellä menty viime vuosikymmenissä eteenpäin ihan hurjasti työergonomian yms. parantamisessa. Hevospuolella me edelleen talutetaan niitä elukoita kilometritolkulla tarhoihin yms.” (”G”, 2020)

”Suomessa vero- ja palkkajärjestelmä rankaisee yrittäjää. Toisaalta sosiaaliturvajärjestelmä rankaisee työhalukkaita, kun päivärahalla tienaa enemmän kuin työssä. -- Työtä pitäisi yksinkertaistaa. Hyvät säännöt ja rutiinit ovat tärkeitä. Hevoset kaipaavat ruokaa, suojaa, lajitovereita ja liikuntaa, siinä se, onnellisen hevosen salaisuus. Tällä alalla tehdään hirveästi turhaa työtä ja palkkaaminen on hirveän kallista.” (”H”, 2020)

Työnantajat tunnistavat työntekijän arvon, mutta kokevat voivansa vaikuttaa alan realiteetteihin kovin rajallisesti. Toisaalta ongelmakohdat tunnistetaan hyvin.

”Vaikeaa on toteuttaa. Rahaa tarvittaisiin alalle enemmän. Työntekijät ovat kovia tekemään töitä ja tekevät sitä pyyteettömästi ja hevosia kohdellaan kuin omia lapsia. Mutta päivät ovat pitkiä ja ihmiset väsyvät. (Kilpailujen) palkintotasot säätelevät tätä alaa. Mistä sitä maksaisi enemmän, kun ei itsellekään jää mitään.” (”E”, 2020)

”Paikallista sopimista lisää. Eläinten hoidossa työn pitäisi olla joka päivä saman hintaista. Rassaa tehdä itse aina kaikki sunnuntait ja pyhät.” (”D”, 2020)

## 4.2 Hevosalan työntekijöille suunnattu kyselytutkimus

Toteutin hevosalan työntekijöille suunnatun kvantitatiivisen kyselytutkimuksen Google Forms lomakkeella syksyn 2020 aikana otsikolla ”Työlainsäädännön toteutuminen hevosalalla” (Liite 2). Jaoin kyselyn linkkiä hevosalan opiskelijoiden ja hevosalan yritysten sähköposteihin, sekä alan ihmisten omille keskustelu- ja mainosfoorumeille. Lisäksi linkki julkaistiin pyynnöstäni muutamien hevosalan järjestöjen sosiaalisen median kanavilla. Kyselytutkimuksen tavoitteena oli selvittää ensikäden kokemuksia hevosalan työntekijöiden työsuhteista, sekä työlainsäädännön toteutumisesta niissä. Anonyymisti annettuja vastauksia tuli yhteensä 170 kpl, joista 166 kpl kelpuutin analysointiin. Kolme (3 kpl) ensimmäistä vastausta poistin, sillä ne olivat täydellä varmuudella minun ja tämän oppinäytetyön opponijan koevastauksia, joilla varmistimme kyselyn toimivuuden. Lisäksi poistin vielä yhden (1 kpl) vastauksen, sillä se oli suurella todennäköisyydellä jätetty leikkimielisesti (Kyseisen vastauksen kaikki monivalintavaihtoehdot oli merkitty vastauksiksi, sekä kaikissa avoimissa kysymyksissä luki ”en tiedä” tai ”osasinko vastata oikein”). Analysoitavaksi asti päätyneet vastaukset sen sijaan muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta loivat karua kuvaa työsuhteiden ongelmien yleisyydestä.

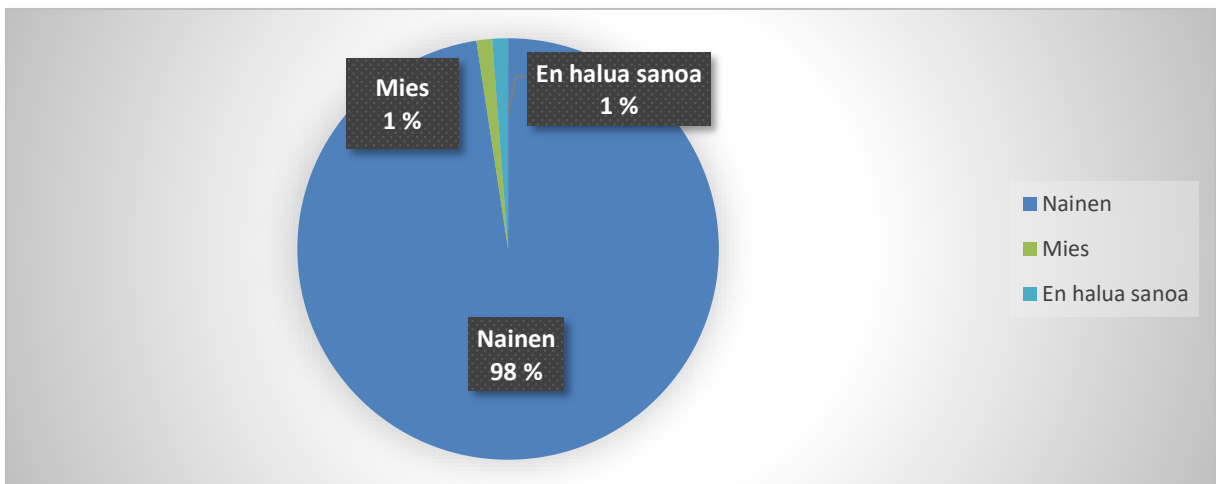
Seuraavissa kappaleissa esittelen kyselyyn vastanneiden henkilöiden antamia vastauksia koskien hevosalan työsuhteita, työntekijöiden järjestäytymistä sekä hevosalan ongelmakohtia. Lainausmerkeissä olevat sisennetyt tekstit ovat suoria lainauksia työntekijöiden antamista vastauksista.

### 4.2.1 Yleistietoja kyselyyn vastanneista sekä heidän työsuhteistaan

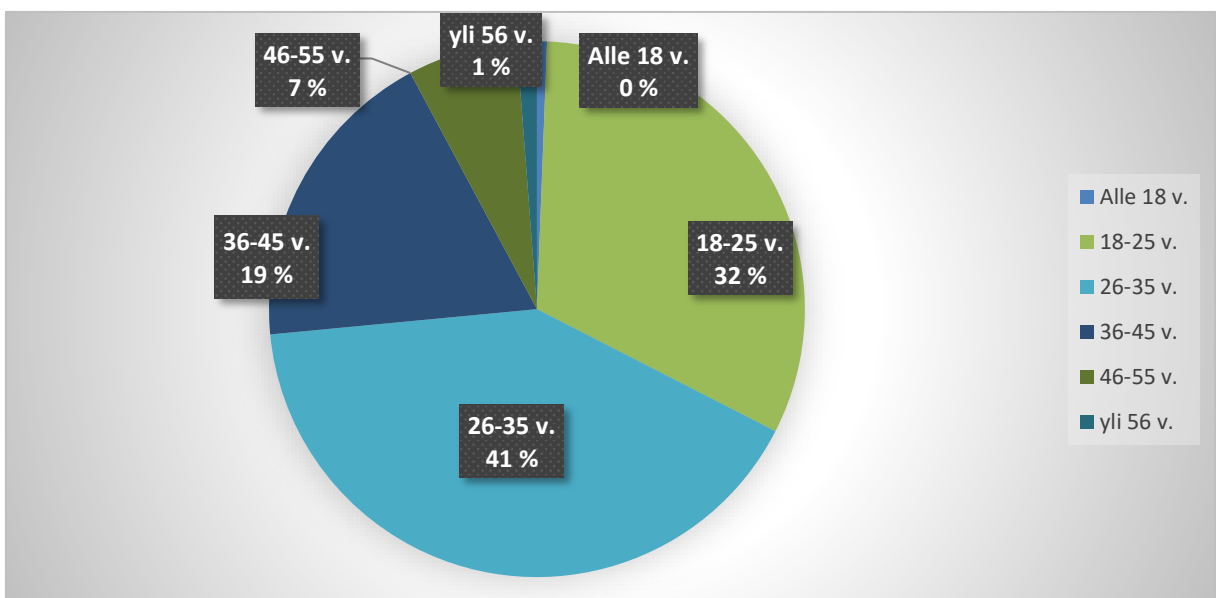
Kyselylomakkeen alkuosassa halusin selvittää vastaajien sukupuoli- ja ikäjakaumaa, henkilötyövuosien määrää, työsuhteiden tyypillisiä kestoja, työnantajayritysten toimialoja sekä työntekijöiden järjestäytymistä.

Ei liene yllätys, että valtaosa hevosalan työntekijöistä, kuten harrastajistakin, on nuoria naisia (Kuva 8). 36 ikävuodesta ylöspäin vastaajat harvenevat, ja eläkeikää lähestyy enää muutama (Kuva 9). On tosin huomioitava, että kyselyyn haettiin vastauksia ihmisiltä, jotka työskentelevät tai ovat joskus työskennelleet hevosalalla, joten ikäjakauma ei suoraan kerro ketkä vastaajista työskentelevät parhaillaan hevosalan työpaikoissa.

Kuva 8 Vastaajien sukupuolijakauma



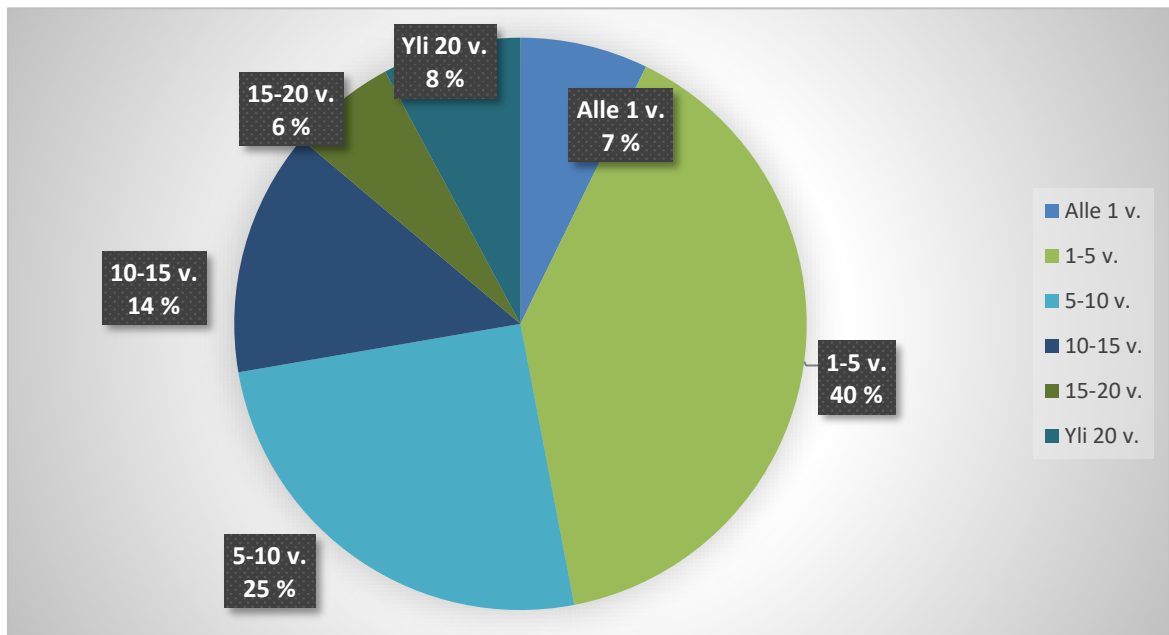
Kuva 9 Vastaajien ikäjakauma



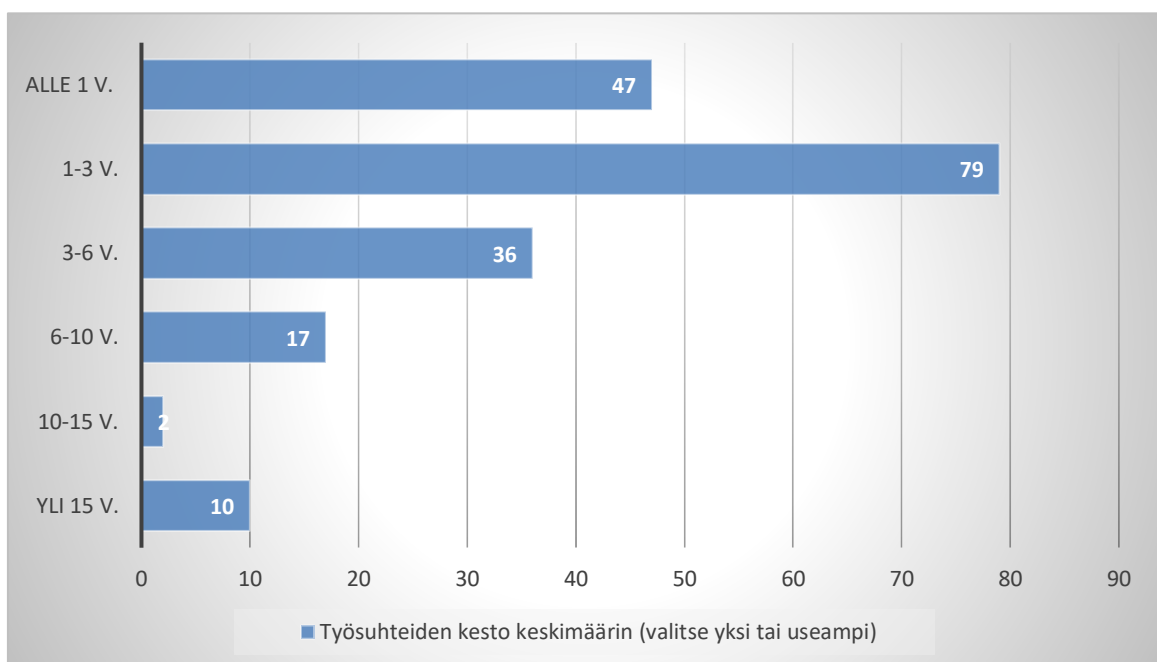
Vastaajista lähes puolet kertoi työkokemusta kertyneen tähän hetkeen mennessä alle 5 vuotta (Kuva 10), yksittäisten työsuhteiden kestäessä useimmiten alle kolme (3) vuotta, eli varsin lyhyen aikaa (Kuva 11). Hevosyrityksistä selkeästi eniten työllistävät ratsastuskoulut,

täysihoitotallit sekä ravitallit. Kysymykseen sai antaa useamman vastauksen, sillä on varsin yleistä, että talliyritys saattaa tarjota useampia palveluja. Kohtaan ”muut (yritykset)” vastaajat listasivat esimerkiksi kilpatalleja, hevosalan oppilaitoksia, vaellustalleja, perinnehevostallin, myyntitallin ja raviradan (Kuva 12).

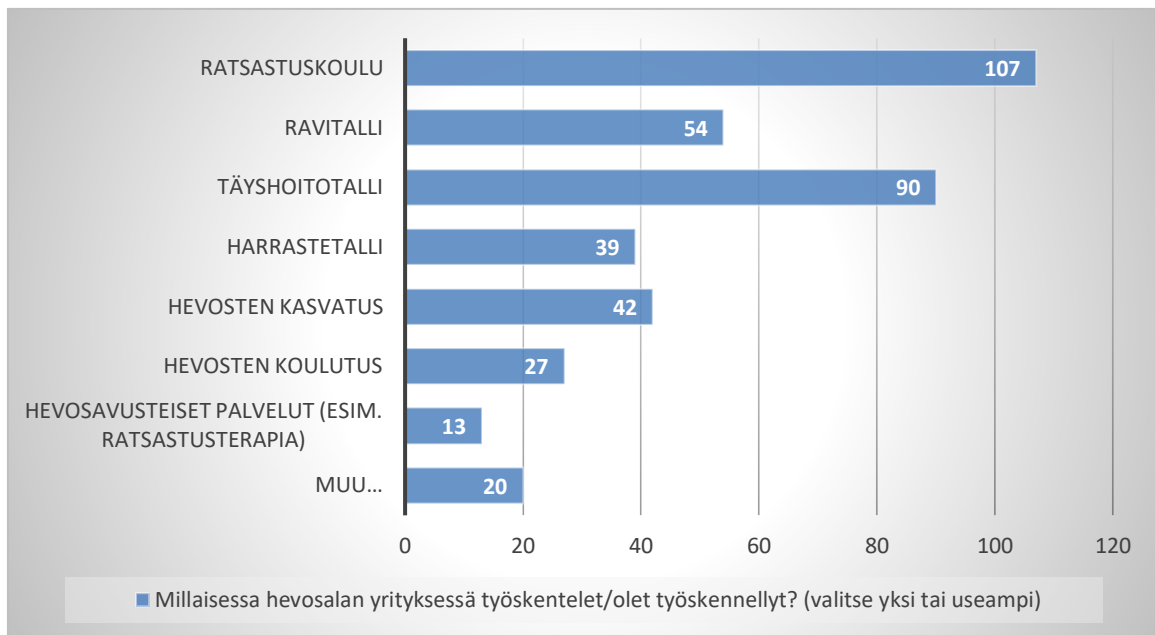
Kuva 10 Vastaajien työkokemus työsuhhteissa henkilötyövuosina



Kuva 11 Työsuhteiden keskimääräinen kesto

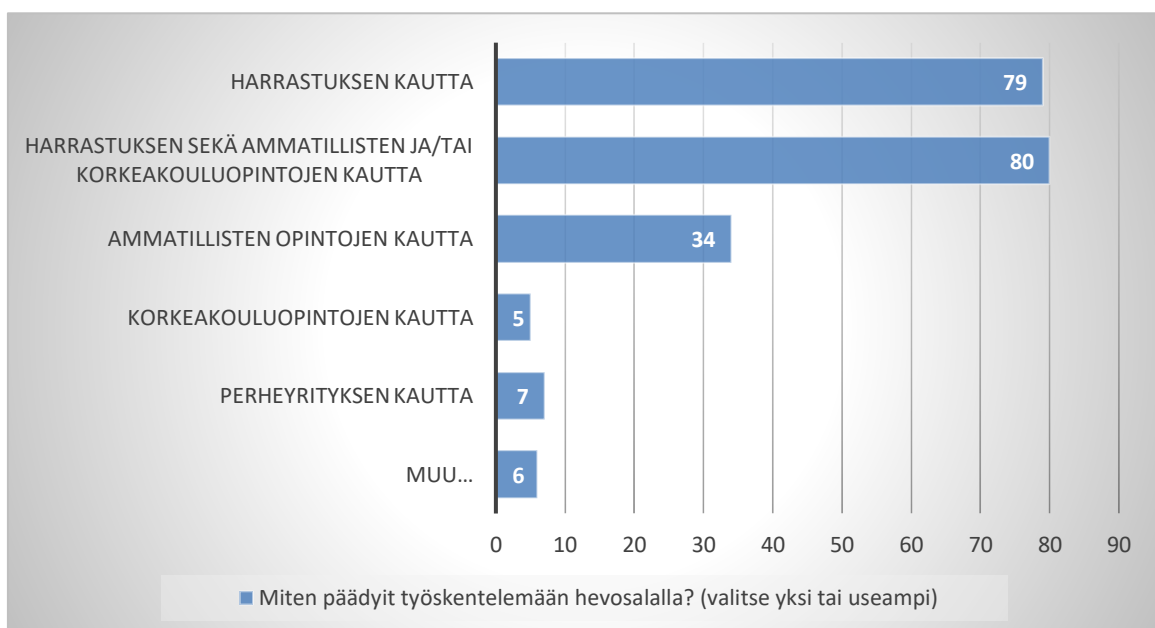


Kuva 12 Hevosalan yritykset, joissa vastaajat työskentelevät/ovat työskennelleet



Hevosalan työntekijöiden vahva harrastustausta tuli kyselyssäkin hyvin esiin. Niukalla enemmistöllä oli kuitenkin harrastustaustan lisäksi myös ammatillisia ja/tai korkeakouluopintoja osaamisensa tukena. Osa vastaajista oli lisäksi työllistynyt harjoittelupaikan, oppisopimuksen tai työkokeilun kautta, suhteiden avulla tai jopa vahingossa hevosalalle ajautumalla (Kuva 13).

Kuva 13 Vastaajien tie hevosalalle

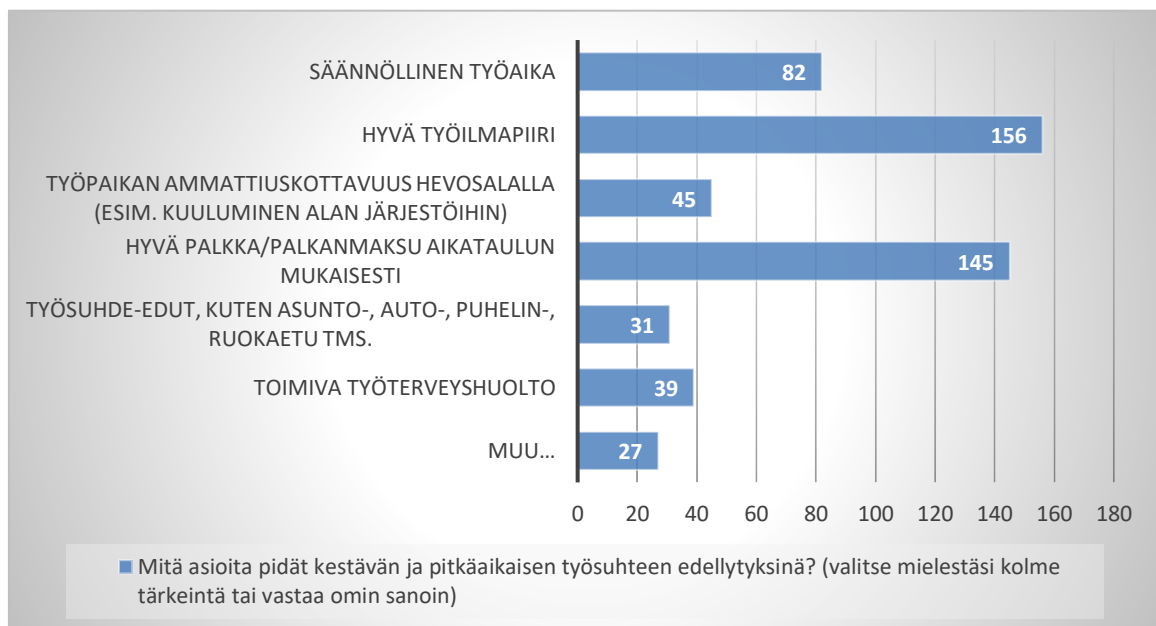


Kyselyn kenties yllättävimmät tulokset saatiin kysyttäessä työntekijöiden mielipidettä kestävän työsuhteen edellytyksistä (Kuva 14), sekä toisaalta hevosalan työpaikkojen yleisimmistä ongelmista (Kuva 15). Kummassakin kohdassa nousi esiin ensimmäiseksi työilmapiiri ja sitten vasta työajat ja palkkaus. Näyttäisi siis siltä, että pienissä työyhteisöissä henkilökemiat ja kommunikaatio nousevat myös työntekijöiden näkemyksen mukaan erittäin tärkeään rooliin.

Annettujen vastausvaihtoehtojen lisäksi muita vastauksia tuli melko runsaasti. Kestävän työsuhteen edellytyksinä mainittiin mm. työn mielekkyys, luottamus ja arvostus työntekijään sekä tasapuolinen, kunnioittava kohtelu, kunnolliset työvälineet ja työergonomia, työajan riittävyys, hyvät hevoset sekä niiden hyvät olosuhteet ja työnantajan sekä kattojärjestöjen johtamistaidot.

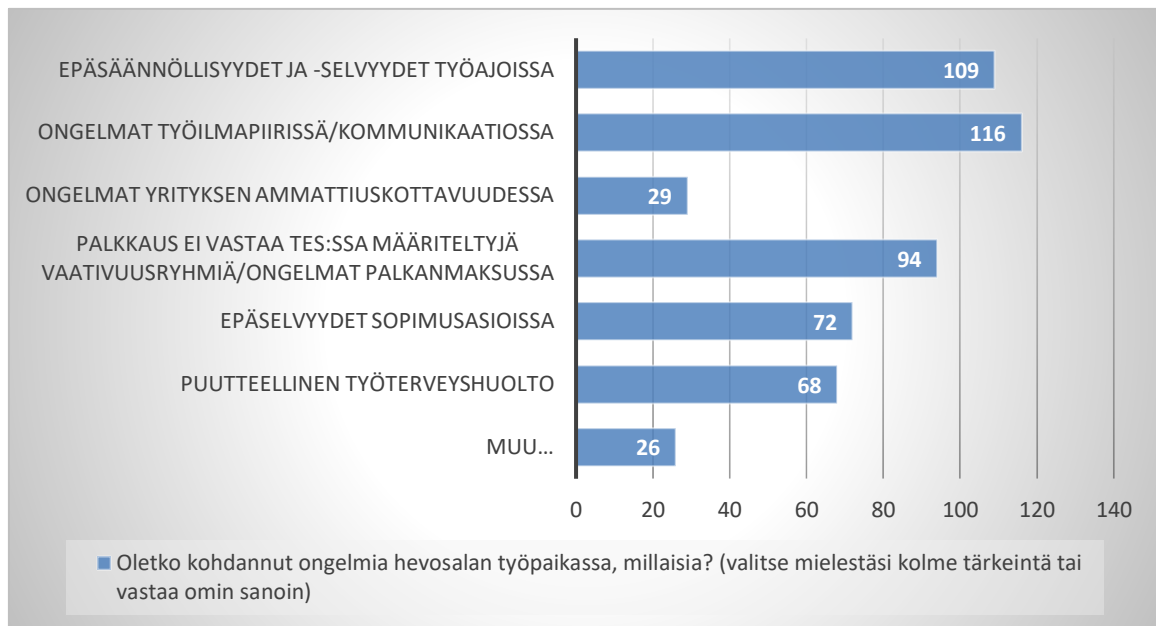
Muita ongelmia lueteltiin seuraavasti: liian pitkät ja raskaat työpäivät sekä palkaton ylityö, puutteet työturvallisuudessa ja eläinten hyvinvoinnissa, ristiriitainen työnohjaus, henkinen ja fyysinen työpaikkakiusaaminen sekä vakavimpana jopa seksuaalinen häirintä ja hyväksikäyttö. Yhteensä neljä (4) vastaajaa kertoi, ettei ole kohdannut työpaikoissaan minkäänlaisia ongelmia.

Kuva 14 Kestävän ja pitkäaikaisen työsuhteen edellytykset





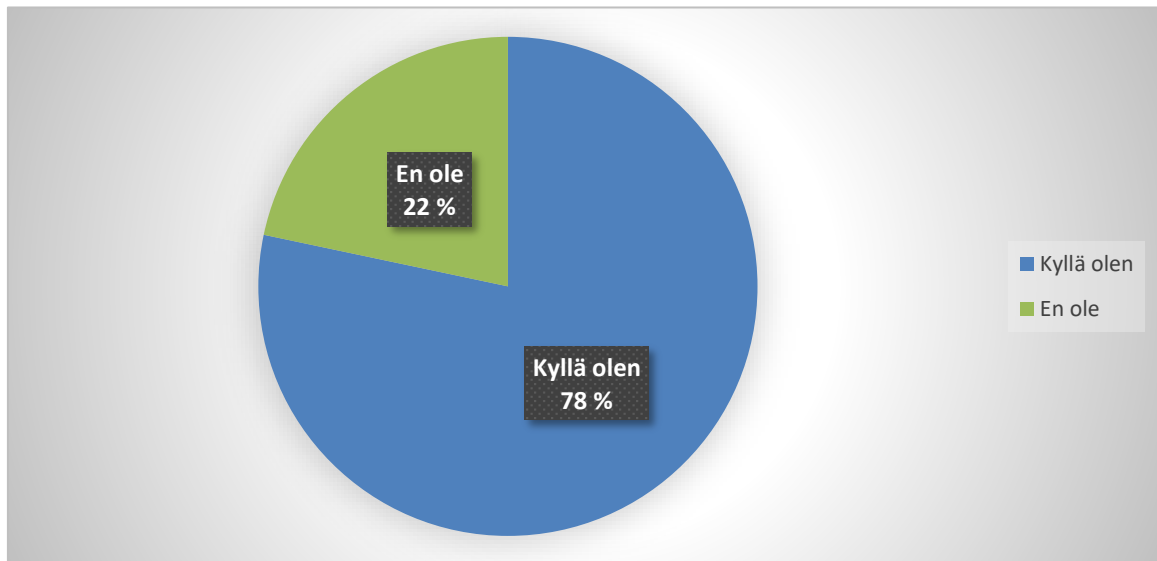
Kuva 15 Yleisimmät ongelmat hevosalan työpaikoissa



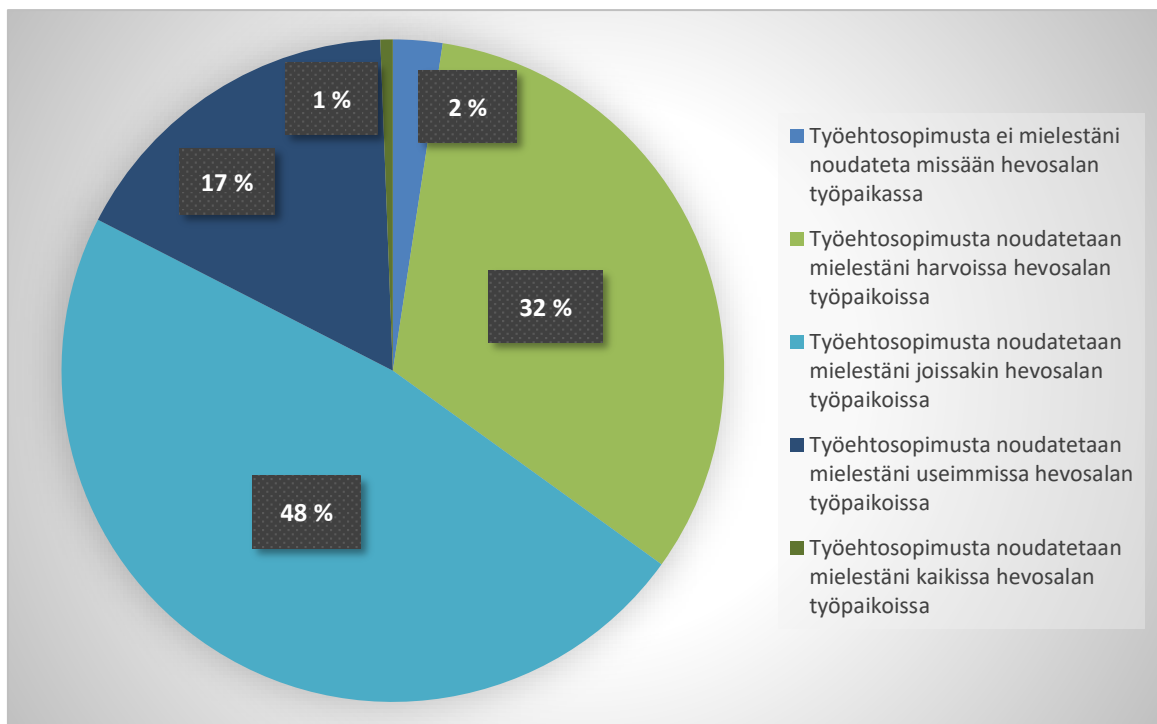
”Tämä minun työsuhteeni oli niin epäreilu, että toivon, ettei kukaan samanlaiseen joudu. Voisin kirjata sen puutteita loputtomiin. Nyt aloitin kuitenkin tänään uudessa työpaikassa, ja pomo on jo uhrannut minulle yli neljä tuntia keskustelua palkkauksesta, työssä jaksamisesta ja kaikesta tärkeästä. Lisäksi minulla on ollut seikkaperäistä perehdytystä työhön. Kun aloitin edellisessä paikassa, minulle lätkäistiin tarhaussesteemit käteen ja loppu oli herran haltuun. Joten olisi upeaa, jos saisit heräteltyä porukkaa siihen, kuinka vääristyneitä varsinkin työajat voivat hevosalalla olla. Toki minullakin tämä on sekä työ että harrastus, mutta silti jonkun järjen on säilyttävä. -- minunkin entisen työnantajani -- on nimittäin säännöllisin väliajoin polttanut työntekijänsä loppuun, eikä itse tajua omaa osallisuuttaan asiaan lainkaan.”

Työsuhteiden ongelmien yleisyys huomioiden on hämmästyttävää, miten paljon pienempi hevosalan järjestäytymisaste on verrattuna maanlaajuiseen järjestäytymisasteeseen, joka on 67 % kaikista palkansaajista (Kuva 18). Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus on suurimmalle osalle työntekijöistä tuttu, ja näin ollen he ovat melko hyvin tietoisia omista oikeuksistaan työsuhteessa (Kuva 16). Hieman alle puolet vastaajista kokee, että TES:sta noudatetaan joissakin hevosalan työpaikoissa. Noin kolmannes taas katsoo, että sitä noudattavat vain harvat työpaikat (Kuva 17).

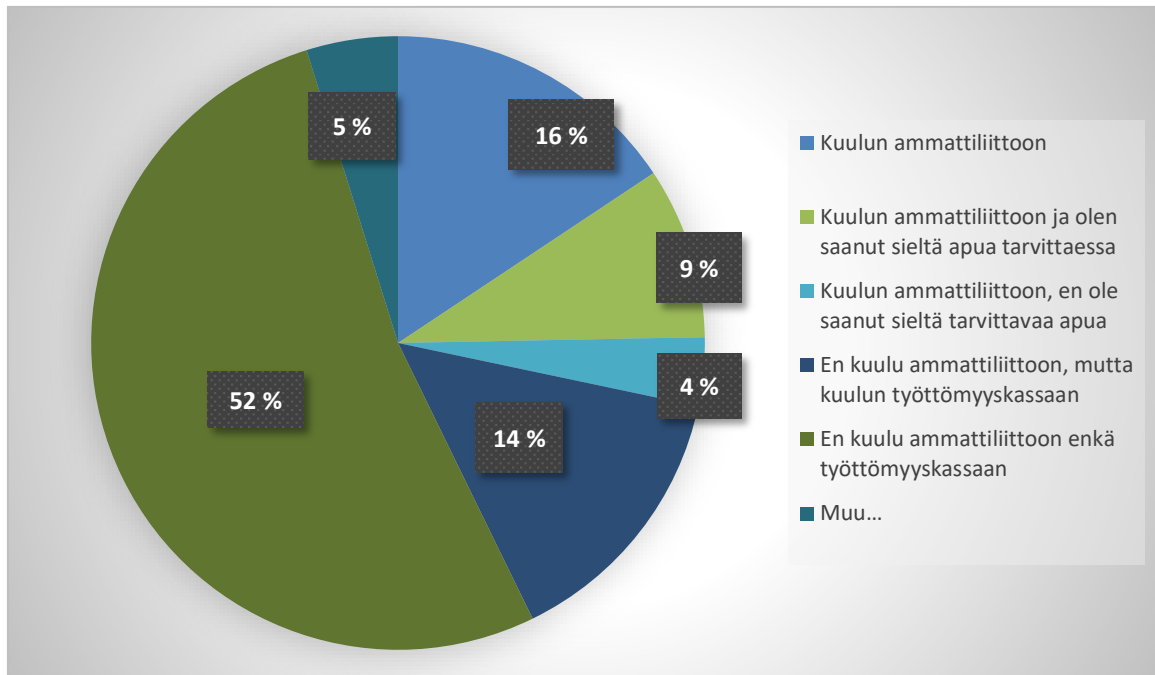
Kuva 16 Oletko työntekijänä tutustunut Maaseutuelinkeinojen työehtosopimukseen, sekä tietoinen työntekijän ja työnantajan vastuista ja oikeuksista?



Kuva 17 Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen toteutuminen hevosalalla



Kuva 18 Hevosalan työntekijöiden järjestäytyminen (Teollisuusliittoon)

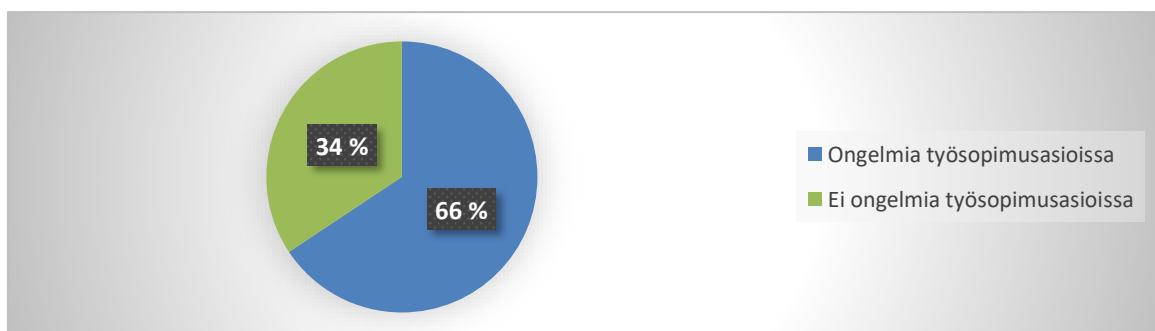


#### 4.2.2 Avoimet kysymykset

1. Onko sinulla työsopimuksen solmimisen jälkeen herännyt ajatuksia/kysymyksiä sen sisällöstä tai muodosta? Onko se esimerkiksi joiltain osin puutteellinen, epäselvä tai ristiriidassa työlainsäädännön kanssa?

Vastaajista hieman yli kolmannes kertoi, ettei työsopimuksen kanssa ole ollut ongelmia. Loput kertoivat ongelmista, joista useimmat koskivat itse työsopimusta, jota ei ollut tehty kirjallisena lainkaan tai se oli puutteellinen. Lisäksi esimerkiksi työajoissa, palkkauksessa ja työn sisällössä on ilmennyt epäselvyyksiä (Kuva 19).

Kuva 19 Ongelmat sopimuksellisissa asioissa



”Työsopimusta on harvemmin tehty kirjallisesti ja suullisetkin ovat olleet melko avoimia sopimuksia.”

”Aikaisemmin tein isoa tallia yksin, liian kiireisellä aikataululla ja ilman taukoja. Tällöin tuli kyllä mietittyä hiukan, kun sopimukseen oli kirjattu tietty tuntimäärä ja ylitöitä "ei saanut" merkitä ylös. Joten monena päivänä tein tunnin tai kaksikin ilmaista työtä.”

”Suullinen työsopimus. Haastattelussa kysyin työnkuvaani, vastattiin että pikku tallilla tehdään kaikenlaista, eli pyöritetään tallia kuin se olisi oma yritys. Tämä selvisi ensimmäisten työskentely kuukausien aikana, mitä minulta odotettiin.”

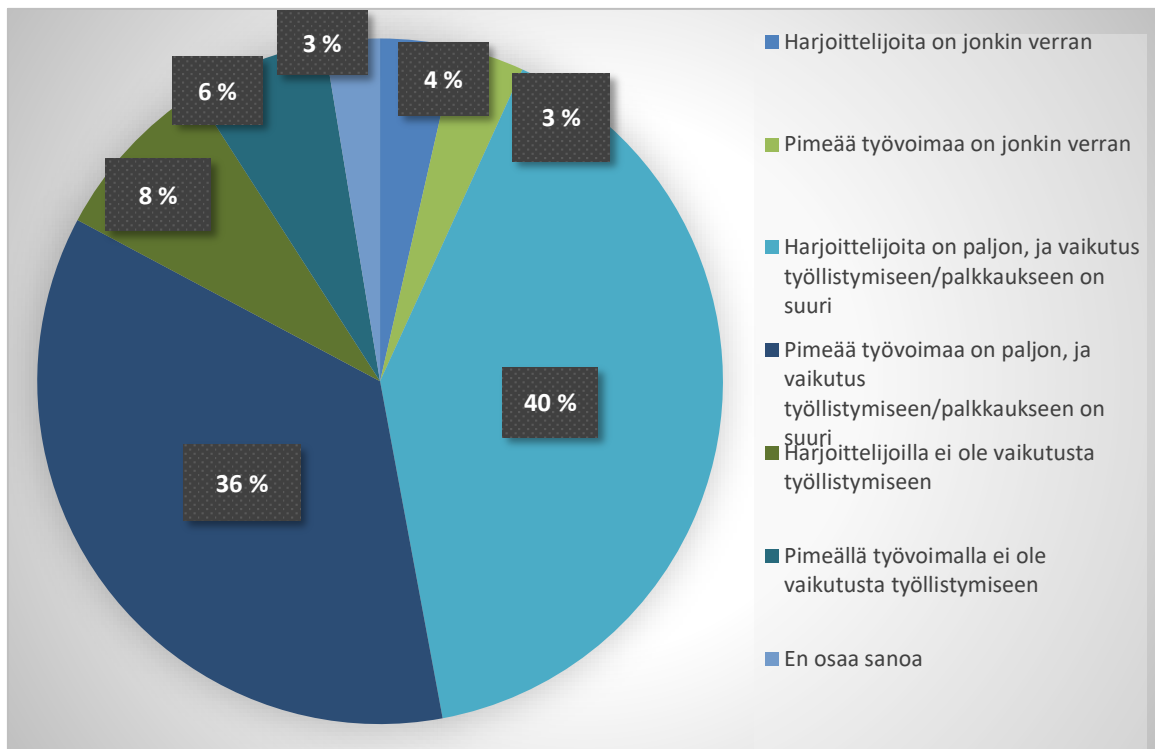
2. Mikä on näkemyksesi palkattoman työvoiman (harjoittelijoiden) ja harmaan talouden (pimeän työvoiman) yleisyydestä alalla? Kerro myös, miten koet niiden vaikuttavan työllistymismahdollisuuksiin palkattuna työntekijänä.

Merkittävä enemmistö vastaajista koki, että pimeää työvoimaa sekä palkattomia harjoittelijoita hyödynnetään hevosalalla hyvin yleisesti (Kuva 20). Moni koki, että harjoittelijoilla korvataan palkallisia työntekijöitä osittain tai kokonaan, mikä näkyy myös talleilla tehdyn työn laadukkuudessa. Osan mielestä pimeän työvoiman ja palkattomien harjoittelijoiden käyttö on yksi syy siihen, miksi ammattimaisten työntekijöiden palkkataso pysyy alhaisena.

”Näitä ongelmia esiintyy valitettavan usein alalla. Varsinkin nuoria jopa ”käytetään hyväksi” erilaisissa tallitöissä yms. Mitä omiin kokemuksiin tulee, olen huomannut sen vaikuttavan työmahdollisuuksiin palkattuna työntekijänä jonkin verran. Alalla on huomattavissa se, että palkanmaksajat ottavat mieluummin innokkaita ja kokemattomia nuoria tallilaisia hoitamaan esimerkiksi iltatalleja ja työnteen jälki on joskus myös tämän mukaista... Yleistä on myös palkanmaksu rahan sijasta esimerkiksi ratsastustunteina, jolloin koulutetut henkilöt eivät pysty työllistymään yhtä hyvin.”

”Harjoittelijoita on paljon, mutta työpaikassani ne eivät koskaan korvaa palkattua työntekijää.”

Kuva 20 Palkattoman työvoiman vaikutus



”Yksi työnantaja syrjäytti kaksi kolmesta työntekijästä ilmaisten harjoittelijoiden tultua. Harmaa talous vähentää työllistymismahdollisuutta toiminimisiltä ja muilta, harjoittelijat taas vähentävät harmaata taloutta.”

”Koen palkattomien ja pimeän työvoiman käytön olevan todella yleistä. Työllistymismahdollisuuksiin se vaikuttaa jonkin verran ja ainakaan palkat eivät pääse nousemaan, kun aina löytyy tekijä, joka tekee pimeästi tai jopa ilmaiseksi saman työn.”

”Erittäin yleistä. Ei vaikuta aidosti pätevien ja hyvien työllistymiseen, mutta polkee perustyöstä maksettavaa hintaa entisestään.”

”Palkaton työvoima on melkein sääntö kuin poikkeus, mutta hyvän työntekijän kohdalla työllistyminen ei ole ongelma.”

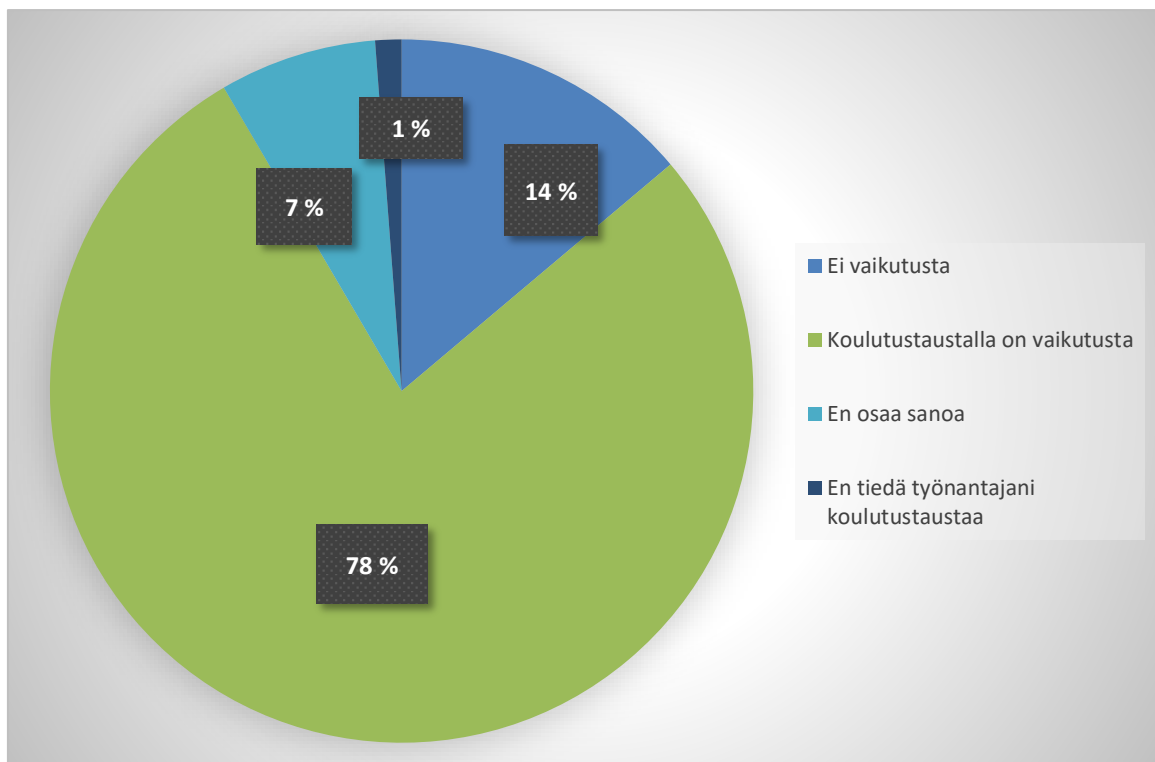
”Harjoittelijoiden käyttö on ongelma, yrittäjä, jolla ei varaa työntekijään haluaa käyttää ns. ilmaista työvoimaa, jota harjoittelijan ei pitäisi olla. Työllistämistä harjoittelijoiden orjatyönä käyttö ei lähtökohtaisesti hankaloita, koska

tällaisella yrittäjällä harvemmin olisi resursseja maksaa palkkaa TES:n mukaisesti. Tietysti poikkeuksena röyhkeämmät yrittäjät, joilla olisi kyky maksaa palkkaa, mutta kierrättää mieluummin harjoittelijoita. Omaan työllistymiseen ei ole koskaan vaikuttanut. Pimeä työvoima on käytössä edelleen vahvasti, varsinkin viikonlopputöissä.”

3. Miten koet oman ja työnantajasi koulutustaustan vaikuttavan tyytyväisyytesi työssäsi tai työsopimusasioissa?

Vastaajista 78 % koki, että sekä omalla että työnantajan koulutustasolla on pääsääntöisesti positiivisia vaikutuksia tyytyväisyyteen työssä (Kuva 21). Moni mainitsi myös sen, että työnantajan koulutustasolla nimenomaan esimiestyöhön paransi työtyytyväisyyttä, sillä heillä on todennäköisemmin sopimusasiat paremmin hallussa. Omassa koulutustasossa painotettiin hevosalan osaamisen tärkeyttä niin itselle kuin työnantajallekin. 14 % vastaajista taas ajatteli, ettei koulutustasolla ole niin paljon merkitystä työtyytyväisyyden kannalta. Osa heistä painotti enemmän käytännön kokemuksen tai henkilökemioiden tärkeyttä.

Kuva 21 Sopimusosapuolten koulutustaustan vaikutus työtyytyväisyyteen



”Siten että sopimus on selkeä. Työpaikka koulutautuu jatkuvasti, ja antaa myös mahdollisuuden kouluttautua mukana.”

”Koulutus lisää tietoisuutta ja luo tukiverkostoja. Itsensä kehittäminen ja uuden tiedon hankkiminen on tärkeää nykypäivänä myös hevosalalla.”

”Voi olla, että hevosalan koulutuksen omaavilla on parempi asema siltä osin, että voivat helpommin vaatia tiettyjen asioiden toteutumista.”

”Oma ja työnantaja koulutustausta vaikuttavat tyytyväisyyteen, mutten osaa sanoa miten. Ehkä siten, että molemmilla on hieman erilaista osaamista. Minulla on hevosalan koulutus ja työnantajalla johtamista ja talous osaamista koskeva koulutus.”

”Tyytyväisempi on, jos ei tiedä mistä jää paitsi.”

”Tyytyväisyys on parempi, jos työnantajalla on vahva koulutustausta hevosalalla.”

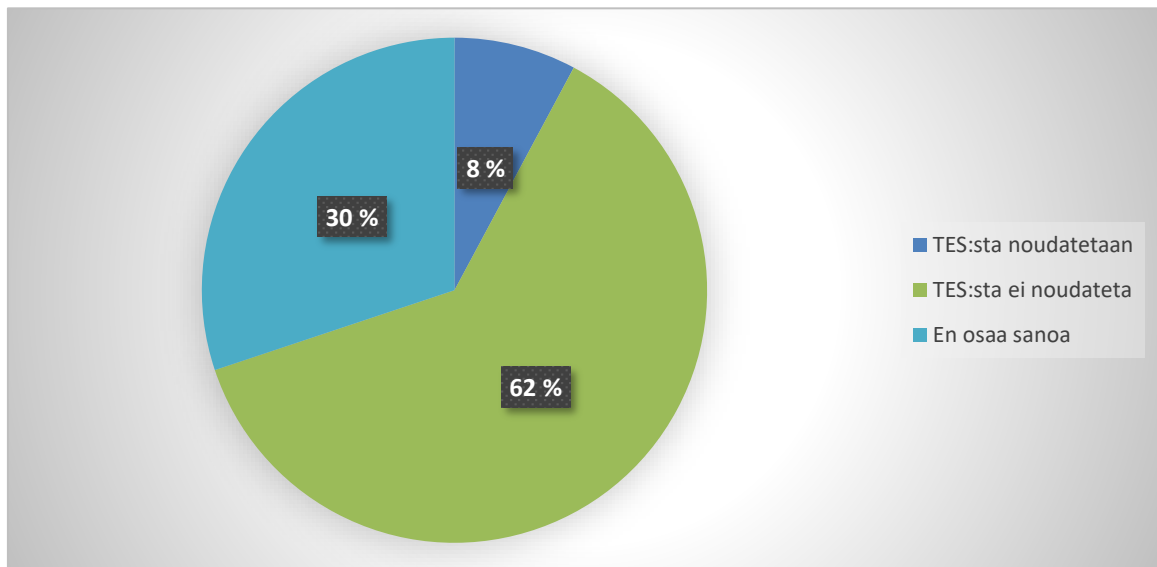
”Vaikuttaa paljon työilmapiiriin, kun työnantajalla ei ole esimiestyöhön vaadittavia taitoja. Myös käytännön asioihin vaikuttaa, kun työnantaja ei tunne TES:n mukaisia velvollisuuksiaan.”

4. Kerro lyhyesti, mitä Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen määräyksiä on sinun työpaikallasi haasteellista/helppoa noudattaa. Mistä nämä asiat mielestäsi johtuvat ja mitä muutoksia tekisit työpaikkasi toimintaan?

Yli 60 % vastaajista selvitti sanallisesti, miten Maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta ei täysin noudateta heidän työpaikassaan (Kuva 22). Vastaajat mainitsivat useimmin puutteet työaikojen ja palkkauksen toteutumisessa vähimmäisehtojen mukaisesti. Työaikojen noudattaminen oli vastaajien näkemyksen mukaan vaikeaa tai mahdotonta, koska työ oli väärin mitoitettu, työvuorolistoja ei usein ole ollenkaan, eikä työpäivään kuuluvia taukoja kerkeä pitämään. Ongelmat palkkauksessa koskivat väärin perustein määriteltyä palkan vaativuuksryhmää, tai sitä, että ylitöitä tai sunnuntailisiä ei makseta ollenkaan. Muutama

mainitsi puutteet työturvallisuudessa, työterveyshuollossa, perehdytyksessä, työpaikan yhteisten sääntöjen laatimisessa, sekä työnantajan hankkiman työvaatetuksen puuttumisen kokonaan. Kourallinen vastaajista toi myös ilmi, että heidän mielestään joillakin muutoksilla ja paremmalla suunnittelulla TES:n noudattaminen olisi heidän työpaikassaan mahdollista.

Kuva 22 TES:n toteutuminen työpaikalla



”Työajan noudattamisessa on haasteita. Ylitöistä ei makseta. Yksi monessa paikassa esiin tullut haaste on ollut myös työvuorolistojen laatiminen. Joko työvuorolistoja ei tehdä käytännössä ollenkaan tai ne annetaan viime tipassa ja pahimmillaan viikoksi kerrallaan. Näissä paikoissa on ollut muutenkin haastetta suunnitelmallisuuden kanssa.”

”Esim. työaikoja voi olla vaikea noudattaa ihan käytännön syistä. Työturvallisuudessa ja käytännöissä saattaa olla puutteita, perehdytys ontuu.”

”Ylivoimaisesti eniten ongelmaa on siinä, että palkkaa maksetaan monessa paikassa alle minimin, ei osata luokitella työtä oikeaan vaativuusryhmään, lisät jäävät maksamatta "koska ei kukaan muukaan niitä maksa".”

”Työajan noudattaminen, mutta eläinten hyvinvoinnista vastattaessa ei voi aina katsoa kelloa. Töiden hyvällä suunnittelulla ja organisoimisella pääsee kyllä jo pitkälle.”

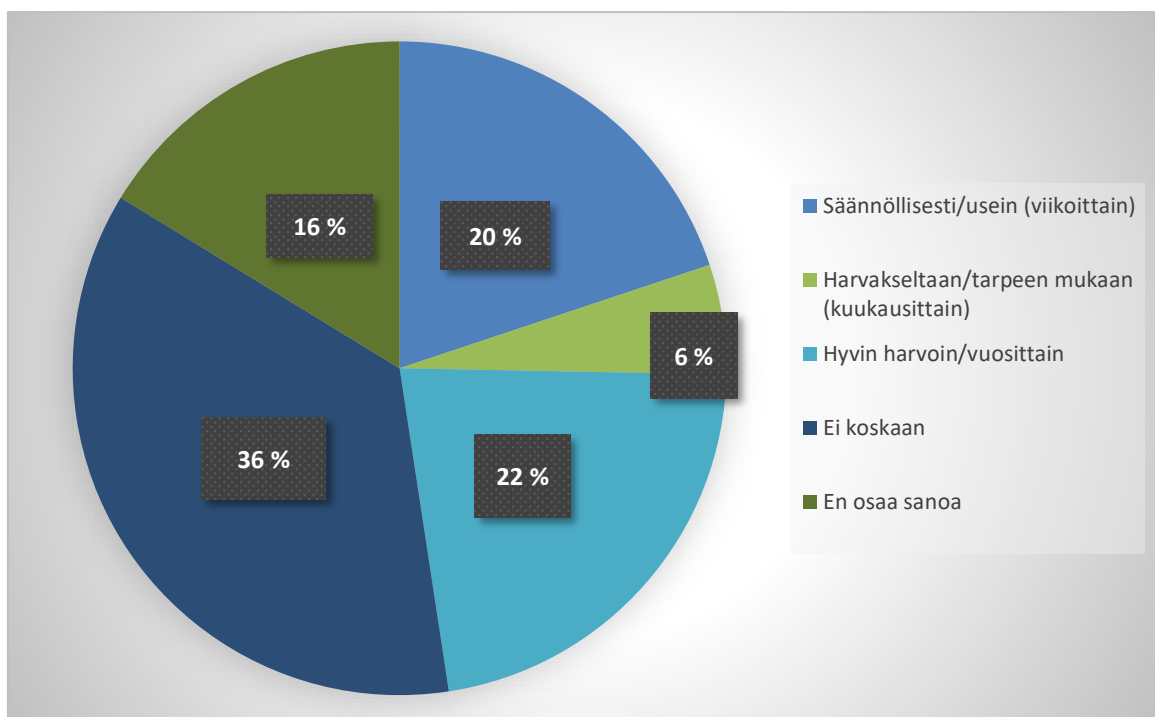


”Työajassa ei nykyisellä ravitallilla pysytä yhtään. Työnantajan mielestä hevosia tarvitsisi vain ajaa ja ruokkia ja varusteet putsailla välillä. Itse sitten huolehdin harjauksen, haavojen hoidon ja esimerkiksi jalkojen kylmäyksen tarvittaessa... Olen ainoa työntekijä ja koen olevani hevosista vastuussa, joten en rupea ”säästämään aikaa” nakkaamalla kuraisen hevosen selkään siloja, tai kiirehtimällä varsan kanssa niin, että se hermostuu.”

5. Kuinka usein käytte yhdessä työnantajasi kanssa kehityskeskusteluja koskien esimerkiksi työpaikan käytäntöjä, aikatauluja ja palkkausta?

Kehityskeskustelukysymys aiheutti melko paljon hajontaa vastauksissa (Kuva 23). Enemmistö kertoi, ettei työpaikalla käydä kehityskeskusteluja lainkaan tai niitä käydään hyvin harvoin. Viidennes vastaajista puolestaan kertoi hyvinkin avoimesta ja välittömästä keskusteluyhteydestä, jossa pääasiassa aikataulutusta ja työn sisältöä koskevia keskusteluja käytiin arjessa työn sivussa hyvinkin usein tai ainakin kuukausittain. Vastauksista myös ilmenee, että moni työntekijä toivoisi avointa ja molemminpuolista keskustelua säännöllisemmin, mutta saattaa itse arastella asian ottamista esiin.

Kuva 23 Kehityskeskustelujen toteutuminen työpaikoilla



”Palavereita työyhteisön kesken on pidetty säännöllisesti ja ne on koettu hyödyllisiksi.”

”Kehityskeskustelu kerran vuodessa. Sen lisäksi muita keskusteluja.”

”Nykyisessä työpaikassa kehityskeskusteluja on säännöllisesti. Monissa muissa paikoissa niitä ei ole käyty työnantajan ehdotuksesta lainkaan vaan aikatauluja käytäntöjä on voitu muuttaa mielivaltaisesti sekä työkuormitusta lisätä kohtuuttomasti ilman että se näkyy palkkauksessa.”

”Kerran vuodessa, jos työsuhde on toimiva. Palkkauksesta ei yleensä keskustella silloinkaan, vaikka asian ottaisi esille.”

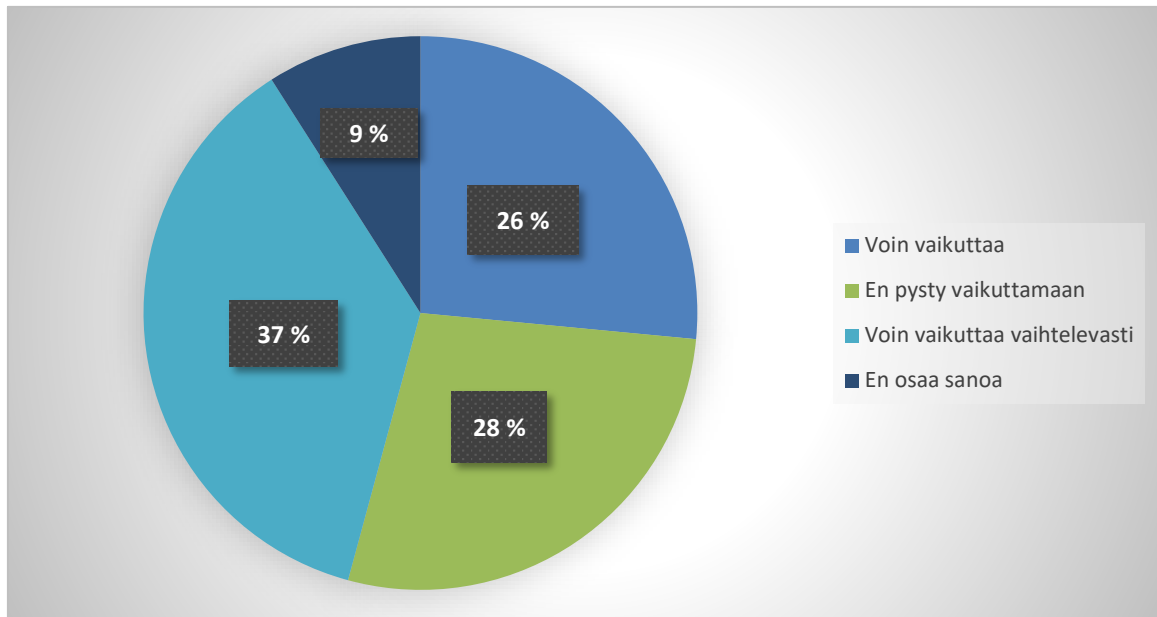
”Keskusteluyhteys on toimiva, joten nämä asiat tulee hoidettua ohimennen muun keskustelun lomassa silloin kun niitä ilmenee puolin tai toisin.”

”Ei koskaan 10 vuoden aikana”

6. Kerro lyhyesti työpaikkasi keskusteluilmapiiiristä: koetko voivasi vaikuttaa työpaikkasi toimintaan tai työsopimusasioihin?

Työntekijän oma kokemus vaikutusmahdollisuuksistaan toimintaan tai työsopimusasioihin vaihteli hyvin paljon (Kuva 24). Reilu neljännes kertoi erinomaisesta ilmapiiristä työpaikoissaan, joissa kaikkien mielipiteet kuunneltiin, ja hyvät ideat muutettiin käytännöksi. Vajaa kolmannes taas koki juuri päinvastoin, ettei työntekijöiden näkemyksiä kuulla lainkaan. Osa kertoi pelkäävänsä, että esimerkiksi epäkohtien esille tuonti voisi aiheuttaa kyseiselle työntekijälle vaikeuksia tai hankalan työntekijän maineen. 37 % vastaajista kertoi vaihtelevista vaikutusmahdollisuuksista. Vaihtelu oli joko työpaikkakohtaista tai liittyi asian sisältöön. Moni sanoi voivansa vaikuttaa käytännön asioihin, mutta ei työsopimusasioihin. Työntekijät toivat myös esiin näkemyksiään siitä, miksi työilmapiiri ei kaikissa työpaikoissa ollut rakentava.

Kuva 24 Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työyhteisössä



”Voin vaikuttaa työpaikan asioihin, joissain paikoissa kuunnellaan tarkemmin ja arvostetaan, joissain paikoissa pidetään kiinni vanhoista asioista, ja jotkut vain haluavat tehdä omalla tavallaan eikä työntekijän tavalla. Työsopimus asioista voi keskustella.”

”Kyllä, toimintaan. Työsopimusasioissa ei koskaan jousteta tai kuunnella.”

”Kyllä koen. Ja vaikutankin aika paljon. Meillä on työnantajani kanssa hyvä yhteistyö!”

”Ensimmäisessä paikassa pystyi keskustelemaan kaikesta rakentavasti, toisessa paikassa leviteltiin käsiä ja kolmannessa paikassa tultiin silmille.”

”Ei voi. Hevosalalla kastijako on sama kuin hevoslaumassa. Tosin hevonen on fiksumpi ja sosiaalisempi laumassa kuin hevosalalla ihminen.”

”Kireä tunnelma, yrittäjillä on rankkaa, jos ja kun yritys ei tuota.”

”Pomoni oli niin voimakas persoona ja itse olen alistuvainen luonne, joten keskustelu oli käytännössä mahdotonta. Mitään poikkipuolista ei vain voinut

sanoa, vaikka epäkohtia oli runsaasti. Lopulta minulle itselleni kertyneet turhaumat ja epäreiluuden tunteet kasvoivat niin suuriksi, että sopua ei enää edes tullut.”

## 7. Vapaa sana/palaute kyselystä

Viimeiseen avoimeen kysymykseen vastaaminen oli vapaaehtoista. Vastauksia annettiin yhteensä 71 kappaletta. Muutamasta pidemmästä vastauksesta välittyi työntekijöiden totaalinen turhautuminen ja lannistuminen hevosalan työpaikkojen ongelmien yleisyyteen sekä todellinen hätä ja voimattomuuden tunne työehtojen toteutumattomuuden edessä. Työntekijät pitivät lähes poikkeuksetta aihetta tärkeänä myös siksi, että kokevat olevansa hyvin yksin neuvotteluasemassa työnantajaa vastaan. Hevosten hoitoon ja työn vastuisiin suhtaudutaan hyvin vakavasti ja suurella sydämellä, mutta epäinhimilliset työolosuhteet tai -ehdot kuluttavat jaksamisen loppuun hyvin nopeasti.

”Toivottavasti tämä kysely osaltaan toisi julkisuutta näille asioille sekä auttaisi mm. uusia työntekijöitä työllistymään työehtosopimuksia noudattaen ja vähentäisi harmaan talouden aiheuttamia ongelmia.”

”Hyvä kysely, isoin ongelma alalla on työajat ja työterveys, niistä uskalletaan harvemmin puhua, eikä se aja yleistä hyvinvointia alalla.”

”Joiltakin osin hevosala on jäänyt jälkeen työelämän asioissa. Toiset yritykset hoitavat kaiken sääntillisesti, pykälien, työehtosopimuksien ja yleisen hyvän työnantajakäsityksen mukaisesti, heille hatunnosto siitä. Joukkoon kuitenkin mahtuu luvattoman paljon ihan isojakin yrityksiä, joissa tallitoiminta toimii lähinnä kulissina ja rahoittajana omille harrastuksille, työnantajana toimitaan ”kuten asiat on aina ollut”, eikä ymmärretä maailman ja työelämän siirtymistä nykypäivään. Hevosenhoitajan arvostus ja palkkaus on poskettoman huono työn fyysisyyteen, kuormittavuuteen ja vastuuseen nähden. Rakkaudesta lajiin - Ei näitä hommia muuten tekisi, edes osa-aikaisena.”

”Ongelma on mielestäni se, ettei työntekijä voi asioita muuttaa, eikä tehdä niille mitään. Hevosalalla on niin pienet ympyrät, ja valtavan värikäs

puskaradio. Jos hanaat vastaan yhdessäkään asiassa, niin ulos joudut eikä tarvitse sen jälkeen alalle enää pyrkiä. Hevosala on mielestäni hurjaakin hurjempi villi länsi.”

”Kiitos tekkää jo jotakin, ottakaa tyttöjen älytön hätä todesta ja tekkää tästä oikeasti julkinen sota, johon pitää tehdä muutoksia eikä vain kirjoittaa dokumentti Hippoksessa. Ei kenenkään mielikuvitus riitä siihen mitä talleilla on tehty.”

”Suurimpana ongelmana alalla pidän alaikäisten käyttöä ilmaisena työvoimana. Teetetään raskaita ja vaarallisia töitä lapsilla ponihoitajasysteemien ja muiden nimikkeiden varjolla. Loukkaantumistilanteissa vastuuta ei oteta.”

### 4.3 Pohdintaa

Hevosalan yrittäjille suunnatun haastattelun yksi ennalta-arvattavista puutteista oli, että mitä todennäköisimmin haastateltaviksi suostui vain työnantajia, joiden tarjoamat työpaikat noudattavat pääsääntöisesti työlainsäädännön säännöksiä. Haastattelun vastauksia voidaan pitää valideina, sillä haastatteluja edeltävän, sekä niiden jälkeisen taustatutkimukseni havainnot ovat linjassa vastausten kanssa. Taustatutkimuksella tarkoitan esimerkiksi yritysten omien verkkosivustojen kautta saatavien palveluihin liittyvien tietojen, sekä Patentti- ja rekisterihallitus Virren (Patentti- ja rekisterihallitus, n. d. ) kautta saatavien yritysten taloustietojen, kuten esimerkiksi tilinpäätösten, vertaamista annettuihin vastauksiin. Se että muutama haastattelupyyntö torjuttiin, on sinänsä myös tulos, sillä haluttomuus vastata saattaa indikoida ongelmista työehtosopimuksen noudattamisen suhteen. Haastatteluun myöntyneiden yrittäjien näkemyksissä oli myös merkittäviä eroavaisuuksia, jolloin haastattelun tulosta voidaan pitää riittävän kattavana.

Työntekijöille suunnatun kyselytutkimuksen 166 analysoitua vastausta voidaan pitää valideina, sekä niiden otantaa kattavana, sillä ne olivat huomattavan johdonmukaisia toisiinsa nähden. Ei ole todennäköistä, että kyselyyn olisi vain sattumalta vastannut suurimmaksi osaksi sellaisia työntekijöitä, joilla on ollut ongelmia työsuhteissaan.

Pääsääntöisesti lähes kaikki vastaajat kertoivat itse kokeneensa ainakin jossain työuransa

vaiheessa ongelmia hevosalan työpaikoissa. Ongelmat koskivat työlainsäädännön toteutumattomuutta ja kommunikaatio-ongelmia. Vaikka kysymysten asettelu oli pyritty tekemään siten, että ne eivät johdattelisi vastaajaa suuntaan, eikä toiseen, niin yksi vastaaja kuitenkin koki, että vastaaminen oli hankalaa, koska hänen kokemuksensa hevosalan työpaikoissa on ollut hyvä. Erään vastaajan mielestä kyselyn sisältö ei vastannut sen otsikkoa lainkaan, ja muutama koki kyselyn raskaaksi vastata tai sen jäsentelyn epä johdonmukaiseksi. Pääsääntöinen palaute oli kuitenkin rakentavaa, ja aihe koettiin vastaajien keskuudessa myös tarpeelliseksi.

Kuten tutkimus osoittaa, hevosalan yrityksissä työyhteisöt ovat tyypillisesti pieniä ja tiiviitä. Talliyritys sijaitsee usein yrittäjän kotipihassa, sillä hevosten hoito on sitovaa. Sen vuoksi yrittäjästä voi tuntua, että hän on aina töissä, vaikka pitäisi vapaata, tai hänen apunaan olisi palkattua työvoimaa. Tallitoiminnan luonteen sekä työyhteisöjen pienuuden vuoksi on erityisen tärkeää, että siellä työskentelevät ihmiset tulevat hyvin toimeen keskenään ja yhteistyö on sujuvaa.

Kaikki työnantajat kertoivat arvostavansa ahkeria, sitoutuneita ja joustavia työntekijöitä, ja pitävänsä heitä pääsääntöisesti investointina ja voimavarana. Työnantajat tiedostavat kyllä, että asiansa osaava henkilökunta voi myös omalla toiminnallaan tuoda säästöjä, esimerkiksi resurssitehokkuuden, sekä eläinten terveyttä edistävän ammattiosaamisensa myötä.

Harvassa ovat kuitenkin ne työnantajat, jotka aktiivisesti ja konkreettisin toimin kehittävät yritystensä toimintaa, sekä päivittävät niin omaa, kuin henkilökuntansakin osaamista. He ymmärtävät, että parempaa kannattavuutta täytyy tavoitella inhimillisin keinoin, mikäli todella ymmärtää työvoiman tärkeyden, ja haluaa pitää työntekijöistään kiinni huolehtien pitkäjänteisesti heidän jaksamisestaan. Nämä yritykset erottuivat joukosta, eivät ainoastaan suuremman liikevaihdon, mutta myös monipuolisemman toiminnan tai palveluiden, sekä selkeästi ja realistisesti aikataulutettujen tallin rutiinien avulla. Hevonenhan on rutiineja rakastava eläin, joten on vaikea käsittää, miksi toteutettavissa olevan, sekä hevos-, että työntekijäystävällisen työaikataulun laatiminen on joissakin paikoissa niin vaikeaa.

Haastatteluun osallistuneista yrittäjistä työnantajan velvollisuudet asianmukaisesti hoitavilla yrittäjillä oli myös omassa koulutustaustassaan johtamiskoulutusta, työkokemusta muiltakin aloilta kuin vain hevosalalta, sekä ei niin yllättäen, pisimpään työsuhteissaan viihtyneet työntekijät. Mielenkiintoista onkin pohtia, tuottaako riittävän suurella volyymillä pyörivä

yritys tyytyväisiä ja sitoutuneita työntekijöitä, vai tyytyväiset ja sitoutuneet työntekijät suuremmalla volyymillä pyöriviä yrityksiä?

Työntekijöille suunnattu kysely vahvisti omaa käsitystäni alan karummasta puolesta, sillä toisesta ääripäästä löytyvät yrittäjät, jotka lamaantuvat hevosalan realiteettien alle. Kannattamattomuuden vuoksi työpaikoille on vakiintunut käytäntöjä, jotka ovat selkeässä ristiriidassa työlainsäädännön kanssa. Jotkut vastaajat kokivat työnantajien sysäävän yritystoiminnan kannattavuuteen ja henkilöstön jaksamiseen liittyvät ongelmat osittain tai kokonaan työntekijöiden harteille. Vastaajat kertoivat työstä, jossa perusarjessakin pitäisi jatkuvasti kyetä aina vain nopeampaan, parempaan ja halvempaan työntekoon, koska työntekijöitä on liian vähän, ja lisätyövoiman palkkaamiseen ei ole resursseja. Työntekijöiden on siksi työskenneltävä joka päivä, koko päivän maksimiteholla ja minimikorvauksella sen sijaan, että työyhteisön kesken mietittäisiin keinoja kannattavuuden parantamiseksi. Se onkin epäilemättä vaikeaa, jos epäinhimilliset työolosuhteet, yrityksen jatkuva rahapula sekä henkilökunnan stressi kiristävät sopimusosapuolten välejä jo valmiiksi.

Työntekijöiden omassa työlainsäädäntöä koskevassa tietämyksessä on selvästi puutteita, minkä vuoksi kaikki eivät välttämättä tiedä omia oikeuksiaan, tai osaa kommentoida oman työsopimuksensa lainmukaisuutta (Kuva 22). Muutamissa vastauksissa oli myös vähäistä epäjohtonmukaisuutta (Kuva 15, Kuva 17, Kuva 19), mikä voi edellä mainitun syyn lisäksi johtua siitä, että moni vastaaja arvioi samalla vastauslomakkeella sekä menneitä että nykyistä työsuhdettaan. Moni kertoi avoimissa vastauksissa aikaisemmissa työsuhteissaan olleen ongelmia, mutta löytäneensä sittemmin työpaikan, missä niitä taas ei ole. Lisäksi on hyvä muistaa, että vain neljä (4) vastaajaa kokonaisuudessaan 166 vastaajasta ei tunnistanut kyselyssä mainittuja ongelmia lainkaan, mikä kertoo epäkohtien hälyttävästä yleisyydestä.

Työntekijät sekä työnantajat olivat yhtä mieltä siitä, että henkilökemiat näyttelevät merkittävää roolia hyvän ja rakentavan työilmapiirin muodostumisessa. Moni hevosalalla työskentelevä ihminen tietää, kuinka paljon työtaakka kevenee, kun työtoverit ymmärtävät toisiaan ja työnteko on sujuvaa. Työyhteisön jäsenten ei toki tarvitse olla ylimpiä ystäviä, mutta aikuisten ihmisten tulee pystyä kohtelemaan toisiaan ja puhumaan toisilleen kunnioittavasti, sekä pyrittävä työssään kaikin puolin hyvään lopputulokseen. Vetovastuu

tässäkin asiassa on lain mukaan työnantajalla (Työsopimuslaki 55/2001 Luku 2 § 1). Hän omalla johtamistavallaan ylläpitää yrityksessään joko työhyvinvointia tai -pahoinvointia.

Ihanteellisessa työyhteisössä henkilöstö toimii tiiminä, jonka jäsenet tietävät oman roolinsa ja tehtävänsä. Työnjaosta, työnteon tavoitteista, menetelmistä sekä kehityskohteista ollaan yhtä mieltä ja toisen työtä arvostetaan. Tähän vaikuttaa olennaisesti myös sopimusosapuolten kouluttautuneisuus, sillä esimerkiksi agrologin koulutukseen sekä yleissivistykseen kuuluu ajantasainen tietämys työelämän pelisäännöistä, riippumatta siitä, onko itse työnantaja vai palkansaaja. Työyhteisön kesken olisi myös hyvä käydä käytäntöjä ja aikataulutusta säännöllisin väliajoin läpi. Parhaat ideat käytännön töiden toteuttamisesta tulevat useimmiten juuri niiltä, jotka niitä päivittäin tekevät. Heidän näkemyksiään ei kannata perusteettomasti sivuuttaa esimerkiksi lyhyemmän kokemuspohjan vuoksi. On lisäksi helppo aliarvioida tai unohtaa tallissa tehtävän jokapäiväisen työn vaativuus, jos sitä ei itse päivittäin tee. Kohtuuttoman työmäärän tai alipalkkauksen sijaan kannattavuutta tulisi parantaa tuottoja lisäämällä ja hukkaa vähentämällä. Resurssitehokkuus on yleensä hevosalalla hallussa, mutta omalle tekemiselle myös helposti sokeutuu. Kalliin hukkatyön välttämiseksi kannattaakin ylläpitää keskusteluilmapiiriä, jossa uusimmat ja hiljaisimmat työyhteisön jäsenet uskaltavat tuoda ideansa pöytään.

## 5 Työlainsäädäntö vs. elämäntapa-ammatti

Huolimatta siitä, että pienessä työyhteisössä työntekijät ja yrittäjä usein pystyvät tekemään samoja työtehtäviä, jonkinlainen työnjako on hyvä olla olemassa, ja yrittäjän täytyy selkeästi johtaa toimintaa. Yrittäjä on valinnut hevosalan elämäntavakseen ja on viimekädessä vastuussa sen kaikesta toiminnasta. Työntekijän rooli on olennaisesti erilainen ja siksi yrityksen ja työntekijän välillä on oltava selkeä kirjallinen työsopimus. Työntekijän kohdalla on myös noudatettava työehtosopimusta, joka asettaa työnteolle selkeät raamit. Tässä luvussa käydään läpi sopimusosapuolten velvollisuudet, eläinsuojelulain vaikutus työntekoon, työntekijöille suunnatussa kyselyssä useimmin esiin nostetut ongelmat, sekä sitä, miten lainsäädäntö niihin vastaa.



## 5.1 Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan velvollisuudet jaetaan kuuteen velvoitteeseen, jotka ovat 1) yleisvelvoite, 2) työturvallisuusvelvoite, 3) syrjäntäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus, 4) palkanmaksuvelvollisuus, 5) palkanmaksuvelvollisuus työntekijän sairausajalta sekä 6) työntekijän oikeus palkkaan työnteon estyessä. Mikäli työnantaja rikkoo tai laiminlyö velvollisuuksiaan työntekijöitään kohtaan, voi siitä seurata sakot, rahallinen hyvitys työntekijälle tai aiheutuneen vahingon korvaaminen työntekijälle. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017a, ss. 12-24; Työsopimuslaki 55/2001 Luku 2 ja Luku 12 § 1)

Työnantajan päävelvollisuus on palkan maksu työntekijöilleen. Minimipalkasta ei ole säädetty lailla, vaan se määräytyy työehtosopimuksen määräysten mukaisesti (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017a, s. 20; Työsopimuslaki 55/2001 Luku 2 § 10). Yleisvelvoite sisältää esimerkiksi työntekijöiden rekrytoinnin ja perehdyttämisen, sekä yrityksen toiminnan johtamisen (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, ss. 3, 4).

Lojaliteettivelvollisuus työntekijöitä kohtaan tarkoittaa, että työnantajan tulee ottaa huomioon työntekijöiden edut. Työnantajan tulee edistää työntekijöidensä mahdollisuuksia kehittyä työssään ja urallaan, esimerkiksi tarjoamalla mahdollisuutta vaativampien ja vastuullisempien työtehtävien tekemiseen (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017a, s. 12; Työsopimuslaki 55/2001 Luku 2 § 1). Työnantaja on vastuussa työyhteisön hyvän ja luottamuksellisen työilmapiirin luomisesta ja hänen on kohdeltava kaikkia työntekijöitään tasa-arvoisina ihmisinä heidän henkilökohtaiseen elämäänsä liittyviin seikkoihin katsomatta (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 2).

Työturvallisuusvelvoitteeseen liittyy työntekijän suojeleminen fyysisiltä tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta. Työnantaja huolehtii lisäksi henkisestä suojelusta mm. hyvien työolosuhteiden ja organisoinnin keinoin. Tähän sisältyy esimerkiksi työn mitoittaminen niin, että työntekijä kykenee realistisesti suoriutumaan työtehtävistään työajan puitteissa. Työturvallisuusvelvoite on sopimusperusteinen velvoite, joka perustuu työsopimuslakiin. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017a, ss. 12, 13; Työsopimuslaki 55/2001 Luku 2 § 3; Työturvallisuuslaki 738/2002 Luku 2 § 8 ja 13)

## 5.2 Työntekijän velvollisuudet

Työntekijän velvollisuudet ovat 1) yleisvelvoite, 2) työturvallisuusvelvoite, 3) kielto harjoittaa kilpailevaa toimintaa, 4) liike- ja ammattisalaisuuksien ilmaisemiskielto sekä 5) kilpailukieltosopimus (joka voidaan tehdä vain erittäin painavasta syystä). Mikäli työntekijä rikkoo tai laiminlyö velvollisuuksiaan työnantajaansa kohtaan, voi siitä seurata sakot tai työnantajalle aiheutuneen vahingon korvaaminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017a, ss. 25-28; Työsopimuslaki 55/2001 Luku 3)

Työntekijän on oltava työkuuntoinen, ahkera ja huolellinen työssään. Hänen on tehtävä parhaansa, ja noudatettava hänen esimiehensä antamia ohjeita. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 2) Työntekijän yleinen lojaliteettivelvollisuus työnantajaa kohtaan tarkoittaa sitä, että hän ei saa toiminnallaan vahingoittaa työnantajansa liiketoimintaa. Lisäksi työntekijän on huolehdittava sekä omasta että työtovereidensa turvallisuudesta noudattamalla työpaikan turvallisuusmääräyksiä ja käyttämällä annettuja suojavarusteita. Työntekijä on ilmoitusvelvollinen havaitsemistaan turvallisuuteen liittyvistä puutteista. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017a, s. 25; Työsopimuslaki 55/2001 Luku 3 § 2; Työturvallisuuslaki 738/2002 Luku 4 § 19)

## 5.3 Eläimen omistajan velvollisuus

Eläimen tosiasiallisella omistajalla on aina ensisijainen vastuu eläimestä ja sen hoidon järjestämisestä. Työsuhteessa oleva työntekijä huolehtii useimmiten jonkun muun omistamista hevosista. Ne voivat olla hänen työnantajansa (yrittäjän tai yrityksen) tai työnantajan asiakkaiden omistuksessa. Hevosen omistava yksityishenkilö voi tehdä hevosten täysihoidopalveluja tuottavan talliyrittäjän kanssa sopimuksen hevosen päivittäisestä hoidosta huolehtimisesta. Eläinsuojeluasetuksen (396/1996) 3 luvun 8 § ottaa tällaiseen tilanteeseen kantaa seuraavasti:

**”Hoidossa olevan eläimen terveydestä ja yleisestä hyvinvoinnista sekä eläimen puhtaudesta ja sen tarvitsemasta muusta keuhonhoidosta on huolehdittava.”**

(Eläinsuojeluasetus 396/1996 Luku 3 § 8)

Työntekijän vastuulla on hoitaa hänelle uskotut työtehtävät työnantajan direktio-oikeuden alaisuudessa, sekä eläinsuojelulain (247/1996) velvoittamalla tavalla. Hän ei kuitenkaan ole ensisijaisessa vastuussa yrityksen toiminnasta, eikä sen hoidossa olevista eläimistä, sikäli kun se on hänen itsensä ja hänen työnantajansa keskenään sopiman työsuorituksen ulkopuolella.

#### **5.4 Eläinsuojelulain vaikutus työntekoon**

Voimassa olevan eläinsuojelulain (247/1996) mukaisesti kaikkia eläimiä on hoidettava lajinmukaisesti ja hyvin. Talliyrityksissä hevosia tulisi aina hoitaa asiansa osaavat alan ammattilaiset, joille hevosten hyvinvointi ja talliympäristön soveltuvuus hevosten pitoon on enemmän lähtökohta kuin tavoite. Poikkeuksellisissa tilanteissa, kuten eläimen sairastuessa, sen on saatava asianmukaista hoitoa ja sen vointia on seurattava riittävän usein. Lain noudattaminen ei siis katso työaikaa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että vaikka varsinainen työaika olisi jo päättynyt, on yrittäjän tai työntekijän (kuka paikalla sattuu) eläimen sairastuessa/loukkaantuessa olemaan tai sen havaitsemaan) huolehdittava eläimen hyvinvoinnista ja siitä, ettei se koe tarpeetonta kärsimystä. Tarvittaessa eläinlääkäri on kutsuttava paikalle, eikä hoitoa vaativaa eläintä saa lain mukaan jättää ilman asianmukaista huolenpitoa. (Eläinsuojelulaki 247/1996 Luku 2 § 5; Eläinsuojeluasetus 396/1996 Luku 3 § 11)

#### **5.5 Johtamisongelmat – kenellä on vetovastuu?**

Hevosalan työntekijöiden mukaan suurin ongelma hevosalan työpaikoissa liittyy huonoon kommunikaatioon (Kuva 15). Työpaikan ilmapiiristä ovat vastuussa sekä työnantaja että työntekijät. Hyvällä yhteistyöllä on monia kauaskantoisia vaikutuksia yrityksen menestymisen kannalta, sillä se lisää mm. tuottavuutta ja viihtyvyyttä. Yksi hevostallin yrittäjien ja työntekijöiden tärkeimmistä prioriteeteista on huolehtia hyvin hevosista, mahdollisista muista eläimistä ja talliympäristöstä. Samaan lopputulokseen voidaan päästä montaa reittiä, ja harvoin on vain yhtä oikeaa tapaa hoitaa tallin päivittäisiä rutiineja. Näkemuserot käytännön asioista voivat kuitenkin kiristää tallin työilmapiiriä ja aiheuttaa turhaa työtä.

”Mikäli minulla on paljon näkemyseroja hevosten hyvinvointiin ja hoitoon sekä tallin työturvallisuuteen liittyvissä asioissa, vaikuttaa se suoraan työssä viihtymiseen. Mikäli minun täytyy toistuvasti hoitaa työni omien näkemysteni vastaisesti, ei työsuhde jatku pitkään.” – eräs työntekijöille suunnatun kyselyn vastaajista

Työehtosopimuksen mukaan vain työnantajalla tai hänen määräämällään edustajalla on oikeus määrätä työn johtamisesta ja jakamisesta (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 3). Työnantajan yleisvelvoitteeseen kuuluu työyhteisön jäsenten suhteiden edistäminen, ja selkeä työnjako myös helpottaa kaikkien toimintaa. Hyvillä johtamistaidoilla varustettu työnantaja voi ottaa huomioon työntekijöidensä hyvin perustellut näkemykset heidän työtään koskevissa asioissa (Nielsen & Pejstrup, 2018, s. 40).

## 5.6 Ongelmallinen rekrytointi

Töitä tai tallivuoroja saatetaan teettää säännöllisesti perheenjäsenillä, harjoittelijoilla ja jopa hevosharrastukseen intohimoisesti suhtautuvilla harrastajilla, eli toisin sanoen asiakkailta. Tallin maalaisympäristöstä ja hevosista viehättyneet pitkäaikaiset asiakkaat saattavat ajan saatossa muodostaa ystävyysuhteen talliyrittäjään, ja heillä voi olla vilpittön halu sekä auttaa yrittäjää, että oppia hevosten hoidon käytäntöjä itse.

Hyvin yleistä myös on, että yksityisten hevosten tallivuokraan myönnetään alennusta hevosen omistajan osallistuessa tallin töihin. Lisäksi ammatillisten koulutusten työssäoppijoiden, eli harjoittelijoiden työpanos otetaan talleilla yleensä ilomielin vastaan, sillä tallissa eivät työt tekemällä lopu.

”Palkattomia harjoittelijoita ja harrastuksen vuoksi hevosia hoitavia henkilöitä edelleen käytetään paljon korvaamaan palkattua työvoimaa. Täysihoitotalleilla myös hevostenomistajia eli asiakkaita saatetaan velvoittaa tallivuoroihin. Pimeää työvoimaa taidetaan käyttää eniten pikkutalleilla ja ratsupuoilella. Ravitallit hoitavat mielestäni nämä asiat paremmin, toki niissäkin harmaata taloutta esiintyy.” – eräs työntekijöille suunnatun kyselyn vastaajista

Työsopimuslaissa säädetään rekrytoinnista varsin suppeasti. Vapautuvista paikoista on ilmoitettava työpaikan sisällä niin, että koko- ja osa-aikaisilla, sekä vuokratyöntekijöillä on samat mahdollisuudet hakea vapaana olevaan työtehtävään (Työsopimuslaki 55/2001 Luku 2 § 6). Mikäli työnantajan palveluksessa on osa-aikaisia työntekijöitä, ja vapautuva työpaikka vastaa heidän osaamistaan, sitä on tarjottava ensisijaisesti heille (Työsopimuslaki 55/2001 Luku 2 § 5). Lisäksi työnantajalla on tuotannollisista syistä irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuus, mikäli tämä paikka täytetään uudelleen, ja kyseinen työntekijä on sillä hetkellä työttömänä työnhakijana (Työsopimuslaki 55/2001 Luku 6 § 6).

Esimerkki:

Päivi Päällikön tallissa asuu asiakkaiden hevosia täysihoidossa. Yksi asiakkaista, yksityinen hevosenomistaja nimeltään Harri Harrastaja haluaisi säästää hevosensa hoitokuluissa. Päivi Päällikkö ehdottaa, että Harri Harrastaja voisi tehdä iltatalleja, ja maksaa osan tallivuokrasta työllään. Voiko näin tehdä?

Kyllä ja ei. Mikäli Päivi ja Harri sopivat järjestelystä, jossa Harri tekee työtä Päivin lukuun ja direktio-oikeuden alaisuudessa saaden siitä palkaksi tallipaikan hevoselleen, työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät ja kyse on osa-aikatyöstä työsuhteessa. Työsopimuslain 1 luvun 1 § mukaan työstä saatava vastike voi olla muutakin kuin rahaa. Tallipaikka vastikkeena tehdystä työstä on samalla tavalla verotettavaa tuloa, kuten rahapalkkakin. Harrilla on myös oikeus tietää, mihin vaatuvuusryhmään hänen tekemänsä työ sijoittuu, ja mikä osa hänen palkastaan on mahdollista ammattitaitolisää. Lisäksi sunnuntaikorvaukset ja muut lisät on huomioitava palkassa, kuten normaalistikin. Tilanne kuitenkin muuttuu, mikäli Päivin palveluksessa on jo tallivuoroja tekevä osa-aikainen työntekijä. Päivin on ainakin tarjottava vapautuneita töitä ensisijaisesti hänelle.

## 5.7 Ongelmat työsopimusten teossa

Kirjallisen työsopimuksen puuttuminen työntekijän ja työnantajan väliltä on hevosalalla varsin yleistä. Työsopimuksen kirjoittamista saatetaan viivytellä niin, että varsinainen työ on ehditty jo aloittaa. Työsopimuksissa saattaa olla liitteitä tai ehtoja, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa, eivätkä näin ollen ole lainvoimaisia. Lisäksi joissain tapauksissa

työntekijällä saattaa myös olla vaikeuksia saada työsuhteen aikana tai sen päätyttyä muita itseään koskevia dokumentteja, kuten työtodistusta tai palkkalaskelmia työnantajalta.

”Mitään työsopimusta ei tehty. Työnantaja oli varmaan tietoisesti täydellisen epämääräinen kaiken suhteen, edes palkkaa ei aluksi kertonut.” – eräs työntekijöille suunnatun kyselyn vastaajista

Siitä huolimatta, että työsopimus on työsopimuslain 1 luvun 3 § mukaan vapaamuotoinen oikeustoimi, eli se voi olla kirjallinen, suullinen tai sähköisessä muodossa, niin Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen kanta on täysin yksiselitteinen: ”Työsopimus tehdään kirjallisesti.” (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 3). Työnantajan ja työntekijän välille on muodostunut joka tapauksessa työsuhde, kun työnteon tunnusmerkit täyttyvät, vaikka sopimus muodostuisi hiljaisesti (Vähtäri, 2020). Työnantajan toiminnan ollessa työlainsäädännön mukaista, ei ole perusteltua olla tekemättä kirjallista työsopimusta. Selkeä, kirjallinen työsopimus on molempien sopimusosapuolten etu, sekä hevosalalla Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen alaisissa työsuhteissa myös pakollista.

## 5.8 Työn mitoitus ja työaika

Hevosalalla on tavallista, että tekemistä on paljon ja tekijöitä vähän. Kyselyn mukaan toiseksi suurin ongelma hevosalan työpaikoissa on, että työmäärä ja kuormitus yhtä työntekijää kohti on usein kohtuuton, tai työvaiheisiin mitoitettu aika epärealistinen (Kuva 15). Esimerkiksi useimmat työvaiheet vievät talviolosuhteissa huomattavasti enemmän aikaa kuin kesällä, joten kesäajan aikataulu ei sovellu ympärivuotiseen työajan suunnitteluun. Työntekijä voi kokea velvollisuudekseen hoitaa hänelle luotetut työtehtävät tunnollisesti loppuun, vaikka työaika olisi jo päättynyt. Mikäli työntekijällä on tallin pihapiirissä tai lähistöllä työsuhteasunto, on joissain tapauksissa työnantaja olettanut työntekijän olevan käytettävissä kaikkina aikoina, myös vapaa-ajallaan. Työvuorolistojen tekeminen ja toimittaminen ajallaan, tai niistä kiinni pitäminen ei hevosalan työpaikoilla ole myöskään itsestään selvää.

”Työajat! Pitäisi olla selkeät raamit. Jos niissä raameissa ei ehdi tehdä kaikkea, silloin työvoimaa on lisättävä eikä ajettava jatkuvasti aina uutta ja uutta työntekijää sairastuvalle.” – eräs työntekijöille suunnatun kyselyn vastaajista

Työturvallisuuslaki (738/2002) sekä eläinsuojelulaki (247/1996) ottavat kantaa työn mitoittamiseen. Työntekijälle määrätyt työtehtävät eivät voi sisältää enempää työtä, kuin mihin hän ”ahkerasti ja huolellisesti parhaan kykynsä mukaan” (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 2) työskentelemällä kykenee. Se, katsotaanko hevonen tuotantoeläimeksi vai harraste- ja urheilueläimeksi, ei ole aivan yksiselitteistä ja asia saanee tarkennusta tulevaisuudessa. Luokitus riippuu hevosen käyttötarkoituksesta, loppusijoituksesta ja mahdolliseen maatilatalouteen liittyvien tukien myöntämisperusteista. (Ruokavirasto, 2019) Joka tapauksessa periaate lienee sama, kun ajatellaan eläinten omistajan tai pitäjän velvoitteita yleisesti eläinten hoidossa.

**”Työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää.”**

(Työturvallisuuslaki 738/2002 Luku 2 § 13)

**”Tuotantoeläinten omistajan tai pitäjän on huolehdittava, että eläimiä on hoitamassa riittävä määrä päteviä eläinten hoitajia.”** (Eläinsuojelulaki 247/1996 Luku 2 § 5)

Säännölliseksi työajaksi katsotaan 8 tuntia vuorokaudessa, ja 40 tuntia viikossa. Hevosalla sovelletaan kuitenkin usein **keskimääräistä säännöllistä työaika**a, sillä se tuo työaikajärjestelyihin joustoa ja on tuotannollisista syistä helpompi toteuttaa. Keskimääräisellä säännöllisellä (40 h/vk) työajalla työnantaja suunnittelee työaikasuunnitelmalla työpäiviin lisätunteja, jotka eivät ole ylityötä, koska ne tasoittuvat 40 tuntiin/vk tasoitusjakson aikana. Keskimääräinen päivittäinen työaika voi yleissitovuuden perusteella olla maksimissaan 10 tuntia päivässä viisipäiväisellä työviikolla enintään kaksi viikkoa kerrallaan ja paikallisesti sopien 11 tuntia päivässä seitsenpäiväisellä työviikolla yhden viikon ajan, jonka jälkeen on palattava normaaliin 8-tuntiseen työpäivään. Keskimääräistä säännöllistä viikkotyöaika tarkastellaan enintään 52 viikon ajanjaksolta, jolloin keskimääräiseksi työajaksi on saatava 40 tuntia viikossa. Vasta työajan

tasoittumisjakson (esim. 52 viikkoa) 40 viikkotyötunnin ylittävät tunnit ovat varsinaisia ylitoita. Jossain tapauksissa myös viikkovapaita voidaan siirtää pidettäväksi myöhemmin. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, ss. 8, 9)

Työnantajan on laadittava keskimääräiselle säännölliselle työajalle työaikasunnitelma, joka perustuu 40-tuntiseen työviikkoon, ja josta selviää, mistä tarkasteltava ajanjakso alkaa, ja mihin se päättyy. Työaikasunnitelma on annettava työntekijälle ennen tarkastelujakson alkamista. Työnantajan on myös laadittava työvuorolista neljäksi viikoksi eteenpäin, ja sen on oltava työntekijöiden nähtävillä neljä päivää ennen sen voimaan tuloa.

Työaikasunnitelmaa ja työvuoroluetteloa voidaan painavasta syystä ja yhteisellä sopimuksella muuttaa. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, ss. 9, 10)

Esimerkki:

Taija Tallinhoitajan työsopimukseen merkitty viikoittainen työaika on 37,5 tuntia viikossa. Keskimääräistä säännöllistä työaika ei voi siis soveltaa hänen kohdallaan, koska viikoittainen työaika on alle 40 h. Työtunnit, jotka ylittävät hänen työpäivänsä pituuden, eli 7,5 h, ovat silloin lisätyötunteja aina 8 tuntiin asti, joista työnantajan tulee maksaa normaali palkka. Vasta 8 tuntia/pv ylittävät tunnit ovat ylityötä, joista kuuluu saada ylityökorvaus.

**Työaikapankki** on eri asia kuin keskimääräinen säännöllinen työaika. Työaikapankki on paikallisen sopimisen piirissä, ja sitä voidaan soveltaa myös silloin, kun viikoittainen työaika on vähemmän kuin 40 h/vk. Työaikapankki mahdollistaa vapaiden tai työajan siirtämisen myöhemmäksi. Järjestely perustuu vapaaehtoisuuteen, ja sen ehdoista on sovittava kirjallisesti. Työaikapankki mahdollistaa myös joidenkin rahallisten korvausten, kuten sunnuntaityökorvausten muuttamisen palkalliseksi vapaaksi, jolloin työntekijä ”menettää” rahaa (100 % korotusosan) mutta saa tilalle vastaavan määrän vapaata, kun taas työnantaja ”säästää” järjestelyllä rahaa, mutta menettää työpanosta. Vapaita voi kerätä ja säästää pitkällä aikajänteellä, jopa vuosien päähän. Työaikapankki toimii aikaperusteisesti, eli rahamääräiset korvaukset muunnetaan aikamääräisiksi, jolloin esimerkiksi ylityö- tai sunnuntaityökorvauksia ei voida kiertää. Edellä mainitut korvaukset näkyvät vapaa-ajan pidennyksen kautta. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, ss. 10, 11)



Esimerkki:

Taija Tallinhoitaja tekee sunnuntaina kahdeksan (8) tunnin työpäivän, josta saa sadalla prosentilla (100 %) korotetun palkan. Työaikapankissa tuo työpäivä näkyy kuutenatoista (16) työtuntina, eli kahtena työpäivänä.

”Työmäärä, viikkolepo, työtunnit ei toteudu työlainsäädännön mukaan ja ylitöistä ei saa korvausta. Työt loppuvat, kun ne on tehty, riippumatta kuinka kauan siihen on mennyt.” – eräs työntekijöille suunnatun kyselyn vastaajista

Työnantajalla on velvollisuus mitoittaa työmäärä realistiseksi työaikaan nähden, ja lisäksi seurata sen toteutumista työaikakirjanpidon avulla (Työaikalaki 872/2019 Luku 7 § 32). Työntekijän velvollisuus on tehdä parhaansa suorittaakseen hänelle uskotut työtehtävät sovitussa työajassa, mutta hänellä ei ole velvollisuutta vasten tahtoaan tehdä ylitöitä. Työnantajalla on myös oikeus kieltää ylitöiden tekeminen. Ylitöistä on joka kerta sovittava työnantajan ja työntekijän kesken etukäteen. Työntekijän ja työnantajan välillä tulisi olla sellainen keskusteluyhteys, jossa työntekijä uskaltaa ilmaista näkemyksensä, mikäli työmäärä ja -aika eivät kohtaa, ja ongelmaan tulisi rakentavassa hengessä pystyä löytämään ratkaisu. Käytännössä työntekijän pitäisi siis joka kerta, kun työaika on ylittymässä ilman, että työtehtävät on kokonaan suoritettu, ottaa yhteys esimieheensä ja sopia hänen kanssaan siitä, kuka työn jatkaa loppuun, ja millä ehdoilla. (Nybondas, 2020)

## 5.9 Varallaolo, päivystys tai hälytysluontoinen työ

Hevosista huolehtiminen vaatii toisinaan joustavuutta. Yllättävät tilanteet tai tuotannolliset syyt sanelevat aika-ajoin myös työntekijän työpäivän ja aikataulujen kulkua.

”Asunto oli tallin pihassa, ja paikalla olisi pitänyt olla aina. Aamutalli joka päivä, ja kaupassa käynnit olisi pitänyt ilmoittaa. Ei palkkaa, vain hevosien tallipaikka ja asunto, joka oli asumiskelvoton.” – eräs työntekijöille suunnatun kyselyn vastaajista

Esimerkki:

Taija Tallinhoitaja on saanut uuden työn. Hän asuu työsuhteasunnossa, joka sijaitsee hänen työpaikkanaan toimivan tallin pihapiirissä. Taijan työsuhteessa noudatetaan keskimääräistä säännöllistä työaika, ja hänen toteutunut työaikansa on useimmiten yhdessä osassa: klo. 07.00–16.00 (sis. ruokatunti). Hänen työnantajansa Heidi Hevosyrittäjä huolehtii talliyrityksensä hallinnollisista asioista, sekä ratsastustuntien pitämisestä. Seuraavat tilanteet ovat tyypillisiä Taijan työpaikalla:

- A. Heidi olettaa Taijan olevan käytettävissä aina hänen (Taijan) ollessaan kotona, myös Taijan työajan ulkopuolella. Häntä saatetaan tarvita tai olla tarvitsematta ensimmäisten ratsastustuntien asiakkaiden saapuessa klo.16.30. Lisäksi Heidi toivoo Taijan ilmoittavan hänelle, mikäli tämä aikoo olla poissa kotoaan ja tallin alueelta.
- B. Tiistaina käy niin, että kengittäjä ilmoittaa tulevansa poikkeuksellisesti iltapäivällä ratsastustuntien aikaan, jolloin Taijaa tarvitaan taas avuksi. Kengittäjä ei osaa sanoa tarkkaa saapumisaikaa.
- C. Torstaina Taija saa Heidiltä soiton klo. 22.00. Muutama hevonen on karannut laitumelta, ja ne täytyy pikimmiten saada kiinni.

### 5.9.1 Varallaolo ja päivystys

Varallaolo on peruja ajalta, jolloin jokaisella ei vielä ollut älypuhelin taskussaan, ja ollakseen (puhelimitse) tavoitettavissa, täytyi todella olla kuuloetäisyydellä oman kodin lankapuhelimesta, siis käytännössä kotona. Tästä syystä varallaoloa sovelletaan nykyään melko harvoissa tilanteissa. Varallaoloa ei lueta varsinaisesti työaikaan, mutta se tulee kuitenkin hyvittää joko rahana, tai ylimääräisenä vapaana. Varallaolosta maksetaan 50 % keskimääräisestä tuntipalkasta, eli se voi tulla työnantajalle hyvin kalliiksi, mikäli varallaoloaika on kovin pitkä. Tämä on toinen syy, miksi varallaoloa harvoin käytetään. Paikallisella sopimuksella rahallisen korvauksen sijaan työntekijä voi saada varallaoloon käytetystä ajasta 50 % vastaavan ajan työaikana pidettäväksi vapaaksi. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 19) Esimerkin A mukaisesti Heidi voi olettaa Taijan olevan valmiudessa tulemaan työhön työajan ulkopuolella, sekä velvoittaa häntä pysymään

asunnossaan vain, jos he ovat yhdessä siitä niin sopineet. Ilman tällaista yhteistä sopimusta on kohtuutonta olettaa työntekijän olevan käytettävissä, riippumatta siitä, onko hän fyysisesti paikalla työsuhdeasunnossaan vai ei.

Esimerkissä B työnantaja voi käyttää direktio-oikeuttaan työajan suunnittelussa, mikäli hän on ottanut kengittäjän saapumisen, sekä työtuntien tasoittumisen etukäteen huomioon työaikasuunnitelmassa. Muussa tapauksessa esimerkissä B voidaan soveltaa myös päivystystä. Päivystyksestä tulee tehdä kirjallinen sopimus. Tällöin tavoitettavissa työaikansa ulkopuolella ja valmiina saapumaan työhön ennalta sovitusti tai kutsuttaessa. Päivystyskorvaus on vähintään 21 €/vrk tai paikallisesti sopien päivystystunteja vastaava vapaa. Lisäksi päivystyksen aikana tehdyistä työtunneista saa normaalin palkan. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, ss. 19, 20)

### **5.9.2 Hälytysluontoinen työ**

Hälytysluontoista työtä on kutsun perusteella tehtävä työ, jolloin muu kuin päivystystä tekevä työntekijä joutuu tulemaan työhön työajan ulkopuolella tai vapaapäivänään. Toisin sanoen hälytystyötä ei ole ennakoitu tai sovittu etukäteen, toisin kuin varallaoloa tai päivystystä. Hälytysluontoista työtä kuvaa esimerkki C. Hälytysluontoisesta työstä saa palkan lisäksi hälytysrahaa, jonka suuruus riippuu kutsun ajankohdasta. Mikäli kutsu töihin tulee ennen klo. 21.00, siitä maksetaan yhden työtunnin palkkaa vastaava korvaus, mutta jos hälytys tulee klo. 21.00 ja klo. 06.00 välisenä aikana, siitä maksetaan kahden työtunnin palkkaa vastaava korvaus. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 20)

### **5.10 Työn tauotus, viikkolepo ja vapaapäivät**

Toisinaan työpäivät tallin ja hevosten hoidossa ovat niin kiireisiä ja työntäyteisiä, ettei taukoja juuri ehdi pitämään. Urakkahenkisen työntekijän saattaa mieluummin luopua tauoistaan kuin pidentää työpäiväänsä. Tässä voi kuitenkin piillä paljon riskejä, esimerkiksi työturvallisuutta ja yleistä jaksamista ajatellen.

”Työaikojen noudattaminen taitaa olla haastavin asia pienen työntekijä määrän vuoksi.” – eräs työntekijöille suunnatun kyselyn vastaajista

### 5.10.1 Lakisääteiset tauot

”Muuten TES:sta on helppo noudattaa, paitsi taukojen osalta se on vaikeaa, kun en vieläkään ole aivan varma millaisina päivinä on taukoja.” – eräs työntekijöille suunnatun kyselyn vastaajista

Vähintään kuusi (6) tuntia kestävään työpäivään kuuluu tunnin mittainen ruokatauko. Tauko voidaan paikallisesti sopia lyhyemmäksi, mutta sen on silti oltava vähintään 30 minuuttia. Ruokatauon aikana työntekijällä ei ole työvelvoitteita ja hän voi poistua työpaikalta. Ruokatauko ei ole palkallista työaikaa. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 16)

Joskus kuitenkin työn jatkumisen kannalta ruokataukoa ei pysty pitämään. Silloin voidaan paikallisesti sopia, että työntekijä ruokailee työn ohessa käyttäen siihen palkallista työaikaa enintään 20 minuuttia. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 16)

Alle kahdeksan (8) tunnin mittaiseen työpäivään kuuluu yksi 12 minuuttia kestävä tauko (”kahvitauko”). Kahdeksan (8) tunnin mittaiseen työpäivään, sekä sovellettaessa Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen 7 § tarkoittamaa työvuorojärjestelmää tai 8 § mukaista työajan lyhennystä niin, että työvuoro kestää vähintään seitsemän (7) tuntia, kuuluu työpäivään kaksi (2) 12 minuuttista taukoa. Nämä tauot kuuluvat työaikaan, ja niiden ajankohdasta sovitaan paikallisesti. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 16)

### 5.10.2 Viikkolepo ja vapaapäivät

Hevostallin työt sekä rutiinit pyörivät viikon jokaisena päivänä, eikä viikonloppu aina välttämättä ole työntekijänkään vapaa-aikaa. Voiko työntekijä työskennellä viikon jokaisena päivänä, mikäli viikkotyöaika ei ylity?

”Epäselväksi koin sen, että yksin vastasin kahdestakymmenestä ratsusta 7 pv/vk, tai enemmänkin kunnes työnantaja ehdotti, että pidän vapaita pari päivää. Lomista ei ollut sopimusta kirjoittaessa mitään mainintaa, vaan töitä

piti tehdä, kunnes työnantajalle sopi itselleen hoitaa hevoset työntekijän vapaiden aikana.” – eräs työntekijöille suunnatun kyselyn vastaajista

Työntekijällä on oltava vähintään 35 tuntia yhtäjaksoisesti kestävä viikkolepo, joka yleensä on sunnuntai. Vapaapäivä on perinteisesti lauantai. Viikkolepo ja vapaapäivä voidaan antaa pidettäväksi muinakin viikonpäivinä, mikäli se on viikonloppuna mahdotonta. Ne kuitenkin pyritään antamaan peräkkäisinä päivinä. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 17)

Viikon työtunteja ei voi siis vakituisesti jakaa tehtäväksi seitsemänä päivänä viikossa. TES ottaa kuitenkin huomioon maatalousalojen realiteetit. Viikkolepopäiviä voidaan sovitusti siirtää jopa neljän (4) viikon ajalta pidettäväksi seuraavan kalenterikuukauden aikana, tai työntekijän suostumuksella antaa ne rahallisena korvauksena, joka vastaa työhön käytettyä aikaa vastaavaa henkilökohtaista palkkaa. Edellä mainittu korvaus maksetaan siis palkan ja mahdollisten lisäkorvausten (yli-, hätätyö-, sunnuntai- tai kirkollisen juhlapäivän korvaus) lisäksi. Viikkolepopäivät ja vapaapäivät tulee merkitä työvuoroluetteloon. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 17)

### **5.11 Palkkaus**

Palkkaukseen liittyvät ongelmat nousivat kolmanneksi suurimpana ongelmana esiin työntekijöille suunnatussa kyselyssä (Kuva 15). Palkka ei monissakaan työsuhteissa vastaa edes TES:ssä määriteltyä minimiä (ks. 5.11.1 alla), minkä lisäksi harmaa talous on hevosalalla valitettavan yleistä. Harmaa talous ilmenee esimerkiksi siten, että työtä teetetään ilman työsopimusta ja vastike, joko raha tai muu hyödyke, maksetaan suorittamatta palkan sivukuluja kuten sosiaaliturva- ja eläkemaksuja tai ennakonpidätystä. Toisinaan yrittäjät laskevat palkkasumman sen mukaisesti, mihin heidän yrityksensä varat riittävät. Työntekijälle palkan määrä perustellaan siten, että ”tämä summa meillä on aina ennenkin maksettu”. Ja siihen usein on tyytyminen.

Hevosalan kattojärjestö edellyttää jäsentalliensa henkilökunnan olevan ammattitaitoista. Mitä se kertoo alan töiden vaativuudesta?

## Suomen ratsastajainliiton (SRL) jäsentallikriteereistä 2020 lainattua:

”Jäsentallin toiminnasta ja hevosten hoidosta vastaa hevosalan ammatillisen koulutuksen saanut, soveltuvan ammatillisen perustutkinnon, aikuisten ammattitutkinnon suorittanut tai SRL:n II-tason valmentajalisenssin omaava henkilö, hevosagrobi tai ammattioppinut alan ammattilainen” (Suomen Ratsastajainliitto, 2020)

### 5.11.1 Työntekijän palkkaus

Palkkaus ei ole mielipidekysymys, tai kummankaan sopimusosapuolen omavaltaisesti päätettävissä. Palkkaustavalla ei sinänsä ole merkitystä, sillä sen on joka tapauksessa oltava tasavertaista. Esimerkiksi käytettäessä palkkaustapana kuukausipalkkaa, on tasoitetun kuukausipalkan päälle maksettava palkan lisät, kuten ylityön korotusosat, iltalisät ja pyhätyökorvaukset kuten normaalistikin. Maksettujen lisien pitää myös näkyä palkkalaskelmassa.

Työehtosopimuksen mukaisesti palkan määrä perustuu vaativuusryhmien tuntipalkkoihin ja ammattitaitolisään, jota aletaan maksaa viimeistään työsuhteen kestänyt 10 kuukautta. Ammattitaitolisä määritellään senteissä tai euroissa, sen suuruuden ollessa vähintään 4 % tuntipalkasta. Vaativuusryhmän luokitus ei perustu työntekijän osaamiseen ja koulutustasoon, vaan se perustuu itse työtehtävien edellyttämään osaamiseen, vastuuseen ja fyysiseen kuormittavuuteen. Toisin sanoen vaativuusryhmään ei laiteta ihmistä, vaan nimenomaan työtehtävä. Vaativuusryhmiä on viisi (5), ryhmän yksi (1) ollessa vaativuustasoltaan kevein ja ryhmän viisi (5) vaativin. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 22)

**Vaativuusryhmä 1: Työ, joka edellyttää lyhyehköä perehdyttämistä, mutta ei aiempaa kokemusta. Vastuu ja kuormitus vähäinen. Peruspalkka 8,71 €/h**

**Vaativuusryhmä 2: Työ, jonka osaaminen edellyttää aiempaa kokemusta. Työn kuormitus on vähäinen ja vastuu normaali. Peruspalkka 9,13 €/h**

**Vaativuusryhmä 3: Työ, jonka osaaminen edellyttää alan ammatillista koulutusta tai vastaavaa kokemusta. Työn vastuu ja kuormitus normaali. Peruspalkka 9,61 €/h**

**Vaativuusryhmä 4: Työ, jonka osaaminen edellyttää ammatillista koulutusta ja/tai pitkää kokemusta. Työn vastuu ja/tai kuormitus normaalia korkeampi. Peruspalkka 10,11 €/h**

**Vaativuusryhmä 5: Työ, jonka osaaminen edellyttää ammatillista perus- ja täydennyskoulutusta ja/tai monipuolista pitkää kokemusta. Työ edellyttää hyvin suurta vastuuta tai itsenäisyyttä tai esimiesasemaa. Työn kuormitus on hyvin korkea. Peruspalkka 10,62 €/h**

Työtehtävien vaativuusryhmittely suoritetaan työpaikalla työnantajan ja työntekijän edustajan/edustajien kanssa paikallisesti sovitulla kokoonpanolla. Työtehtäviä tarkastellaan kokonaisuuksina. Työtehtävän vaativuusryhmän, toisin sanoen työntekijän palkkatason, määrittelyyn osallistuvat työnantaja sekä työntekijä itse. Tarvittaessa mukana voi olla myös työntekijöitä edustava luottamushenkilö. Mahdollisen euromääräisen ammattitaitolisän (4–30 % peruspalkasta) määrittelee työnantaja. Hän ottaa sitä arvioidessaan huomioon työntekijän työkokemuksen, työsaavutukset, työn laadukkuuden, hänen yhteistyökykynsä ja asiakaslähtöisyytensä, työn resurssitehokkuuden sekä hänen erikoisosaamisensa. Palkkaus ammattitaitolisineen on tarkistettava vuosittain. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, ss. 23, 24) Kaiken kaikkiaan avoin ja rehellinen vuorovaikutus on siis avainasemassa palkkaneuvotteluja tehdessä.

### **5.11.2 Kuukausipalkka**

Tasoitettut kuukausipalkat ovat hevosalalla yleinen tapa maksaa palkkaa vakituiselle työntekijälle. Kuukausipalkan idea on taata sama vähimmäismäärä palkkaa joka kuukausi, vaikka kalenterikuukausien päivien määrä vaihtelee. Kuukausipalkan laskennallinen tuntipalkka määräytyy jälleen työehtosopimuksen vaativuusryhmien mukaisesti. Vaativuusryhmä taas riippuu, kuten sanottu, itse työtehtävien vaativuudesta.

Viikoittaisen työtuntimäärän ollessa 40 tuntia, kuukausipalkka lasketaan siten, että työntekijän tuntipalkka kerrotaan luvulla 172 (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 26). Kerroin 172 on päätetty laskemalla kuukausittaisten työpäivien keskimäärä 21,5 kahdeksalla (8) tunnilla. Esimerkiksi vaativuusryhmän kolme (3) peruspalkalla vähimmäisine

ammattitaitolisineen (0,38 €/h) tasoitetuksi kuukausipalkaksi saadaan  $172 \times 9,99 \text{ €/h} = 1719 \text{ €/kk}$ , ennen mahdollisia palkan lisiä.

Säännöllisen työajan ollessa sopimuksen mukaan vähemmän kuin 40 tuntia viikossa, lasketaan kerroin erikseen (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 26). Hevosalalla viikkotuntimäärä on usein 37,5 tuntia, koska siten saadaan lähes kokopäiväinen työntekijä, mutta väistetään työajan lyhennysvapaat (pekkaspäivät). Tasoitetun kuukausipalkan kerroin lasketaan silloin seuraavasti:  $(37,5/40) \times 172 = 161,25$ . Kuukausipalkan määräksi samalla tuntipalkalla kuin edellisessä esimerkissä saadaan silloin  $161,25 \times 9,99 = 1611 \text{ €/kk}$ , ennen mahdollisia palkan lisiä.

### 5.11.3 Suorituspalkka

”Olen tehnyt sopimuksen työstä, joka tehtiin urakkapalkalla. Työ muistutti kuitenkin enemmän työtä, johon olisi pitänyt tehdä tuntipalkallinen sopimus.” – eräs työntekijöille suunnatun kyselyn vastaajista

Suorituspalkka, eli niin sanottu urakkapalkka soveltuu eläinten hoitoon melko huonosti. Urakkapalkka on hyvä kannustin sellaisiin töihin, joita tehdään tulosperusteisesti, ja joissa pyritään mahdollisimman nopeaan suoritukseen, mutta jotka eivät välttämättä ole kovin miellisiä tehtäviä. Urakkapalkkaa käytetään yleisesti esimerkiksi marjanpoiminnassa, jossa työntekijöitä halutaan kannustaa nopeaan ja tehokkaaseen marjojen keruuseen, kun tuote on saatava myyntiin tai jatkojalostukseen ennen sen pilaantumista. Hevosten käsittelyssä sitä vastoin liiallinen kiire ei välttämättä johda hyviin tuloksiin. Tallin päivittäisistä työtehtävistä esimerkiksi karsinoiden siivous tai vaikkapa kuivaheinäkuorman purku ja siirto varastoon voisivat olla suorituspalkkaisia työtehtäviä. Tulee kuitenkin muistaa, että suorituspalkkaus on paikallisen sopimisen piirissä, eikä työnantaja voi siitä yksin päättää. Sen tulee myös selvästi näkyä palkkalaskelmassa ja työntekijälle on voitava olla mahdollista saavuttaa suorituspalkalla 20 % korkeampi palkka kuin mitä hänen normaali tuntipalkkansa on. Urakkapalkka ei siis ole kiinteä palkka, jolla työnantaja tekee itselleen edullisen sopimuksen työsuorituksen teettämisestä. Työnantajan tulee myös huomioida, että urakkatyökin voi olla ylityötä, esimerkiksi jos se tehdään normaalin työpäivän päälle. Silloin peruspalkan päälle tulee maksaa ylityön korotusosa. (Nybondas, 2020)



Esimerkki:

Heikki Hevostenhoitaja siivoaa Päivi Päällikön tallissa karsinoita ns. urakkasopimuksella. Päivi Päällikkö on aikatauluttanut karsinoiden siivouksen kesällä sen mukaisesti, kuin ne ripeimmillään on mahdollista suorittaa, ilman yhtäkään häiriötekijää. Todellisuudessa Heikki Hevostenhoitaja ei sen paremmin kuin Päivi Päällikkökään pysty suoriutumaan työstä säännöllisesti tässä aikataulussa. Se ei johdu heidän hitaudestaan, vaan siitä, että aikataulutus ei ole realistinen, sillä sitä laatiessa on otettu huomioon vain pakolliset työvaiheet: lannan poisto karsinasta kottikärryyn ja kärryn tyhjentäminen lantalaan. Toisin sanoen aikataulutus ei huomioi muita työhön sisältyviä työvaiheita, kuten karsinoiden kuivitusta, juomakuppien puhdistusta tai muuta yleistä siisteydestä huolehtimista, jotka yleensä kuuluvat siivouksen yhteyteen. Myöskään vuodenaikojen vaihtelua ja sääolosuhteiden vaikutusta ei ole huomioitu arvioituun työaikaan.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työn tekemisestä suorituspalkalla. Työn hinnoittelu perustuu työehtosopimuksen vaatuvuusryhmiin. Tällaisella sopimuksella on normaalilla urakkatyötahdilla mahdollisuus päästä 20 % tuntipalkkaa parempiin ansioihin. Tämä toki vaatii työntekijältä aikaansaavaa otetta töihin. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, ss. 26, 27)

Esimerkkitapauksessa Päivi Päälliköllä on työnantajana velvollisuus selvittää urakkahinnoittelun oikeellisuus. Työtä ei voi hinnoitella siten, ettei TES:n mukainen tuntipalkka ole taattu, paitsi jos työntekijän työvauhti on niin hidas, ettei hän saavuta tuntipalkkaansa. Työn olosuhteet ja järjestelyt tulee olla sellaiset, että ne eivät vaikeuta urakkahinnan saavuttamista.

#### **5.11.4 Työharjoittelija vai työssäoppija?**

Maatalous- ja hevosalan ammattioppilaitosten opiskelijat ovat haluttua työvoimaa myös hevosalan yrityksissä. Se, onko harjoittelu palkallista vai ei, riippuu harjoittelijan roolista työpaikassa. Harjoittelijan perehdyttäminen ja työn jäljen valvominen ei välttämättä vähennä yrittäjän tai vakituisen työntekijän työaikaa, saati lisää yrityksen myyntiä, joten harjoittelijalle ei yleensä rahallista korvausta makseta. Sen sijaan harjoittelijalle voidaan

tarjota työpaikan puolesta ruokailu ja/tai majoitus veloitus. Terminologian kannalta hankalan asiasta tekee se, että laki ei selkeästi määrittele, mitä harjoittelu tarkoittaa.

”Suurin osa opiskelijoista, joita meillä on ollut harjoittelussa, ovat niin kokemattomia ja/tai laiskoja ettei heitä voi jättää valvomatta talliin. Eikä heille tietenkään voi tarjota palkkatöitä. Hyville harjoittelijoille lähes poikkeuksetta tarjotaan mahdollisuutta tehdä palkallisesti viikonlopputöitä sekä sijaisuuksia. Itse koen että yritykset, jotka pyörittävät toimintaansa ilmaisten harjoittelijoiden varassa, ovat harvoin ammattimaisesti johdettuja yrityksiä, enkä itse ole kiinnostunut työskentelemään sellaisessa yrityksessä, vaikka paikka olisikin tarjolla. Harjoittelupaikoissa pitäisi suosia ammattimaisia yrityksiä, jolloin harjoittelijat oppivat miten asiat kuuluisivat työnantajan puolesta hoitaa. Tällöin harjoittelijat tulisivat oikeiden työntekijöiden avuksi ja ohjattavaksi, eivätkä jäisi talliin täysin yksin.” – eräs työntekijöille suunnatun kyselyn vastaajista

Vain virallisen oppilaitoksen tai TE-toimiston kautta tehtävä harjoittelu voi olla palkatonta. Pääsääntöisesti esimerkiksi työelämään tutustujat (TET-harjoittelijat) sekä toisen koulutusasteen eli ammatillisten koulutusten harjoittelijat ovat työssäoppijoita, jolloin työnantaja ja oppilaitos tekevät oppilasta koskevan kirjallisen sopimuksen työssäoppimisesta. Käytännössä siis opiskelu siirtyy koululta työympäristöön. Oppilas on työssäoppimisen ajan vakuutettu työtaturmien varalta koulun puolesta, kun taas yrityksellä on vastuu työturvallisuudesta, sekä ensisijainen vahinkovastuu. Työssäoppiminen on työpaikalla tapahtuvaa ohjattua harjoittelua. Opiskelija on oikeutettu nimetyn työpaikkaohjaajan antamaan opastukseen ja valvontaan, eikä täten missään tapauksessa voi korvata ammattilaista, vakituista työntekijää (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 Luku 7). Työssäoppimisen ajalta opiskelija saa normaalit opintososiaaliset etuudet, kuten ruokailun, majoituksen ja matkakulut, joko yritykseltä tai koulultaan sekä Kelalta.

Ammattikorkeakoulujen ja korkeakoulujen koulutusohjelmiin kuuluva harjoittelu on työharjoittelua. Samoin kuin työssäoppimisesta, myös harjoittelusta tehdään sopimus työnantajan ja oppilaitoksen välille. Lisäksi suositellaan, että työnantaja ja opiskelija tekevät keskenään kirjallisen määräaikaisten työsopimuksen harjoittelun ajaksi, jolloin opiskelijalle

kuuluu maksaa TES:n mukainen harjoittelijan palkka. Työsuhteessa oleva harjoittelija voi tällöin tehdä myös itsenäistä työtä, ja hänen työpanoksensa voi (harjoittelijan osaaminen ja kokemus huomioiden) olla lähempänä vakituisen työntekijän työpanosta. Työsopimuksella työskentelevän työharjoittelijan vakuutuksista vastaa luonnollisesti työnantaja. (Lehto, 2019)

Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen mukainen harjoittelijan palkka on vähintään 85 % vaativuusryhmä 1:n palkasta, eli 7,4 €/h. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 26)

#### Esimerkki 1:

Hanni Harjoittelija opiskelee ammattikoulussa hevostenhoitajaksi ensimmäistä vuotta. Hän suorittaa opintoihin kuuluvan työssäoppimisjakson Reima Ravivalmentajan tallissa. Reima ei maksa Hannille rahapalkkaa, mutta korvaukseksi työstä Hanni saa yhden lämpimän aterian työpäivän aikana. Lisäksi Hanni saa vapaasti käyttää tallin pihassa olevaa asunnoksi remontoitua parakkia majoittumiseen. Voiko näin toimia?

Kyllä voi. Toisen asteen koulutukseen sisältyvä työssäoppiminen suoritetaan usein työpaikan ja oppilaitoksen välisellä harjoittelusopimuksella, jolloin harjoittelijan tekemä työ on palkatonta. Harjoittelusopimuksessa voidaan sopia, että opiskelija saa työpaikalla lounaan ja majoituksen.

#### Esimerkki 2:

Juuri ennen Hanni Harjoittelijan työssäoppimisjakson alkua Reima Ravivalmentajan tallissa oli töissä yksi työntekijä, Vilma Vakituinen, jonka Reima irtisanoi. Vilman työsopimus oli toistaiseksi voimassa oleva. Reima tiesi Hannilla olevan harrastustaustansa vuoksi riittävästi hevosalan osaamista, jotta tämä selviytyy samoista tehtävistä kuin Vilma. Toimiko Reima laillisesti?

Ei. Reima ei voi jättää Hannia yksin vastuuseen tallin toiminnasta, sillä hän ei ole tässä tapauksessa työsuhteessa. Hannilla on lain mukainen oikeus jatkuvaan ohjaukseen, eikä hän siis voi korvata työntekijää. Vilman irtisanomisen laillisuus riippuu sen perusteista.

Työntekijän voi irtisanoa tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, jos tarjolla oleva työ on

edellä mainituista syistä olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Tässä tapauksessa näin ei näytä olevan, jos Reiman ajatus oli korvata Vilma ilmaisella harjoittelijalla. Työntekijän voi myös irtisanoa työntekijän henkilöön liittyvästä painavasta syystä kuten työsopimukseen tai lakiin perustuvan velvoitteen vakavasta laiminlyönnistä tai rikkomisesta. Tällöin henkilöön liittyvän irtisanomisen perusteen asianmukaisuutta arvioidaan tapauskohtaisesti.

(Työsopimuslaki 55/2001 Luku 7)

## 5.12 Työturvallisuus ja työterveyshuolto

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu työturvallisuudesta huolehtiminen, sekä työterveyshuollon järjestäminen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että hänen on tehtävä kaikki ne toimenpiteet, joilla mahdollisia tapaturmia ja ammattitauteja voidaan välttää. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 42) Toisin kuin maatalousaloilla yleensä, tallityöntekijöillä ei aina ole työpaikan puolesta työvaatteita, jalkineita tai henkilökohtaisia suojaimia. Eläinten kanssa toimiminen ja talliympäristön työtehtävät sisältävät kuitenkin monia riskejä, joilta kunnolliset varusteet voivat suojata. Turvakengät, kulutusta ja sääolosuhteita kestävä vaatetus, sekä esimerkiksi hengityssuojaimet pölyisiin työvaiheisiin pitäisi kuulua tallityöntekijän perusvarustukseen. Lisäksi työntekijät kertovat työterveyshuollon puuttumisesta tai jos sellainen on, niin se on sisällöltään varsin suppea. Osa kyselyn vastaajista myös kokee työnantajan syyllistävän työntekijöitä työterveyshuollon käytöstä.

”Työnantaja ei ole ostanut mitään työvaatetusta koko urani aikana. Ei edes työhanskoja.” – eräs työntekijöille suunnatun kyselyn vastaajista

”-- työsuojelu on retuperällä. Hiekoitukset ovat hoitamatta, ulkona pimeät ja liukkaat olosuhteet, joissa hevosia viedään esimerkiksi tarhaan, ovat isoja riskitekijöitä. Lisäksi ylitöitä teetetään ilmaiseksi ja kuvitellaan että työntekijä on velvollinen olemaan käytettävissä 24/7. Kuormitus on valtava, työterveydestä ja jaksamisesta vaikea huolehtia itse.” – eräs työntekijöille suunnatun kyselyn vastaajista

Työehtosopimuksen mukaan työnantajan kuuluu hankkia niin vakinaiselle, kuin määräaikaisellekin työntekijälle työsuhteen ajaksi asianmukaiset, henkilökohtaiset työvaatteet, turvakengät ja suojaimet. Varusteiden tulee olla käyttötarkoitukseensa, vuodenaikaan ja säätilaan soveltuvat. Työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajan ohjeistuksia työturvallisuuden suhteen ja käyttää hänelle osoitettuja suojarusteita työssään. (Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto, 2020, s. 43)

”-- On syyllistetty työterveyden käytöstä. --” – eräs työntekijöille suunnatun kyselyn vastaajista

”--Työterveyshuoltoa ei ole järjestetty lainkaan. --” – eräs työntekijöille suunnatun kyselyn vastaajista

Työnantajan ei ole pakko hankkia työterveyshuoltoa itselleen, mutta työntekijöilleen sen sijaan on. Vaikka työnantaja lopulta päättää työterveyshuollon laajuudesta, työpaikkakohtaiset tekijät ja työntekijöiden näkemykset kannattaa ottaa huomioon, etenkin aloilla, joissa terveydelliset riskit ovat huomattavat. Esimerkiksi hevosala löytyy Työterveyslaitoksen riskialttiiden ammattien listalta (Työterveyslaitos, n. d. a). Työterveyshuolto on työntekijöille maksuton. Yrittäjä maksaa työterveyshuollosta perusmaksua, joka on noin kolme (3) euroa työntekijää kohti kuukaudessa. Lisäksi työterveyshuollon palveluntuottaja laskuttaa työnantajaa käytetyn ajan ja tehtyjen tutkimusten mukaan. Kokonaisvaltainen työterveyshuolto maksaa työnantajalle noin 10–15 €/työntekijä/kuukausi. (Työterveyslaitos, n. d. b) Sairausvakuutuslain (1224/2004) nojalla työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneet kohtuulliset kulut vuorostaan korvataan työnantajalle Kansaneläkelaitoksen (Kela) toimesta. (Kansaneläkelaitos, 2020) Kela korvaa noin 60 % (lakisääteisen) ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista, ja noin 50 % (vapaaehtoisista) yleislääkäritasoisista sairaanhoidon kustannuksista Kelan asettamaan ylärajaan asti. Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan investointi henkilöstön hyvinvointiin, joka maksaa itsensä usein työntekijöiden tuottavuutena takaisin. (Työterveyslaitos, 2014)

## 6 Yhteenveto

Suomen hevosalan yrittämisellä on sitkeä harrastelun leima. Syitä siihen ovat varmasti pohjoinen ja eristäytynyt sijaintimme, joka vaikuttaa hankaloittavasti esimerkiksi hevosurheilussa menestyvien ammattilaisten mahdollisuuksiin saada kansainvälistä nimeä. Toinen, kenties merkittävämpi syy on tässä opinnäytetyössä esiin tuodut alan työelämän ongelmat. Niiden vuoksi ainakin itseni on ollut vaikea nähdä hevosalaa oikeana, aikuisten ihmisten työpaikkana, joka olisi yhdenvertainen muiden ammattialojen rinnalla.

Vahvan hevosiin liittyvän harrastuspohjan vuoksi työntekijät aloittavat hevosalan työt usein nuorena, jolloin rakkaus lajiin, sekä kova into oppia, saada vastuuta ja edetä uralla saavat ehkä työntekijän aluksi sivuuttamaan työsuhteen epäkohdat. Vakiintuneita käytäntöjä voi kuitenkin vuosien päästä olla hyvin vaikeaa muuttaa, vaikka keskusteluyhteys työnantajaan olisikin muutoin hyvä. Omastakin kokemuksestani tiedän, miten perusoikeuksien vaatiminen voi yhtäkkiä kääntyä työntekijää vastaan. Vuosi vuodelta työ kuitenkin muuttuu vääjäämättä raskaammaksi, ja silloin työterveyden kannalta mahdollisesti kestäättömät työtavat voivat aiheuttaa pitkäaikaisia tai pysyviä fyysisiä vammoja tai jaksamiseen liittyviä ongelmia. Ei myöskään ole tavatonta tai väärin, jos iän karttuessa henkilökohtaisen elämän prioriteetit yksinkertaisesti muuttuvat. Ihminen kaipaa ehkä sosiaalista elämää myös talliyhteisön ulkopuolelta, haluaa kenties nähdä maailmaa, perustaa perheen tai huolehtia ikääntyvistä perheenjäsenistään. Mikäli vielä työntekijän palkka on työn vastuuseen ja sitovuuteen nähden sijoitettu liian alhaiseen palkkaryhmään, ei ole mikään ihme, jos työn mielekyys ennen pitkää kärsii. Yrittäjä on sopimusosapuolista se, joka valitsee hevosalan elämäntavakseen, ja voi myös suhtautua siihen jokseenkin harrastuksenomaisesti. Työnantajan tulee muistaa, että työntekijää suojaavat työlainsäädännön, sekä työehtosopimuksen säädökset eikä ole kohtuullista odottaa häneltä työn lisäksi ilmaista lisäapua harrastuksen varjolla. Vaikka yksittäinen työnantaja näin rahaa hieman säästäisikin, hevosalalle ei voi olla edullista, että eläinten hoitoon suurella sydämellä ja omistautuneisuudella suhtautuvat, kouluttautuneet ja kokeneet ammattitaitoiset työntekijät ajetaan yksi toisensa jälkeen uuvuksiin, ja lopulta muiden alojen töihin.

Kyselytutkimus havainnollisti, että hevosalan käytännön realiteetit ovat hyvin sekä työnantajien että työntekijöiden tiedossa. Eläinten hoito, sekä niiden välityksellä

tuotettavien palvelutuotteiden tuottaminen on monin tavoin haastavaa ja sitovaa työtä, jota ei voi varastoida ennakoon tai siirtää toiselle ajankohdalle. Hevosten pitoon liittyy koko joukko kiinteitä kuluja, joista on pakko selviytyä riippumatta yrityksen palveluiden myynnistä, eli yrityksen sisään virtaavasta rahamäärästä. Hevosalalla myös hyödynnetään tekniikkaa ja konevoimaa vähemmän kuin muilla maatalousaloilla. Moni talliyritys toimii vielä tänäkin päivänä tuotantorakennuksissa, jotka ovat maatilatalouden nykyvaatimuksiin nähden jääneet auttamattomasti liian pieniksi tai tehottomiksi. Tämän vuoksi talleilla tehdään raskaita ja aikaa vieviä työvaiheita lihasvoimalla, talikko ja kottikärryt apuna. Se lisää työkustannuksia ja heikentää jo ennestään huonoa kannattavuutta. Työn määrä sekä fyysinen kuluttavuus ovat lisäksi merkittävä terveydellinen riskitekijä. Lisäksi vaikka tallin rutiinit olisivatkin hyvät ja toimivat sekä henkilökunta ammattitaitoista, työ eläinten kanssa on joskus silti ennalta arvaamatonta. Hevosen sairastuessa työpäivät venyvät ja työmäärä kasvaa, jolloin toisinaan joustavuuttakin tarvitaan. Ei ole liioiteltua sanoa, että hevosala ei sovi kaikille, vaan vaatii osaamisen lisäksi hyvää kuntoa, erinomaista työmoraalia sekä Suomen ilmasto-olosuhteissa ripauksen hulluuttakin. On siksi mahdotonta ajatella, että ihminen, joka haluaa päästä työelämässä helpolla tai hyviin ansioihin, olisi alun perinkään hakeutunut hevosalalle töihin.

Työehtosopimuksessa ja työlainsäädännössä puhutaan kerta toisensa jälkeen sopimisesta. Monista työntekoon liittyvistä yksityiskohdista voidaan työnantajan ja työntekijän kesken sopia. Sivistyssanakirjan mukaan ”sopimus” merkitsee ”kahden tai useamman henkilön tai yhteisön keskenään tekemää osapuolia sitovaa päätöstä”. Sen synonyymejä ovat ”järjestelyt, ymmärrys, yhteisymmärrys ja yksimielisyys” (Suomisanakirja, 2020). Työntekijällä on oikeus tulla kuulluksi, ilmaista mielipiteensä ja pystyä vaikuttamaan tilanteessa, jossa keskustellaan hänen työsuhteensa yksityiskohdista. Lisäksi on muistettava, että työlainsäädäntö on pakottavaa oikeutta, jolloin työehtosopimuksessa määritellyt työntekijän vähimmäisehtoja huonommista ehdoista ei yksinkertaisesti voi sopia. Työntekijöille suunnatussa kyselytutkimuksessa kuitenkin ilmeni, että tyypillisimpiä haasteita hevosalan työpaikoissa ovat ongelmat työilmapiirissä ja kommunikaatiossa. Vastaajat kertoivat täysin yksipuolisesta keskustelusta, jossa toinen osapuoli sanelee ehtoja ja toinen osapuoli ne joko hiljaisesti hyväksyy, tai vaihtoehtoisesti väistyy pois sellaisen tieltä, jolle kyseiset ehdot sopivat. Tämä ei ole sopimista, vaan despotiaa. On hyvin helppo ymmärtää, että tällaisen työskentelyn

säilyminen edelleen tähän päivään asti, on mahdollista vain matalapalkkaisella alalla, jossa suurin osa työntekijöistä on nuoria, järjestäytymättömiä naisia.

Hevosalan työntekijöiden olisi hyvä huolehtia omasta selustastaan järjestäytymällä oman ammattiliittonsa alaisuuteen. Tällöin heillä olisi työelämän asiantuntijoiden tuki työelämän kaikissa vaiheissa. Sopimusteknisten epävarmuuksien tai -selvyyksien selvittämiseen saa ammattiliiton sopimusasiantuntijoilta neuvoja hyvin matalalla kynnyksellä, esimerkiksi sähköpostitse. He osaavat selvittää työehtosopimuksen säädökset selvällä suomen kielellä, ja auttavat, jos neuvotteluissa tulee kiperä tilanne. Mahdollisten ongelmien selvittäminen kannattaa aloittaa hyvin varhaisessa vaiheessa, sillä omalla aktiivisuudella on merkitystä esimerkiksi irtisanomistilanteessa, tai sen jälkeisten etuusasioiden ratkaisuisa. Hevosalan työpaikkaan hakiessa kannattaa myös mahdollisuuksien mukaan selvittää edellisten työntekijöiden viihtyvyyttä työpaikassa, sillä työvoiman suuri vaihtuvuus indikoi ongelmista. Lisäksi on hyvä muistaa, että mikäli tilanteet menevät oikein pahasti solmuun, eikä keskustelu työnantajan kanssa johda toivottuihin tuloksiin, voi Aluehallintoviraston työsuojeluun aina tehdä nimettömän ilmoituksen, jolloin työsuojeluviranomaiset ottavat asian selvittääkseen.

Jokaisen työnantajan tulee alasta riippumatta myös muistaa, ettei työntekijän velvollisuus ole vahtia tai vaatia omien oikeuksiensa toteutumista. Työnantajalla on vastuu oman yrityksensä toiminnasta sekä velvollisuuksiensa täyttämistä. Siksi järjestäytymisestä ei ole haittaa myöskään yrittäjille. Moni turvautuu ensimmäisenä kirjanpitäjänsä sopimusasioiden tarkistamisessa, mutta luotettavampi olisi oman työmarkkinajärjestön asiantuntija. Maaseudun Työnantajaliiton jäsenyys maksaa itsensä takaisin jo pelkästään mielenrauhassa, sillä on edullisempaa hoitaa omat, pakottavan työlainsäädännön määräämät velvoitteet kerralla oikein, kuin maksaa esimerkiksi korvauksia velvoitteiden mahdollisen laiminlyönnin tullessa ilmi. Neuvonnan ja informaation lisäksi jäsenyydellä on myös imagollisia etuja. Kuluttajat ovat nykyään tietoisempia valintojensa eettisistä näkökulmista, jolloin järjestäytyneellä ja työelämän pelisääntöjä noudattavalla yrityksellä on epäilemättä markkinoinnillinen etulyöntiasema. Lisäksi hyvä yhteistyö muiden hevosalan yrittäjien kesken varmasti hyödyttää hyvien ideoiden jakamisen ja vertaistuen muodossa.



Hevosala kaipaa radikaaleja muutoksia työelämän päivittämiseksi tähän päivään. Hyvä uutinen kuitenkin on, että kenties suurimman ongelman korjaaminen on täysin ilmaista. Jokainen meistä, niin työnantaja kuin työntekijäkin, voi tarkistaa asennettaan hevosalan työelämää ja työyhteisöään kohtaan ja pyrkiä kehittämään omalta osaltaan sen kommunikaatiota rakentavampaan suuntaan. Vaikka hevosalan käytännön töitä voi oppia parhaiten tekemällä, niin yrittäjyyteen, johtamiseen ja lainsäädäntöön liittyvästä koulutuksesta on työelämässä valtavasti hyötyä. Jokaisen alan toimijan, niin palkansaajan kuin työnantajankin on syytä päivittää säännöllisesti tietämystään työlainsäädännön määräämistä velvollisuuksistaan ja oikeuksistaan. Ja sitten pitää niistä kiinni.

Oman näkemykseni mukaan velvollisuutensa hyvin hoitavia yrittäjiä olisi syytä nostaa esiin, ja havainnollistaa käytännön esimerkein, kuinka hevosalan työpaikkakin voi olla ammattimainen elinkeino, jossa noudatetaan lakeja. Toisaalta lainsäädännön kanssa ristiriidassa olevaan toimintaan pitäisi aktiivisesti puuttua, sekä jakaa tietoa työelämän pelisäännöistä sopimusosapuolille. Ennen opinnäytetyön aloittamista oma ymmärrykseni työlainsäädännön sisällöstä oli hyvin kapea, enkä ymmärtänyt esimerkiksi kaikkea Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksesta lukemaani. Opinnäytetyöprosessissa erittäin aktiivisesti auttanut toimeksiantaja (MTA) on ollut korvaamaton apu TES:n ehtojen selventämisessä ja sisällön tarkistuksessa, ja olen oppinut työelämän pelisäännöistä muutamassa kuukaudessa enemmän kuin koko tähänastisen työelämäni aikana. Toisaalta työkokemuksestani on ollut hyötyäkin, sillä se innoitti tämän projektin tekemiseen ja helpotti tutkimustyötä sen kaikissa vaiheissa suunnittelusta analysointiin. Yhdenkään työntekijän ei pitäisi joutua ”rahoittamaan” toisen henkilön elämäntapaa tai harrastusta omalla alipalkatulla työllään, ja jos tämä opinnäytetyö edistää työlainsäädännön toteutumista edes yhdessä työpaikassa tällä alalla, niin työstäni on ollut hyötyä muillekin kuin itselleni.

Tämä opinnäytetyö on hyvä muistutus siitä, etteivät muutokset synny itsestään, vaan niiden eteen on tehtävä konkreettisesti, tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti töitä. Mikä onkin hevosihmisten ydinosaamista. Hevosalasta voi tulla uskottava ja ammattimainen elinkeino vasta, kun lainsäädännön noudattaminen on enemmän sääntö kuin poikkeus.

## Lähteet

- Ahola, H. (2019). *Hevosalan kannattavuus Suomessa*. Noudettu osoitteesta (Opinnäytetyö, Kajaanin ammattikorkeakoulu): <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019121126026>
- Akava. (2019a). *Sopiminen työmarkkinoilla - muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa*. Akava Works -selvitys 3/2019, <https://ytn.fi/wp-content/uploads/2019/11/akava-works-sopiminen-tyomarkkinoilla-raportti-3-2019-1.pdf>.
- Akava. (2019b). *Tietoa työstä. Työmarkkinajärjestelmä*. Noudettu osoitteesta 18.5.2020: <https://akava.fi/tietoa-tyosta/tyomarkkinajarjestelma/>
- Aluehallintovirasto. (2020a). *Aiheet. Työsuojelu*. Noudettu osoitteesta 26.5.2020: <https://avi.fi/web/avi/tyosuojelu>
- Aluehallintovirasto. (2020b). *Tietoa meistä*. Noudettu osoitteesta 10.11.2020: <https://avi.fi/tietoa-meista>
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. (2020). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöiden eettiset suositukset*. Noudettu osoitteesta [http://www.arena.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTE%20T%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?\\_t=1578480382](http://www.arena.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTE%20T%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382)
- Deutsche Reiterliche Vereinigung. (2020). *Sie sind hier. Startseite. Wir über uns. Zahlen & Fakten*. Noudettu osoitteesta 18.12.2020: <https://www.pferd-aktuell.de/deutsche-reiterliche-vereinigung/zahlen--fakten>
- Eläinsuojeluasetus 396/1996 Luku 3 § 11, <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960396#L3P11>.
- Eläinsuojeluasetus 396/1996 Luku 3 § 8, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960396>.
- Eläinsuojelulaki 247/1996 Luku 2 § 5, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960247>.
- Elinkeinoelämän Keskusliitto. (2020). *Tietoa meistä. Mikä on EK?* Noudettu osoitteesta 19.5.2020: <https://ek.fi/tietoa-meista/mika-on-ek/>
- Eurostat. (2019). *Comparative price levels of consumer goods and services*. Noudettu osoitteesta [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Comparative\\_price\\_levels\\_of\\_consumer\\_goods\\_and\\_services#Overall\\_price\\_levels](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Comparative_price_levels_of_consumer_goods_and_services#Overall_price_levels)
- Eurostat. (2020). *File: Minimum wages, January 2010 and January 2020*. Noudettu osoitteesta 17.12.2020: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

- explained/index.php?title=File:Minimum\_wages,\_January\_2010\_and\_January\_2020\_(EUR\_per\_month\_and\_%25).png
- Findikaattori. (10. 11 2020). *Ammatillinen järjestäytyminen*. Noudettu osoitteesta 11.11.2020: <https://findikaattori.fi/fi/36>
- Hästnäringens Nationella Stiftelse. (2016). *Det här gör vi. Hästen i samhället. Statistikmodell för hästnäringen*. Noudettu osoitteesta 18.12.2020: <https://hastnaringen.se/det-har-gor-vi/hasten-i-samhallet/projekt-2/>
- Heikkinen, J. (2019). *Suomenhevosen asema Lapin hevostatmailussa*. Noudettu osoitteesta (Opinnäytetyö, Lapin ammattikorkeakoulu): <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019051610154>
- Hippolis, Suomen Hippos ry, Suomen Ratsastajainliitto ry & Luke Hevostalous. (2018). *Suomen hevostalous lukuina*. Noudettu osoitteesta [https://www.hippos.fi/files/24634/Hevostalous\\_lukuina\\_2018.pdf](https://www.hippos.fi/files/24634/Hevostalous_lukuina_2018.pdf)
- Hirsjärvi, S.;& Hurme, H. (2009). *Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- IFCE. (2018). *Synthese emploi filiere equine - les emplois generes par le cheval en France*. Noudettu osoitteesta [https://www.ifce.fr/wp-content/uploads/2018/12/IFCE\\_OESC\\_Synthese\\_emploi\\_decembre2018.pdf](https://www.ifce.fr/wp-content/uploads/2018/12/IFCE_OESC_Synthese_emploi_decembre2018.pdf)
- IFCE. (2019). *Combien d'equides en France? Effectif d'equides - juillet 2019*. Noudettu osoitteesta 18.12.2020: [https://www.ifce.fr/wp-content/uploads/2019/07/IFCE\\_OESC\\_Note\\_thematique-Effectifs-equides\\_juillet2019\\_V2.pdf](https://www.ifce.fr/wp-content/uploads/2019/07/IFCE_OESC_Note_thematique-Effectifs-equides_juillet2019_V2.pdf)
- International Labour Organization. (n. d.). *About the ILO*. Noudettu osoitteesta 18.5.2020: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>
- Jäske, U. (2018). *Iso osa Suomen suurimpaan työttömyyskassaan tänä vuonna liittyneistä on nuoria - tarkkaa syytä siihen ei YTK:ssa tiedetä*. Noudettu osoitteesta Aamulehti. 26.5.2020: <https://www.aamulehti.fi/uutiset/art-2000007316219.html>
- Kansaneläkelaitos. (16. 4 2020). *Työnantajat. Työterveyshuolto. Työterveyshuollon järjestäminen*. Noudettu osoitteesta 16.11.2020: <https://www.kela.fi/tyonantajat-tyoterveyshuolto-jarjestaminen>
- Kansaneläkelaitos. (n. d.). *Henkilöasiakkaat. Työttömät. Pikaopas*. Noudettu osoitteesta 31.5.2020: <https://www.kela.fi/tyottoman-pikaopas#1>

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 Luku 7,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531#Lidp446791232>.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017 Luku 7 § 6,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>.

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986 § 6-8,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>.

Laki nuorista työntekijöistä 988/1993 Luku 3,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998#L3>.

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

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004 Luku 2 § 3,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2004/20040759>.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004 Luku 2 § 4 ja 5,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2004/20040759>.

Lehto, A.-T. (2019). *Koska palkaton työharjoittelu on lainmukainen? - Tarkista se täältä*.

Noudettu osoitteesta Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö. 10.11.2020:

<https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/koska-palkaton-tyoharjoittelu-lainmukainen-tarkista-se-taalta>

Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto. (2020). *Maaseutuelinkeinojen*

*työehtosopimus*. Noudettu osoitteesta [https://www.teollisuusliitto.fi/wp-](https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2020/03/Maaseutuelinkeinojen-tyoehtosopimus-2020-2022.pdf)

[content/uploads/2020/03/Maaseutuelinkeinojen-tyoehtosopimus-2020-2022.pdf](https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2020/03/Maaseutuelinkeinojen-tyoehtosopimus-2020-2022.pdf)

Maaseudun Työnantajaliitto. (n. d. a). *Toiminta. Jäsenpalvelut työnantaja-asioissa*. Noudettu

osoitteesta 26.5.2020: [https://www.tyonantajat.fi/fi/toiminta/jasenpalvelu-](https://www.tyonantajat.fi/fi/toiminta/jasenpalvelu-tyonantaja-asioissa)

[tyonantaja-asioissa](https://www.tyonantajat.fi/fi/toiminta/jasenpalvelu-tyonantaja-asioissa)

Maaseudun työnantajaliitto. (n. d. b). *Liittyminen. Jäsenmaksu*. Noudettu osoitteesta

10.12.2020: <https://www.tyonantajat.fi/fi/liittyminen>

Manzke, D. (2018). *Sport & Management. Arbeiten in der Pferdebranche*. Noudettu

osoitteesta IST-Hochschule : <https://www.ist-hochschule.de/blog/arbeiten-in-der-pferdebranche/>

Nielsen, V. F.;& Pejstrup, S. (2018). *LEAN maataloudessa - esimerkkejä maitotiloilta*. Vaasa:

ProAgria Keskusten Liitto.

Palkkaturvalaki 866/1998 Luku 1 § 2; Luku 2 § 4 ja 6,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980866>.

Palkkaturvalaki 866/1998 Luku 5 § 17.

- Partanen, M.-M. (2011). *Huippuhevosta harjaa usein suomalainen hevosenhoitaja*. Noudettu osoitteesta YLE Uutiset. 10.12.2020: <https://yle.fi/uutiset/3-5441337>
- Patentti- ja rekisterihallitus. (n. d. ). *Rekisterihaut. Rekisteriotteet*. Noudettu osoitteesta 9/2020: <https://virre.prh.fi/novus/home?execution=e1s1>
- Pferdebetrieb Profi-magazin. (21. 12 2019). *Gesetzesänderungen 2020: Welche betreffen Betriebsleiter?* <https://www.pferde-betrieb.de/aktuelles/gesetzesaenderungen-2020-welche-betreffen-betriebsleiter/>, Saksa.
- Rantamäki-Lahtinen, L.;Rikkonen, P.;Saastamoinen, M.;& Sipiläinen, T. (2018). *Hevosalan yritykset hakevat kannattavuutta ja kilpailukykyä erilaistamalla palvelujaan. Teoksessa S. Pussinen (toim.)*. Noudettu osoitteesta HAMK Unlimited Professional. 14.12.2020: <https://unlimited.hamk.fi/uncategorized/hevosalan-yritykset-hakevat-kannattavuutta-ja-kilpailukyky-erilaistamalla-palvelujaan/#.X9dFMMy1Dyu4>
- Rikoslaki 39/1889 Luku 47, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001#L47>.
- Ruokavirasto. (18. 1 2019). *Viljelijät. Eläintenpito. Eläinten hyvinvointi. Eläinsuojelu pitopaikoissa. Tuotantoeläimet*. Noudettu osoitteesta 11.10.2020: <https://www.ruokavirasto.fi/viljelijat/elaintenpito/elainten-hyvinvointi/elainsuojelupitopaikoissa/tuotantoelaimet/>
- Saastamoinen, M. (2018). *Hevosala työllistää yhtä paljon kuin Lapin matkailu. Teoksessa S.Pussinen (toim.)*. Noudettu osoitteesta HAMK Unlimited Professional. 14.12.2020: <https://unlimited.hamk.fi/biotalous-ja-luonnonvara-ala/hevosala-tyollistaa/#.X9-I8i1Dzq0>
- Statsskuld. (2019). *Lönestatistik. Hästskötare*. Noudettu osoitteesta 17.12.2020: <https://statsskuld.se/jobblonestatistik/hastskotare>
- Suomen Ratsastajainliitto. (2020). *Ratsastajainliiton jäsentallien toiminnan kriteerit*. Noudettu osoitteesta [https://www.ratsastus.fi/site/assets/files/22257/jasentallikriteerit\\_2020.pdf](https://www.ratsastus.fi/site/assets/files/22257/jasentallikriteerit_2020.pdf)
- Suomisanakirja. (2020). *Sanakirja, sopimus*. Noudettu osoitteesta 3.12.2020: <https://www.suomisanakirja.fi/sopimus>
- Teollisuusliitto. (2020a). *Jäsenyys. Jäsenedut*. Noudettu osoitteesta 31.5.2020: <https://www.teollisuusliitto.fi/jasenyys/jasenedut/>
- Teollisuusliitto. (2020b). *Teollisuusliitto lukuina*. Noudettu osoitteesta 31.5.2020: <https://www.teollisuusliitto.fi/liitto/>

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Noudettu osoitteesta <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). *Julkaisu 3/2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Noudettu osoitteesta 1.12.2020: [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf)
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2017a). *Esitteet 4/2017. Työsopimuslaki - Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan*. Noudettu osoitteesta 3.11.2020: <https://tem.fi/documents/1410877/2918935/Työsopimuslaki/079fe475-983b-453a-9bd5-d4d9205ed58f/Työsopimuslaki.pdf>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2017b). *Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet*. Noudettu osoitteesta 16.11.2020: <https://tem.fi/documents/1410877/2918774/Suomen+työlainsäädäntö+ja+työelämän+suhteet/66681b2a-b817-4f79-8482-9f26091f7602/Suomen+työlainsäädäntö+ja+työelämän+suhteet.pdf>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2019a). *Esitteet 1/2019. Vuosilomalaki*. Noudettu osoitteesta 10.11.2020: <https://tem.fi/documents/1410877/2918981/Vuosilomalaki/84908985-cf6b-40da-950a-d47f988ad3f2/Vuosilomalaki.pdf>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2019b). *Esitteet 4/2019. Työelämän tietosuojalaki*. Noudettu osoitteesta 11.11.2020: <https://tem.fi/documents/1410877/2917589/Työelämän+tietosuoja/f94a4e13-9e89-43ea-a6f0-f7c3de37ab9d/Työelämän+tietosuoja.pdf>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020). *Oppaat ja muut julkaisut 2020:1 FI. Työaikalaki*. Noudettu osoitteesta 10.11.2020: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162353/TEM\\_oppaat\\_1\\_2020\\_FI\\_Työaikalaki\\_27062020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162353/TEM_oppaat_1_2020_FI_Työaikalaki_27062020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (n. d. a). *Vastuualueet. Työelämä. Työlainsäädäntö*. Noudettu osoitteesta 18.5.2020: <https://tem.fi/tyolainsaadanto>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (n. d. b). *Vastuualueet. Työelämä. Työlainsäädäntö. Kansainvälinen työjärjestö ILO*. Noudettu osoitteesta 18.5.2020: <https://tem.fi/kansainvalinen-tyojarjesto-ilo1>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (n. d. c). *Vastuualueet. Työelämä. Työlainsäädäntö.*

*Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä.* Noudettu osoitteesta 11.11.2020:

<https://tem.fi/yhdenvertaisuus-tyoelamassa>

Työaikalaki 872/2019, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>.

Työaikalaki 872/2019 Luku 1 § 2,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872#L1P2>.

Työaikalaki 872/2019 Luku 2 § 3,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872#L2P3>.

Työaikalaki 872/2019 Luku 7 § 30, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>.

Työaikalaki 872/2019 Luku 7 § 32,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872#L7P32>.

Työehtosopimuslaki 436/1946 § 6, <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>.

Työehtosopimuslaki 436/1946 § 7-14, <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436#P7>.

Työsopimuslaki 55/2001, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P4>.

Työsopimuslaki 55/2001 Luku 1 § 1, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

Työsopimuslaki 55/2001 Luku 1 § 2, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

Työsopimuslaki 55/2001 Luku 12 § 1-3,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L12>.

Työsopimuslaki 55/2001 Luku 2 § 1,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P1>.

Työsopimuslaki 55/2001 Luku 2 § 10,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P10>.

Työsopimuslaki 55/2001 Luku 2 § 3,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P2>.

Työsopimuslaki 55/2001 Luku 2 § 4, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

Työsopimuslaki 55/2001 Luku 2 § 5,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P6>.

Työsopimuslaki 55/2001 Luku 2 § 6,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P6>.

Työsopimuslaki 55/2001 Luku 2 ja Luku 12 § 1,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P16>.

Työsopimuslaki 55/2001 Luku 3, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L3>.

Työsopimuslaki 55/2001 Luku 3 § 2,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L3>.

Työsopimuslaki 55/2001 Luku 6 § 6,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P6>.

Työsopimuslaki 55/2001 Luku 7, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L7>.

Työsuojeluhallinto. (29. 6 2020). *Tietoa meistä. Työsuojeluviranomaisen toiminta*. Noudettu osoitteesta 1.7.2020: <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/toiminta>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001 Luku 2 § 4; Luku 3 § 12,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.

Työterveyslaitos. (2014). *Toimiva työterveyshuolto maksaa itsensä takaisin yrittäjälle*.

Noudettu osoitteesta Työpiste verkkolehti: <https://www.ttl.fi/tyopiste/toimiva-tyoterveyshuolto-maksaa-itsensa-takaisin-yrittajalle/>

Työterveyslaitos. (n. d. a). *Töissä terveenä - ammatinvalinta, allergia, ihottuma ja astma*.

*Riskialttiit ammatit*. Noudettu osoitteesta 17.11.2020: <https://www.ttl.fi/toissa-terveena-ammatinvalinta-allergia-ihottuma-astma/riskialttiit-ammait/>

Työterveyslaitos. (n. d. b). *Yritykset kuntoon! Työterveyshuolto yrittäjän tukena*.

*Työterveyshuollon järjestäminen yrittäjälle ja yritykselle*. Noudettu osoitteesta 10.12.2020: <https://www.ttl.fi/yrittaja/pienyrittayksen-tyoterveyshuolto/>

Työturvallisuuslaki 738/2002 Luku 2 § 13,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P13>.

Työturvallisuuslaki 738/2002 Luku 2 § 8,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2>.

Työturvallisuuslaki 738/2002 Luku 2 § 8 ja 13,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P8>.

Työturvallisuuslaki 738/2002 Luku 4 § 19,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L4P19>.

Työturvallisuuslaki 738/2002 Luvut 1, 2 ja 5,

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L1P6>.

Vähtäri, H. (2020). *Yrittäjä vai työntekijä? Työsuhteen tunnusmerkit*. Noudettu osoitteesta  
Palvelualojen ammattiliitto. PamPlus-lehti. 18.10.2020:

<https://www.pam.fi/wiki/yrittaja-vai-tyontekija-tyosuhteen-tunnusmerkit-artikkeli.html>



Valtanen, V. (2016). *Oppaan laatiminen kansainvälisestä hevostaloudesta - Alankomaiden, Itävallan, Ruotsin ja Saksan hevostalous*. Noudettu osoitteesta (Opinnäytetyö, Savonia-ammattikorkeakoulu): <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201605249598>

Vuosilomalaki 162/2005 Luku 2 § 5, <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162>.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 Luku 2 § 7 ja Luku 3,  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 Luku 2 § 7 ja Luku 3 § 15,  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>.

## Liite 1: Hevosalan yrittäjille suunnattu haastattelu

Haastattelu opinnäytetyöhön "Työlainsäädännön toteutuminen hevosalalla"

Haastattelija: Marjukka Järvelä

Haastattelun ajankohta 2020

- Perustietoja yrityksestä:
  - Yritysmuoto
  - Liikevaihto
  - Toiminta-ala
  - Toiminta-aika
  - Hevosten määrä
  - Asiakkaiden määrä
  - Työllistävyys yhteensä henkilötyövuosina/todellinen työntekijöiden tarve
  - Palkattujen (perheen ulkopuolisten) työntekijöiden määrä
  - Työsuhteiden kesto keskimäärin
  - Kuuluuko yritys jonkin alan etujärjestön piiriin, ja jos kuuluu, niin millaista hyötyä siitä on ollut?
  
- Mikä on sinun suhtautumisesi hevosalan työnantajana maaseutuelinkeinojen työehtosopimukseen?
  - Oletko tutustunut siihen?
  - Mitä etua näet siitä olevan sinulle?
  - Miltä osin sitä on haasteellista noudattaa?
  
- Kerro suhtautumisestasi työvoiman palkkaamiseen yleensä
  - Näetkö työntekijän palkkaamisen riskinä vai investointina?
  - Ulkoistatko työtehtäviä mieluummin työntekijälle, vai esimerkiksi yksityiselle elinkeinoharjoittajalle?
  - Millaiset edellytykset hevosalan yrittäjillä on mielestäsi noudattaa työehtosopimusta?
  
- Miten arjen käytännöt on järjestetty?
  - Miten Maaseutuelinkeinojen TES on huomioitu työajassa ja palkkauksessa?
  - Miten toimitaan, jos esimerkiksi työntekijän työaika ylittyy päivittäisissä työtehtävissä?

- Kuinka usein ja millä kokoonpanolla käytte kehityskeskusteluja? (esim. käytäntöjen, aikataulujen ja palkkauksen tarkistaminen)
- Harmaa talous on hevosalalla valitettavan yleistä, ja se näkyy myös työntekijöiden työolosuhteissa
  - Miten alalla harjoitettava harmaa talous vaikuttaa sinun yrityksesi toimintaan? (hintapolitiikka, sopimusasiat, työntekijöiden saatavuus ja ammattitaito jne.)
  - Mitkä olisivat mielestäsi keinoja varmistaa työlainsäädännön toteutuminen kaikissa hevosalan yrityksissä?
- Vapaa sana työlainsäädännön toteutumisesta hevosalalla

## Liite 2: Hevosalan työntekijöille suunnattu kyselytutkimus

Kysely työlainsäädännön toteutumisesta hevosalalla

Tämä kyselytutkimus toteutetaan osana HAMKn opiskelijan agrologiopintojen opinnäytetyötä. Kyselyn tavoitteena on selvittää hevosalan yritysten kanssa työsuhteessa olevien työntekijöiden näkemyksiä työlainsäädännön toteutumisesta työpaikoissaan.

Työnantajan ja työntekijän välille muodostuu työsuhde, kun (1) työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä (2) työ sopimuksella (3) työnantajan lukuun (4) hänen (työnantajan) johdon ja valvonnan alaisuudessa (5) palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsuhteen tunnusmerkit eivät täyty silloin, jos henkilö laskuttaa työtuntinsa oman henkilöyrityksensä (toiminimi), yrityksensä tai laskutusyrityksen (kevytyrittäjä) kautta.

Kysymyksiin vastataan anonyymisti.

Kysymykset:

Sukupuoli (valitse yksi)

- Nainen
- Mies
- En halua sanoa

Ikä (valitse yksi)

- Alle 18 v
- 18–25 v
- 25–35 v
- 35–45 v
- 45–55 v
- Yli 55 v

Työkokemus työsuhteessa henkilötyövuosina (valitse yksi)

- Alle 1v
- 1–5 v
- 5–10 v
- 10–15 v
- 15–20 v
- Yli 20 v

Työsuhteiden kesto keskimäärin (valitse yksi tai useampi)

- Alle 1 v
- 1–3 v
- 3–6 v
- 6–10 v

- 10–15 v
- Yli 15 v

Millaisessa hevosalan yrityksessä työskentelet (valitse yksi tai useampi)

- Ratsastuskoulu
- Ravitalli
- Täysihoitotalli
- Harrastetalli
- Hevosten kasvatus
- Hevosten koulutus
- Hevosavusteiset palvelut (esim. Ratsastusterapia)
- Muu, mikä?

Miten päädyit työskentelemään hevosalalla? (valitse yksi tai useampi)

- Harrastuksen kautta
- Harrastuksen ja ammatillisten ja/tai korkeakouluopintojen kautta
- Ammatillisten opintojen kautta
- Korkeakouluopintojen kautta
- Perheyrityksen kautta
- Muu, miten?

Mitä asioita pidät kestävän ja pitkäaikaisen työsuhteen edellytyksinä? Valitse mielestäsi kolme tärkeintä tai vastaa omin sanoin.

- Säännöllinen työaika
- Hyvä työilmapiiri
- Työpaikan ammattiuskottavuus hevosalalla (esim kuuluminen alan järjestöihin)
- Hyvä palkka/palkanmaksu aikataulun mukaan
- Työsuhde-edut, kuten asunto-, auto-, puhelin-, ruokaetu tms?
- Toimiva työterveyshuolto
- Muu, mikä?

Oletko kohdannut ongelmia hevosalan työpaikassa, millaisia? Valitse mielestäsi kolme tärkeintä tai vastaa omin sanoin.

- Epäsäännöllisyydet ja -selvyydet työajoissa
- Ongelmat työilmapiirissä/kommunikaatiossa
- Ongelmat yrityksen ammattiuskottavuudessa
- Palkkaus ei vastaa TES:ssä määriteltyjä vaativuuksiryhmiä/Ongelmat palkanmaksussa
- Epäselvyydet sopimusasioissa
- Puutteellinen työterveyshuolto
- Muu, mikä?

Hevosala kuuluu maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen (TES) piiriin. Työehtosopimus on työntekijöiden etujärjestön (Teollisuusliiton) ja työnantajien etujärjestön (Maaseudun työnantajaliiton) välinen sopimus työehdoista, kuten palkoista, työajoista, lomista ja muista eduista. TES on yleissitova, eli se koskee myös järjestäytymättömiä työnantajia.

Oletko työntekijänä tutustunut maaseutuelinkeinojen työehtosopimukseen, ja näin ollen tietoinen työntekijän ja työnantajan vastuista ja oikeuksista?

- Kyllä
- Ei

Miten arvioisit maaseutuelinkeinojen työehtosopimukseen toteutuvan hevosalalla yleensä?

- Työehtosopimusta noudatetaan kaikissa hevosalan työpaikoissa
- Työehtosopimusta noudatetaan useimmissa hevosalan työpaikoissa
- Työehtosopimusta noudatetaan joissakin hevosalan työpaikoissa
- Työehtosopimusta noudatetaan harvoissa hevosalan työpaikoissa
- Työehtosopimusta ei noudateta missään hevosalan työpaikoissa

Työntekijöiden etujärjestöt eli ammattiliitot tarjoavat jäsenilleen työttömyyskassan jäsenyyden lisäksi tukea ja edunvalvontaa työelämässä. Pelkän työttömyyskassan jäsen on oikeutettu ansiosidonnaiseen päivärahaan työttömänä ollessaan, mutta ei muihin ammattiliiton jäsenetuihin.

Kuulutko ammattiliittoon (esim. Teollisuusliitto)? Onko nykyisessä tai aikaisemmissa työsuhteissasi koskaan ilmennyt ongelmia, joiden selvittämiseen olet tarvinnut apua työntekijöiden etujärjestöltä? (valitse yksi tai vastaa omin sanoin)

- Kuuluun ammattiliittoon
- Kuulun ammattiliittoon ja olen saanut sieltä apua tarvittaessa
- Kuulun ammattiliittoon, en ole saanut sieltä tarvittavaa apua
- En kuulu ammattiliittoon, mutta kuulun työttömyyskassaan
- En kuulu ammattiliittoon enkä työttömyyskassaan
- (Vastaa omin sanoin)

Seuraavat kysymykset ovat opinnäytetyön tutkimustulosten kannalta erittäin tärkeitä. Vastaa vapaamuotoisesti omin sanoin.

- Työntekijän ja työnantajan välille muodostuu työsopimus, kun työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Työsopimus voi muodostua hiljaisesti, suullisesti tai kirjallisesti. Onko sinulla työsopimuksen solmimisen jälkeen herännyt ajatuksia/kysymyksiä sen sisällöstä tai muodosta? Onko se esimerkiksi joiltain osin puutteellinen, epäselvä tai ristiriidassa työlainsäädännön kanssa?
- Mikä on näkemyksesi palkattoman työvoiman (harjoittelijoiden) ja harmaan talouden (pimeän työvoiman) yleisyydestä alalla? Kerro myös miten koet niiden vaikuttavan työllistymismahdollisuuksiin palkattuna työntekijänä.
- Miten koet oman ja työnantajasi koulutustaustan vaikuttavan tyytyväisyytesi työssäsi tai työsopimusasioissa?

- Kerro lyhyesti, mitä maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen määräyksiä on sinun työpaikallasi haasteellista/helppoa noudattaa. Mistä nämä asiat mielestäsi johtuvat ja mitä muutoksia tekisit työpaikkasi toimintaan?
- Kuinka usein käytte yhdessä työnantajasi kanssa kehityskeskusteluja koskien esimerkiksi työpaikan käytäntöjä, aikatauluja ja palkkausta?
- Kerro lyhyesti työpaikkasi keskusteluilmapiiiristä: koetko voivasi vaikuttaa työpaikkasi toimintaan tai työsopimusasioihin?
- Vapaa sana/palaute kyselystä