

Koronaviruksen vaikutukset Suomen työlain- säädäntöön ja Kaakonkulman 4H-yhdistyk- seen

LAB-ammattikorkeakoulu
Tradenomi, Liiketalous
2021
Katriina Pakkanen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Pakkanen, Katriina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika 2021
	Sivumäärä 34	
Työn nimi Koronaviruksen vaikutukset Suomen työlainsäädäntöön ja Kaakonkulman 4H-yhdistykseen		
Tutkinto Tradenomi		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio Kaakonkulman 4H-yhdistys		
Tiivistelmä <p>Työlainsäädännön tunteminen on keskeisenä osana työnantajan velvollisuuksia. Koronavirus COVID-19 muuttui keväällä 2020 pandemiaksi aiheuttaen muutoksia koko yhteiskuntaan. Pandemiasta aiheutui poikkeusolot, ja työlainsäädäntöön tehtiin muutoksia. Työlainsäädännössä tapahtuneet muutokset tarjosivat ajankohtaisen aiheen opinnäytetyölle. Opinnäytetyössä tarkasteltiin COVID-19 vaikutuksia Suomen työlainsäädäntöön ja Kaakonkulman 4H-yhdistykseen.</p> <p>Tutkimus kohdeorganisaatioon toteutettiin kyselyinä ja haastatteluna kvalitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Kyselyt toteutettiin nuorille 4H-yrittäjille ja 4H-kerhonoijaajille mielipidemittauksena, ja haastattelu toiminnanjohtajalle tehtiin suljetun teemahaastattelun avulla. Saadun aineiston avulla analysoitiin yhdistyksen toiminnassa ilmenneitä muutoksia ja onnistumisia. Lainsäädännön muutokset poikkeusajalta koottiin lainopillisen näkökulman avulla.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittavat, että toimintaa on pyritty järjestämään poikkeusoloista huolimatta, ja kerhotoiminta on siirretty ulkotiloihin. Monia tapahtumia ja kursseja on jouduttu perumaan ja toiminnan epävarmuus on lisääntynyt. COVID-19 tilanteen osalta ajan tasalla pysyminen, etätyöskentely ja rajoitukset on koettu toimintaa vaikeuttavina asioina. Nuoret kokivat saaneensa tarpeeksi tukea, eikä kukaan tutkimukseen osallistunut ollut jäänyt yhdistyksen tarjoaman tuen ulkopuolelle. Lisäksi nuoret kokivat, että heidän työnsä jatkuminen on ollut merkityksellistä. Tärkeimpänä päätelmänä voidaan pitää sitä, että avoin vuorovaikutus ja hyvä yhteishenki olivat merkittäviä tekijöitä toiminnan onnistumisessa.</p>		
Asiasanat COVID-19, työlainsäädäntö, Kaakonkulman 4H-yhdistys		

Abstract

Author(s) Pakkanen, Katriina	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2021
	Number of Pages 34	
Title of Publication The effects of the coronavirus on finnish labour legislation and 4H association of southeastern Finland		
Name of Degree Bachelor of Business Administration		
Name, title and organization of the client 4H association of southeastern Finland		
Abstract <p>It is the employee's responsibility to know the legislation concerning working life. The coronavirus COVID-19 became a pandemic in the spring of 2020, causing changes in society. The pandemic was caused by exceptional circumstances, which led to changes in labour legislation. This study was carried out in COVID-19 effects on finnish labour legislation and 4H association of southeastern Finland.</p> <p>The research on the target organization was carried out as questionnaires and interviews using a qualitative research method. The information was gathered from young 4H entrepreneurs and 4H club instructors as an opinion poll. The operations manager was interviewed through a closed thematic interview. The activities of the association and its changes were analyzed with the research. Temporary changes in labour legislation were compiled as part of the thesis.</p> <p>The results of the study show that, despite the exceptional circumstances, the activities have been organized through alternative arrangements. Many events and courses have had to be canceled and operational uncertainty has increased. Rapid changes in situations, teleworking and limitations have been perceived as complicating operations. The young people of the association felt that they had received enough support and no one was left out of the support. In addition, they felt that the continuation of work has been significant. The most important conclusion is that good interaction and team spirit were important things in the success of the operation.</p>		
Keywords COVID-19, labour legislation, 4H association of southeastern Finland		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Taustat opinnäytetyöhön ja käsitteistö	1
1.2	Opinnäytetyön aiheen rajausta ja tutkimuskysymykset	3
1.3	Opinnäytetyön rakenne ja käytettävät tutkimusmenetelmät	4
2	Tietoperusta opinnäytetyön taustalla.....	7
2.1	Valmiuslain ja tartuntalain käyttäminen	7
2.2	Työlainsäädäntö ja työoikeus määritelmänä	7
3	Lomautukset	9
3.1	Yhteistoimintalain muutokset ja lomauttaminen	9
3.2	Irtisanotun takaisinottovelvollisuus	11
3.3	Työsopimuksen purkaminen koeajalla taloudellisesta syystä	11
4	Turvallisuudesta huolehtiminen.....	13
4.1	Riskien arviointi	13
4.2	Lakimuutokset tartuntojen ehkäisemiseksi.....	14
5	Työttömyysturva ja tuet poikkeusaikana	15
5.1	Laki väliaikaisista poikkeuksista työttömyysturvalakiin COVID19- epidemian vuoksi 315/2020	15
5.2	Työttömyysturvan muutokset	15
5.3	Laki koronavirusepidemian vuoksi palkatta työstä poissa olevalle maksettavasta väliaikaisesta tuesta 297/2020	16
6	Muutokset vakuutusmaksuihin ja työaikoihin.....	17
6.1	Laki työntekijän eläkelain mukaisen vakuutusmaksun tilapäisestä alentamisesta vuonna 2020 195/2020.....	17
6.2	Sairausvakuutuslain muutokset	17
6.3	Valtioneuvoston asetus väliaikaisista poikkeuksista sovellettaessa eräitä vuosilomalain, työaikalain ja työsopimuslain säännöksiä 128/2020	18
7	Koronaviruksen vaikutukset 4H-yhdistykseen	19
7.1	Toiminnanjohtajan haastattelu	19
7.2	Nuorten työntekijöiden kokemukset muutoksista	22
7.2.1	4H-kerhonohjaajien kysely.....	22
7.2.2	4H-yrittäjien kysely.....	24
8	Johtopäätökset	26
8.1	Tulosten pohdinta ja vastaukset tutkimuskysymyksiin.....	26
8.2	Tutkimuksen luotettavuus	30
	Lähteet	32

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake 4H-kerhonohjaajille

Liite 2. Kyselylomake 4H-yrittäjille

Liite 3. Haastattelukysymykset

1 Johdanto

1.1 Taustat opinnäytetyöhön ja käsitteistö

Työnantajien keskeisiin velvollisuuksiin kuuluvat ajankohtaisen lainsäädännön tunteminen ja pyrkiminen toimimaan lain velvoittamalla tavalla. COVID-19 on vaikuttanut välillisesti ja välittömästi niin kansalliseen kuin kansainväliseenkin talouteen ja työelämään. Matkustelua on säännelty, ja työnmuotoja on tullut jatkuvasti lisää. Teknologian merkitys on korostunut, ja työlainsäädäntöä on pyritty muuttamaan suotuisammaksi vaikeassa taloustilanteessa olevien yrityksen toiminnan helpottamiseksi ja työntekijöiden aseman säilyttämiseksi.

Opinnäytetyön aiheena on COVID-19 vaikutukset Suomen työlainsäädäntöön sekä viruksen aiheuttamat vaikutukset käytännössä työhön ja toiminnan muotoihin Kaakonkulman 4H-yhdistyksessä. Opinnäytetyössä käsitellään koronaviruksen vaikutuksia Suomen työlainsäädäntöön vuosina 2020–2021.

Tutkimuksen hyödynnettävyytenä on saada käytännönläheistä näkökulmaa koronan vaikutuksista työntekoon sekä ymmärtää tehtyjä työlakien muutoksia kokonaisuutena. Opinnäytetyön tarkoituksena on saada näkemys käytännössä kohdeorganisaatioon kohdistuvista vaikutuksista eri tasoilla niin nuorten työssäkäyvien kuin toiminnanjohtajan näkökulmasta.

Saatujen tulosten avulla pyritään lisäämään tietoisuutta, kuinka yhdistys on onnistunut toiminnassaan säädökset, rajoitukset ja muutokset huomioon ottaen. Opinnäytetyössä selvitetään, kuinka nuoret ovat kokeneet koronan vaikutukset henkisesti ja taloudellisesti. Lisäksi pohditaan tutkimuksen onnistumista, luotettavuutta ja yleistettävyyttä.

Suomen 4H-liiton tavoitteena on auttaa lapsia ja nuoria löytämään harrastustoimintaa ja mieleistä tekemistä erilaisten aktiviteettien kautta. Toiminta on suunnattu pääasiassa 6–28-vuotiaille. Nuorimmat voivat aloittaa jäsenyytensä esimerkiksi liittymällä kerhotoimintaan, jota järjestetään monissa kunnissa ja kaupungeissa teemoittain. 4H-järjestön toiminta on lähtöisin Yhdysvalloista nuorten työttömyyden seurauksena. (4H-liitto 2021a.)

Kaakonkulman 4H-yhdistys on yksi 4H-liiton alaisista paikallisista yhdistyksistä. Yhdistyksen toiminta kattaa Kaakkois-Suomen alueelta Virolahden, Miehikkälän ja Haminan. Paikalliseen toimintaan kuuluvat kerhot 6–12-vuotiaille, ruokakoulun järjestäminen vuosittain, päiväleirit, merkkisuoritukset, koulutukset, Ajokortti työelämään -kurssit, metsäteemapäivät, kansainvälisyys nuorisovaihdon kautta ja 4H-yrityksien toiminta. Yhdistys tekee paljon yhteistyötä kuntien, koulujen sekä muiden yhteisöjen kanssa. Yhdistys kerää vuosittain alueelta metalliromua sekä lannoitesäkkejä. Ajankohtaisena aiheena yhdistyksessä on

toiminnan muuttuminen, kuten lasten kerhojen järjestäminen ulkotiloissa. Lisäksi nuorisotilat ovat olleet kävijärajoitettuja tai suljettuja (Kaakonkulman 4H-yhdistys 2021.)

Opinnäytetyön tutkimuksessa mukana ovat työssäkäyvät yhdistyksen nuoret, joihin sisältyvät 4H-kerhonojajaajat sekä 4H-yrittäjät. Koulutettu 4H-kerhonojajaaja järjestää ja ohjaa lapsille kerhotoimintaa joko yksin tai kerhonojajaajaparinsa kanssa. Paikalliset yhdistykset päättävät alaikärajan kerhonojajaajille, mutta usein se on 14 vuotta. Kerhonojajaajat saavat koulutuksen työhönsä, ja heille maksetaan korvausta jokaiselta järjestetyltä kerhokerralta. Monelle kerhonojajaaminen voi olla ensimmäinen kosketus työelämään. (4H-liitto 2021b.)

4H-yrittäjyys tarkoittaa kevyttä yrittäjyyttä, jossa yrittäjä on 13–28-vuotias. 4H-yrittäjä toimii liiketoiminnassaan yksin tai vaihtoehtoisesti ryhmässä. Jokaisella yrittäjällä tulee olla oma yritys ohjaaja ja kirjallinen suunnitelma yrityksestään. Yrityksen myynnin on oltava 50 € – 7 000 euroa vuodessa, ja yrittäjän tulee vuosittain toimittaa toimintakertomus ja talousraportti yrityksen toiminnasta paikallisella 4H-yhdistykselle. Yrittäjyys ei vaadi y-tunnusta, ja yrittämisen riski on toiminnassa käytännössä olematon. (4H-liitto 2021c.)

Koronaviruksia on olemassa erilaisia ja ne kuuluvat yleisten virusten ryhmään. Koronavirukset aiheuttavat usein lievän hengitystietulehduksen. Loppuvuodesta 2019 Kiinan Wuhanista levisi kuitenkin vakava maailmanlaajuinen epidemia, jonka aiheuttajaksi määriteltiin ihmiselle uusi koronavirustyyppi. Uuden koronaviruksen käynnistämä tauti viralliselta nimeltään on COVID-19, ja se levisi nopeasti maailmanlaajuisesti. (Terveyskirjasto 2021.)

Maailman terveysjärjestö WHO ilmoitti koronavirusepidemian pandemiaksi 11.3.2020. Viruksen oireina ovat hengitystieinfektiot, jotka aiheuttavat erilaisia taudinkuvia. Syksyllä 2020 Englannissa todettiin viruksen aiheuttama uusi muoto, joka tarttuu herkemmin ja nopeammin ihmisestä toiseen. Myös muita varianttivirusia on ilmaantunut maailmalla. (Terveyskirjasto 2021.)

Epidemia määritellään kulkutaudiksi, joka tarttuu suureen osaan jonkin alueen ihmisistä, ja tauti leviää merkittävästi. Pandemia voidaan määritellä lisäksi minkä tahansa taudin poikkeukselliseksi yleisyydeksi jossakin erillisessä yhteisössä. Epidemia muuttuu pandemiaksi, kun se leviää eri maailman osiin ja ihmisryhmiin. Pandemia on usein vakava ilmiö, ja se aiheuttaa erilaisia vaikeita ongelmia ympäri maailmaa. (Terveyskirjasto 2016.)

1.2 Opinnäytetyön aiheen rajausta ja tutkimuskysymykset

Aiheena opinnäytetyössä on koronan vaikutukset Suomen työlainsäädäntöön ja Kaakonkulman 4H-yhdistykseen. Opinnäytetyössä käsitellään poikkeusolojen seurauksena syntyneitä lakimuutoksia vuosilta 2020 ja 2021. Lisäksi tarkastellaan Kaakonkulman 4H-yhdistyksen toiminnan muutoksia poikkeus aikana.

Päättökysymys opinnäytetyössä on, miten koronavirus on vaikuttanut Suomen työlainsäädäntöön ja 4H-yhdistykseen.

Ennen pääkysymyksen vastauksen saamista tulee ensin selvittää alatutkimuskysymykset, joihin kuuluvat seuraavat:

- Miten Suomen työlainsäädäntö on muuttunut koronan seurauksena?
- Minkälaisia asioita koronasta on aiheutunut kohdeorganisaatioon?
- Miten rajoitukset ovat vaikuttaneet kohdeorganisaatioon?
- Miten korona on koettu kohdeorganisaatiossa ja sen toiminnassa?
- Onko yhdistyksen toiminnassa onnistuttu?

Tietoperustaan kuuluvat opinnäytetyössä useat käsitteet, joista tärkeimpiä ovat seuraavat: Suomen lainsäädäntö, väliaikaiset lakimuutokset, valmiuslaki, tartuntatautilaki, COVID-19, pandemia, epidemia, yhteistoimintalaki, työsopimuslaki, Kaakonkulman 4H-yhdistys, 4H-yrittäjä ja 4H-kerhonohjaaja.

Opinnäytetyössä nojataan aikaisempiin säädöksiin ja teorioihin sekä Suomen lainsäädäntöön. Lainsäädäntö muuttuu koko ajan, joten opinnäytetyössä käytetty materiaali on kirjoittamishetkellä ajankohtaista tai muutokset ovat olleet voimassa poikkeusolojen aikana. Kohdeorganisaatiosta saatu tieto perustuu yhdistyksen toimintaan sekä opinnäytetyön aikana laadittuun laadulliseen tutkimukseen.

Opinnäytetyössä käytetty lähdeaineisto koostuu suurimmalta osaltaan Suomen lainsäädännöstä, ammattiliittojen sivuista sekä Suomen viranomaisten sivustoista. Suurin osa lähteistä on sähköisiä, sillä ajankohtaisista lakimuutoksista ei kirjallisuutta oikeastaan ole olemassa. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja muuttuva, joten ajankohtaisin tieto on sähköisesti haettuna relevanteinta ja luotettavinta.

1.3 Opinnäytetyön rakenne ja käytettävät tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön ensimmäinen tutkimusosuus käsittelee työlainsäädännön muutoksia aihealueittain. Toisessa osuudessa käsitellään 4H-yhdistystä ja siihen kohdistettua tutkimusta toiminnan muuttumisesta.

Johdannon eli perustietojen esittelyn jälkeen opinnäytetyössä käsitellään tarkempaa tietoperustaa opinnäytetyön taustalla. Valmiuslain ja tartuntalain käyttäminen ovat keskeisinä asioina lakimuutosten ja koronan aiheuttamien muutosten taustalla, joten niiden merkitys on opinnäytetyön kannalta suuri. Lisäksi käsitellään työlainsäädäntöä ja työoikeutta määritelmänä.

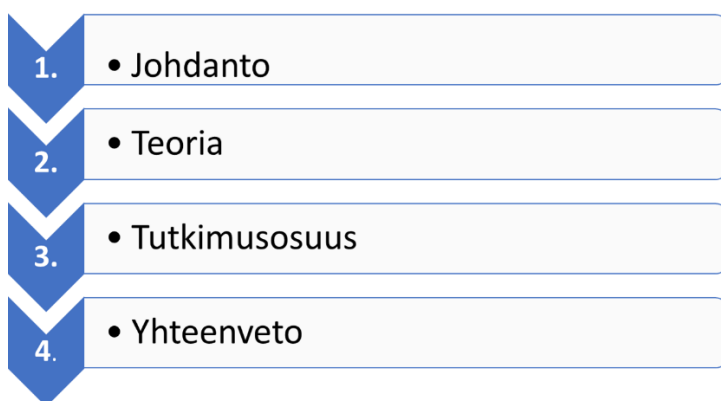
Kolmannessa pääluvussa käydään läpi poikkeusaikana ilmenneitä muutoksia lomautusmenettelyssä, irtisanotun takaisinottovelvollisuudessa, yhteistoimintalaissa ja koepurkumenettelyssä. Neljännessä luvussa käsitellään työnantajan velvollisuuksiin liittyviä asioita, joista tärkeimpänä kerrotaan riskien arvioinnista ja tartuntojen ehkäisemisestä.

Viidennessä pääluvussa syvennyttään työttömyysturvaan ja erilaisiin tukiin poikkeusaikana, sillä poikkeusolosuhteet ovat aiheuttaneet paljon työttömyyttä. Työttömyysturvan yhteydessä käsitellään työttömyysetuuden maksamista ennakkoon ilman virallista päätöstä sekä ansiopäivärahan suojaosan muutosta. Lisäksi sivutaan TE-toimiston käytäntöjä ja myönnettävää työmarkkinatukea.

Muutoksia työntekijän työeläkevakuutusmaksuihin, sairausvakuutuslakiin ja työaikoihin tarkastellaan pääluvussa kuusi. Työaikoihin liittyviä muutoksia tarkastellaan väliaikaisten lakimuutosten perusteella. Luvussa kuusi tarkastellaan myös työnantajan oikeutta poiketa vuosilomaa koskevista säännöksistä koronan takia.

Pääluvussa seitsemän syvennyttään Kaakonkulman 4H-yhdistykselle toteutettuun tutkimukseen. Tutkimusta varten tehdyt kyselyt ja haastattelu on eritelty omiin lukuihinsa, jotta eri ryhmiltä tulleet mielipiteet olisivat selkeästi eroteltavissa. Kaakonkulman 4H-yhdistystä käsittelevässä luvussa lisäksi analysoidaan saatuja tutkimustuloksia ja kuvataan saatuja tuloksia erilaisten kuvioiden avulla.

Opinnäytetyön viimeisessä pääluvussa on koko opinnäytetyön yhteenveto, johon kuuluvat tutkimuksen johtopäätökset ja tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Lisäksi kootaan vastaukset tutkimuksessa esitettyihin tutkimuskysymyksiin, ja pohditaan mahdollisia jatkotutkimusmahdollisuuksia. Opinnäytetyön rakenne on esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1. Opinnäytetyön rakenne

Tutkimuksen toteuttamisessa hyödynnetään kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Laadullinen tutkimus eli kvalitatiivinen tutkimus ei muodosta yhtenäistä tutkimusotetta. Laadullinen tutkimus on prosessi, joka kehittyy tutkimusprosessin edetessä. (Valli 2018b, 73.) Kvalitatiivinen tutkimus soveltuu piirteiltään tähän tutkimukseen, koska työn tarkoituksena on ymmärtää ilmiötä ja ongelman yksityiskohtia.

Yhdistykseen kohdistuvana tutkimusmenetelmänä käytetään kahta erilaista menetelmää, jotka olivat haastattelu ja kysely. Kohdeorganisaation toiminnanjohtajaa haastatellaan suljetun teemahaastattelun avulla, johon toiminnanjohtaja saa valmistautua etukäteen, jotta tutkimuksesta saataisiin mahdollisimman laadukas ja informatiivinen. Teemahaastatteluna voidaan pitää keskusteluna, jossa tutkija pyrkii saamaan selville tutkimuksen aihepiirissä olevat asiat haastateltavilta (Valli 2018a, 28).

Haastattelusta pyritään saamaan monipuolinen kokonaisuus koronan vaikutuksista paikalliseen yhdistykseen. Laadittua teemahaastattelua voidaan pitää myös eräänlaisena asiantuntijahaastatteluna. Hyvärisen ym. (2017, 218–219) mukaan asiantuntijoita haastatellaan sellaisen tiedon vuoksi, jota heillä oletetaan olevan toteutettavaan tutkimukseen.

Kysymykset lähetetään haastateltavalle etukäteen, ja haastattelu tehdään suullisesti ja nauhoitetaan. Koko aineisto analysoidaan ja peilataan teoriaan, jotta saadaan mahdollisimman hyvät ja monipuoliset johtopäätökset. Analysointi tehdään saadusta aineistosta laadullisten keinojen avulla, ja haastattelu litteroidaan. Haastattelun käsittelyn vaiheissa ryhmitellään aiheet aina teemoittain ja sitten saatu aineisto analysoidaan. Seuraavaksi aineistoa luetaan uudestaan ja tehdään sen perusteella tulkinta. Analyysin avulla tiivistetään, jotta aineiston informaatioarvo kasvaa. (Valli ym. 2018b, 217–223.)

Toisena kohdeorganisaation toiminnan analysoinnin tutkimusmenetelmänä käytetään kyselylomaketta, joka toteutetaan kohdeorganisaation toiveesta mahdollisimman

helppolukuisena ja nopeana täyttää. Helppolukuisuus ja nopeus toteutetaan kyselyssä, sillä nuorten on helpompi ymmärtää teema ja vastata kyselyyn. Vallin ym. (2018a, 94–95) mukaan lomakkeen pituutta suunnitellessa on hyvä ottaa huomioon kohderyhmän tarpeet, kuten lukutaito, aihealue, keskittymiskyky, innokkuus ja aiheen merkitys vastaajille.

Nuorille järjestetty kysely on etätyöskentelyyn sopiva, ja kaikille osapuolille turvallisin keino toteuttaa tutkimus kohderyhmään. Kyselyyn osallistumisen maksimoimiseksi ja rehellisten vastausten saamiseksi kysely toteutetaan anonyymisti sähköisenä lomakkeena. Kyselyn avulla selvitetään, minkälaisia mielipiteitä nuorilla on koronan vaikutuksista omaan työhönsä.

Kysely kohdistetaan ainoastaan Kaakonkulman 4H-yhdistyksen 4H-yrittäjille ja 4H-kerhön-ohjaajille. Molemmille kohderyhmille laaditaan omat kyselylomakkeensa, jotka ovat hyvin samankaltaisia, mutta työnkuvaan muokattuja. Lomakkeen vastaajat ovat kohderyhmän vapaaehtoisista koostuva joukko, eikä kyselyyn käytetä erikseen minkäänlaista otantamenetelmää.

Kyselyt toteutetaan niin, että kumpaankin lomakkeeseen laaditaan kahdeksan selkeää ja helppolukuista kysymystä. Kysymykset laaditaan mielipidemittauksena, jossa pitää valita itseään parhaiten kuvaava vastaus. Lomakkeisiin ei liitetä ollenkaan avoimia kysymyksiä, sillä tutkimuksen päätavoitteena ei ole löytää esimerkiksi toiminnan parannusehdotuksia.

Kyselyjen aineisto kerätään sähköisen lomakkeen avulla ja lomake luetaan internetin kautta toteutettavaksi kyselyksi. Kysely lähetetään osalle vastaajista suoraan sähköpostin välityksellä ja osalle toiminnanjohtajan lähettämän linkin kautta. Kysely toteutetaan Microsoft Forms -ohjelmalla. Kyselyn tulokset saadaan suoraan opinnäytetyön analysointia varten Exceliin, joten kyselytuloksiin ei voi tulla näppäilyvirheitä.

Suomen työlainsäädännön muutoksien tutkimisen apuna käytetään lainopillista näkökulmaa. Oikeustieteellisen tutkimuksen yhtenä osa-alueena pidetään lainoppia eli oikeusdogmatiikkaa, jonka tutkimuskohteena on voimassa oleva lainsäädäntö. Tutkimuksen menetelmänä käytetään opinnäytetyön lakiosiossa systematisointia ja tulkintaa. Lisäksi menetelmän apuna voidaan käyttää normikannanottoja ja tulkintakannanottoja. Opinnäytetyössä ei keskitytä esimerkiksi oikeustapauksiin, vaan kootaan tärkeimmät poikkeusolojen aikana syntyneitä työlainsäädännön muutoksia. (Tieteen termipankki 2020.)

2 Tietoperusta opinnäytetyön taustalla

2.1 Valmiuslain ja tartuntalain käyttäminen

Voimassa oleva valmiuslaki (1552/2011) annettiin vuonna 2011, ja se voidaan ottaa käyttöön, jos eduskunta niin päättää. Eduskunnassa päätetään, saavatko valtioneuvoston antamat käyttöönottoasetukset jäädä voimaan vai eivät. Valmiuslaissa määritellään eri toimijoiden mahdollisesta rajoittamisesta ja ohjaamisesta sekä esimerkiksi pakollisesta työvelvollisuudesta, jota poikkeusolot voivat vaatia. (Eduskunta 2021.)

Valmiuslain tarkoitus on lain 1. §:n mukaan poikkeusoloissa suojata väestöä. Lisäksi sen tarkoituksena on turvata yleinen toimeentulo ja maan talouselämä sekä ylläpitää oikeusjärjestystä. Valmiuslailla suojellaan myös perusoikeuksia ja valtakunnan alueellista itsenäisyyttä ja koskemattomuutta. (Valmiuslaki 1552/2011, 1 §; Eduskunta 2021.)

COVID-19 seurauksena valmiuslaki on jouduttu ottamaan käyttöön. Hallitus ja tasavallan presidentti totesivat keväällä 2020 poikkeusolot ja valmiuslain käyttöönoton perustelluiksi. Valmiuslain käyttöönottamisen nojalla on voitu tehdä välttämättömiä rajoituksia sekä rajoitustoimenpiteitä, jotta tartuntaluvut kääntyisivät laskuun. Kesäkuussa 2020 valtioneuvosto antoi valmiuslain toimivaltuuksien käytön kumoamisasetukset, koska tilanteeseen ei voitu enää soveltaa valmiuslain 3. §:ssä tarkoitettua poikkeusoloa. Koronatilanne Suomessa paheni kesän jälkeen jälleen ja uusi valmiuslain käyttöönotto tehtiin. Poikkeusolot otettiin käyttöön jälleen 1.3.2021 alkaen. (Eduskunta 2021.)

Tartuntatautilakiin on tehty valmiuslain nojalla muutoksia, ja muutokset vaikuttavat moniin työnantajiin ja työntekijöihin. Eri aloilla tilanteet vaihtelevat, mutta esimerkiksi ravitsemisliikkeiden toimintaa on väliaikaisesti jouduttu rajoittamaan tartuntataudin leviämisen estämiseksi. Ensimmäiset korona-ajan poikkeukset tartuntatautilakiin olivat voimassa 1.6.–31.10.2020. Tartuntalakiin on tehty myös muutoksia koskien karanteenia, lääkkeiden saantia ja viranomaisten toimintavastuita. Hallituksen esityksen (139/2020) mukaan ravitsemisliikkeiden toiminnan rajoituksia pyrittiin jatkamaan 28.2.2021 saakka.

2.2 Työlainsäädäntö ja työoikeus määritelminä

Suomen työlainsäädäntöön on tullut väliaikaisia muutoksia COVID-19 seurauksena. Työlainsäädäntö on laaja kokonaisuus ja sen pääasiallinen sisältö on kuitenkin pandemiasta huolimatta säilynyt ennallaan. Suomen työlainsäädännön muodostavat pääasiassa seuraavat lait: työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, yhdenvertaisuuslaki, laki yksityisyyden

suojasta työelämässä, työehtosopimuslaki, vuorotteluvapaalaki, opintovapaalaki, palkkaturvaki ja henkilöstön osallistumisjärjestelmiä eli yhteistoimintaa yrityksissä, hallintoedustusta ja henkilöstörahastoja koskeva lainsäädäntö. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

Työ- ja elinkeinoministeriö on Suomessa päävastuussa työlainsäädännön laatimisesta. Työlainsäädäntöä valmistellaan kolmikantaisesti, mikä tarkoittaa lain laatimista yhteistyössä etujärjestöjen kanssa. Työntekijöitä koskevia työehtoja säätelevät työlainsäädännön lisäksi esimerkiksi eri alojen työehtosopimukset. Työlainsäädännön valvonnan tehtävät kuuluvat pääasiassa aluehallintovirastojen vastuulle. Vastuut jaottuvat työsuojelun vastuualueella toimiville työsuojeluviranomaisille, jotka toimivat sosiaali- ja terveysministeriön alaisina. Henkilöstön osallistumisjärjestelmiä koskeva lainsäädäntö on työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimivan yhteistoiminta-asiamiehen valvontavastuulla. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021.)

Opinnäytetyössä selvitetään lakimuutoksia työoikeudellisesta näkökulmasta, joten työoikeus on määritelmänä oleellinen. Työoikeus tarkoittaa yksityisoikeuteen kuuluvaa oikeudenalaa, jonka keskeisenä tavoitteena on määrittää työsuhteeseen liittyviä oikeudellisia kysymyksiä. Työoikeuden keskeisimpiä kysymyksiä ovat usein työsopimus ja sen laadinta. Muita kysymyksiä ovat palkkaturvaan, työehtosopimukseen, työturvallisuuteen, syrjintään, tasa-arvoon, irtisanomiseen, työaikaan sekä työsuhteen purkamiseen ja yhteistoimintamennettelyyn liittyvät kysymykset. Työoikeuden avulla otetaan kantaa myös sopimuksen muotoon, osapuoliin ja keston. Työoikeus on eriytynyt sopimusoikeudesta omaksi oikeudenalaksi, koska lainsäädännössä on haluttu antaa työsuhteessa erityistä painoarvoa työntekijän oikeusturvalle heikompana osapuolena. (Suojanen ym. 2015, 586–601.)

3 Lomautukset

3.1 Yhteistoimintalain muutokset ja lomauttaminen

Lain yhteistoiminnasta yrityksissä mukaan lain avulla pyritään edistämään yrityksen sekä henkilöstön välisiä yhteistoimintamenettelyjä vuorovaikutuksellisin keinoin. Yhteistoimintamenettelyt tulee perustua oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta sekä sen suunnitelmista. Tiedot tulee toimittaa myös työntekijöille. Lain tavoitteena on lisäksi kehittää yrityksen toimintaa sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia yrityksessä tehtäviin päätöksiin. (Yhteistoimintalaki 334/2007, 1 §.)

Lomauttaminen tarkoittaa sitä, että työnantajan päätöksestä tai hänen aloitteestaan työnteko ja täten myös palkanmaksu keskeytyy väliaikaisesti työsuhteen säilyessä kuitenkin voimassa. Työnantaja saa lomauttaa työntekijän määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon, jos työsopimuslaissa määritellyt perusteet täyttyvät. Työnteko voidaan keskeyttää kokonaan tai lyhentää, jolloin työntekijän säännöllistä työaika vähennetään sen verran kuin se on tilanne huomioon ottaen välttämätöntä. (Työsopimuslaki 55/2001, 5:1 §.)

Lomautustilanteessa työnantajan täytyy noudattaa yhteistoimintalain määrittelemiä säännöksiä. Yhteistoimintaneuvottelut täytyy käydä tilanteessa, jossa työnantaja pohtii yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista. Perusteet voivat olla joko taloudellisia tai tuotannollisia, kun kyseisiä toimia harkitaan. Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos mahdollisuus työn tarjoamiseen on vähentynyt hetkellisesti maksimissaan 90 päivän ajaksi. Työntekijälle annettava ilmoitus lomautuksesta tulee yleensä pääsäännön mukaisesti antaa viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen aloittamista. (Yhteistoimintalaki 334/2007, 51 §.)

Jos tietyt edellytykset täyttyivät vuonna 2020, ja yritys kuului yhteistoimintalain piiriin, niin yhteistoimintamenettelystä voitiin poiketa, jolloin päätökset voitiin tehdä ilman edeltäviä neuvotteluja. Poikkeusmenettelyä voitiin käyttää, jos organisaation tuotanto- tai palvelutoiminnalle ja yrityksen kannattavuudelle vahinkoa aiheuttivat erityisen painavat ja ennakoimattomat syyt. Kun perusteet poiketa yhteistoimintavelvoitteista loppuivat, tuli työnantajan viivytyksettä käynnistää yhteistoimintaneuvottelut, joissa selvitettiin lisäksi poikkeuksellisen menettelyn perusteet. (Yhteistoimintalaki 334/2007, 60 §.)

Lakimuutosten takia neuvottelu-aika muuttui 14 päivän ja 6 viikon neuvottelovelvoitteesta ainoastaan viiteen päivään. Neuvottelujen lopettamisen jälkeen työnantajan täytyi antaa lomautettaville työntekijöille sekä luottamusmiehille lomautusilmoitus. Lomautus tuli antaa 5 päivää ennen lomautuksen alkamista, kun normaalisti ilmoitusaika olisi ollut 14 päivää.

Lyhennetty ilmoitusaika oli myös sovellettavissa yhteistoimintalain ulkopuolelle jääviin yrityksiin, mutta ei julkiseen sektoriin. (HE 26/2020.)

Työsopimuslain 5. luvun 3. §:n nojalla työnantajan täytyy käytettävissä olevien tietojen mukaisesti toimitettava ennakkoselvitys työntekijälle. Ennakkoselvityksessä on ilmoitettava lomautuksen syistä, kestosta, toteuttamistavasta, laajuudesta ja lomautuksen alkamisajankohdasta. Työnantajan tulee lisäksi huomioida, että työntekijöille on järjestettävä tilaisuus tulla kuulluksi.

Työsopimuslain tilapäiset muutokset olivat voimassa ajalla 1.4.–31.12.2020. Muutokset työsopimuslaissa olivat alun perin voimassa 30.6.2020 asti, mutta kesäkuussa muutoksien voimassaoloaikaa päätettiin jatkaa. Muutoksia haluttiin jatkaa, sillä lomautuksia pidettiin parempina ja työntekijöiden kannalta varovaisempina toimina kuin irtisanomisina. (HE 92/2020) Lainmuutoksen loppuessa eli 1.1.2021 alkaen lain velvoittava ilmoitusaika on palautettu ennalleen 14 vuorokauteen. (Työsuojelu.)

Henkilöstön lomauttaminen on pääsääntöinen tapa toimia, kun yrityksen tila heikkenee. Palkanmaksu voidaan kuitenkin keskeyttää työntekijälle ilman lomautusta, kun työsopimuslain 2:12. §:n työnantajasta ja työntekijästä riippumattomat ehdot täyttyvät. Ehtoihin luetaan tilanne, jossa työntekijä ei pysty tekemään työtehtäviään poikkeavan luonnontapahtuman tai työntekijästä ja työnantajasta riippumattomasta syystä. Jos yrityksen pitää lopettaa toimintansa viranomaisen määräyksestä, niin palkanmaksu voidaan keskeyttää ylivoimaisen esteen takia. (Työsopimuslaki 55/2001, 2:12 §.)

Työsopimuslain nojalla työnantaja on oikeutettu lomauttamaan määräaikaisessa työsuhhteessa olevan työntekijän ainoastaan tilanteessa, jossa henkilö tekee työtään vakituisen työntekijän sijaisena. Lisäksi ehtona pidetään sitä, että työnantajalla olisi syntynyt oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, joka hoitaisi työn. Koronatilanteen takia tehdyn työsopimuslain ja merityösopimuslain tilapäisten muutoksien takia työnantaja sai kuitenkin poikkeuksellisesti lomauttaa myös määräaikaisen työntekijän. Lakimuutos oli väliaikaisena voimassa 31.12.2020 asti. (HE 26/2020.)

Tällä hetkellä voimassa olevan lainsäädännön mukaan määräaikaista työsopimusta ei missään tilanteessa voi perua, vaikka liiketoiminnan tilanne olisi muuttunut. Lisäksi työnantajan olisi huomioitava, että työsopimuslain 1. luvun 3. §:n mukaan suullinen työsopimus on lähikohtaisesti yhtä sitova kuin kirjallinen, joten työnantajalla ei ole enää jälkikäteen mahdollisuutta purkaa suullista sopimusta. Määräaikaista työsuhteen purkua ei voi tehdä ennen kuin työnteko on aloitettu.

3.2 Irtisanotun takaisinottovelvollisuus

Työnantajaa koskee irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuus, jos työntekijä on irtisanottu tuotannollisin tai taloudellisin perustein. Takaisinottovelvollisuus velvoittaa osapuolista vain työnantajaa, jonka tulee osoittaa aktiivisuutta velvollisuuden täyttyessä. Takaisinottovelvollisuus sitoo työnantajaa, jos irtisanottu on edelleen työttömänä työnhakijana, kun työnantaja tarvitsee uudestaan työvoimaa vastaavanlaisiin työtehtäviin. (Palvelualojen ammattiliitto 2021.)

Tilapäinen muutos takaisinottovelvollisuuden pituuteen aiheutui työsopimuslain ja merityösopimuslain muutoksista. Muutosten myötä työnantajan oli 9 kuukauden ajan työsuhteen päättymisen alkamisesta tarjottava irtisanotulle työtä, kun ennen lakimuutosta takaisinottovelvoiteaika olisi ollut neljä tai kuusi kuukautta tilanteen mukaan. (Palvelualojen ammattiliitto 2021.)

Muutos ei koskenut kuitenkaan seuraavia työnantajia: valtiota, kuntaa, kuntayhtymää, Kansaneläkelaitosta, Ahvenanmaan maakuntahallitusta, evankelisluterilaista kirkkoa ja ortodoksista kirkkoa. Koronan myötä pidennetty takaisinottovelvollisuus koskee lain voimassaoloaikana irtisanottuja työsopimuksia. Lain voimassaoloaika oli 1.4.2020–31.12.2020 eli lakimuutos ei ole enää voimassa. (Palvelualojen ammattiliitto 2021.)

3.3 Työsopimuksen purkaminen koeajalla taloudellisesta syystä

Työsopimuslain mukaan työsopimus voidaan purkaa koeajan sisällä joko työnantajan tai työntekijän aloitteesta. Työnantajan purkuperusteet eivät saa kuitenkaan olla syrjiviä tai muutoin epäasiallisia. Tuotannolliset ja taloudelliset purkuperusteet eivät ole laillisia koeaikapurun perusteita, mutta poikkeusmääräysten voimaan tullessa työnantajan oli mahdollista purkaa työsopimus koeajalla myös taloudellisten ja tuotannollisten syiden nojalla. (Työsopimuslaki 55/2001, 4 §.)

Poikkeusolojen takia purkuoikeutta päätettiin laajentaa, mutta tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuva koeaikapurkumahdollisuus päättyi muiden väliaikaisratkaisujen tapaan 31.12.2020. Purkuoikeus ei koskenut voimassaoloaikanaan työnantajana toimivaa valtiota, kuntaa tai kuntayhtymää. Oikeus purkaa koeajalla ei koskenut myöskään Kelaa, Ahvenanmaan maakuntahallitusta, evankelisluterilaista kirkkoa tai ortodoksista kirkkoa. (Työsuo-
jelu.)

Työsopimuslain väliaikaisten muutoksien voimassaoloaikana 1.4.–31.12.2020 työnantaja ei ollut oikeutettu työsopimuksen purkamiseen, jos työntekijä saatiin sijoitettua tai koulutettua toisiin työtehtäviin. Purkua ei olisi saanut tehdä, jos työnantaja oli välittömästi koeaikapurun

jälkeen työllistänyt ja palkannut uusia työntekijöitä vastaaviin työtehtäviin. Purku oli myös aiheeton, jos uudelleenjärjestely ei tosiasiallisesti olisi aiheuttanut työmäärän vähenemistä. (Työsopimuslaki 7:4 §.)

4 Turvallisuudesta huolehtiminen

4.1 Riskien arviointi

Työnantajan velvollisuudeksi on laajentunut koronan myötä myös tautiin liittyviä riskien arviointia, sillä työpaikoilla täytyy päivittää vaarojen selvitys ja riskien arviointi koronavirustilanne huomioon ottaen. Arviointia on pidettävä ajan tasalla ja tarkistettava tilanteissa, joissa työntekijät voivat altistua COVID-virukselle. Työnantajan täytyy säilyttää vaarojen arviointiaineisto ja siihen liittyvät tiedot sekä tarvittaessa toimitettava ne työsuojeluviranomaiselle. Taustalla riskien arvioimisessa vaikuttaa biologisten tekijöiden asetus, jonka muutos astui voimaan 15.11.2020. (Työsuojelu.)

Riskien arviointiin vaikuttavia asioita on monia, joista merkittävänä pidetään alueellista tartuntatilannetta sekä lähikontaktien määrää ja kestoja. Lisäksi arviointiin liittyy vahvasti työn luonne, matkustaminen, mahdollisuus etätöihin ja henkilösuojaimien käyttö. Työterveyshuolto on toimija, joka auttaa työnantajaa riskien arvioinnissa ja turvallisen työn järjestämisessä. (Työsuojelu.)

Työnantajan on arvioitava ja tehtävä toimenpiteitä myös altistumisvaaran rajoittamiseksi, jotta turhia henkilökontakteja pystyttäisiin vähentämään. Kontaktien välttämisen keinoiksi voidaan asettaa esimerkiksi etätö, jos se on työn luonne ja muoto huomioiden mahdollista. Turvallisuuden lisäämiseksi voidaan aktiivisesti huolehtia tehostetusta siivouksesta ja hygieniaohteista. Työssä ilmeneviä tartuntariskejä voidaan minimoida työvuorojärjestelyillä ja taukojen tarkemmalla jaksottamisella. Riskialttiissa työssä on hyvä huomioida työntekijöiden suojarustus ja työnantajan tulee huomioida lisäksi mahdolliset riskiryhmät. Lisäksi työnantajan on arvioitava vaaran laatua ja tehdä siitä ajantasaista arviointia. (Työsuojelu; Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi biologisista tekijöistä aiheutuvilta vaaroilta annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta 747/2020.)

Työturvallisuuslain 40 a §:n mukaisesti työnantajan täytyy pitää luetteloa työntekijöistä, jotka ovat työssään joutuneet tekemisiin vakavaa vaaraa tai sairautta aiheuttaville biologisille tekijöille. Luetteloa täytyy säilyttää vähintään 10 vuotta altistumisen päättymisen jälkeen. Velvollisuus koskee työnantajaa, jos biologiset tekijät ovat vaaraluokassa kolme tai neljä. Koronavirus kuuluu luokkaan kolme. Luettelo luodaan, jos tilanteessa todetaan työntekijän olleen kontaktissa koronaviruksen saaneeseen ihmiseen tai koronavirusta sisältävään materiaaliin. Luettelosta täytyy ilmetä altistuneen työntekijän tiedot, työpaikan toimiala ja tehty työ. Lisäksi listaan tulee liittää tiedot altistumisesta aiheuttaneesta biologisesta tekijästä sekä kuvaus altistumisen tapahtumisesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

4.2 Lakimuutokset tartuntojen ehkäisemiseksi

Työlainsäädännön ohella monet muutkin lait vaikuttavat käytännössä suomalaiseen työelämään. Suurimpia työelämään vaikuttavina poikkeusolojen aiheuttamina lakimuutoksina ovat erilaiset muutokset koskien tartuntariskien pienentämistä.

Laki väliaikaisesta poikkeamisesta osakeyhtiölaista, osuuskuntalaista, yhdistyslaista ja eräistä muista yhteisölaeista COVID-19-epidemian leviämisen rajoittamiseksi 677/2020 on voimassa 03.10.2020–30.06.2021. Työntekijöitä, työnantajia ja osakkaita pyritään muutoksien avulla suojelemaan suurilta tartuntariskeiltä.

Laissa 677/2020 säädetään, että 2. §:n mukaan pörssiyhtiön yhtiökokous voidaan poikkeuksellisesti järjestää niin, että osakkeenomistaja saa käyttää oikeuttaan yhtiökokouksessa vain valitsemansa asiamiehen välityksellä. Osakkeenomistaja voi 2. §:n nojalla käyttää oikeuttaan yhtiökokouksessa postin, tietoliikenneyhteyden tai muun tekniseksi luettavan apuvälineen avulla.

Lain 3. §:n mukaan Osuuskuntalaista poiketen asiamies voi edustaa kolmea jäsentä osuuskunnan kokouksessa. Osuuskunnan säännöissä tai hallituksen päätöksen toimesta voidaan sallia myös useamman jäsenen edustaminen. Lisäksi jäsenellä on oikeus valtuuttaa toisen edustajiston jäsenen käyttämään oikeuttaan kokouksessa. Osuuskunnan sääntöjen estämättä hallitus saa lisäksi hyväksyä osuuskuntalaista poiketen osuuskunnan tai edustajiston kokoukseen osallistumisen postin, tietoliikenneyhteyden tai muun teknisen apuvälineen välityksellä. Vastaavia muutoksia kokousten järjestämiseen on tehty yhdistyslakiin ja muihin yhteisömuotoihin.

Laki ravitsemisyriyten uudelleentyöllistämisen tukemisesta ja toiminnan rajoitusten hyvittämisestä 403/2020 neljännen §:n mukaan asiakasmääriä on pyritty rajoittamaan työntekijöiden ja ihmisten suojelemiseksi sekä lain 5. §:n mukaan anniskelu- ja aukioloaikoja on rajoitettu huonon kokonaistilanteen takia.

5 Työttömyysturva ja tuet poikkeusaikana

5.1 Laki väliaikaisista poikkeuksista työttömyysturvalakiin COVID19- epidemian vuoksi 315/2020

Hallituksen esityksen 231/2020 mukaan on tehty poikkeuksia työttömyysturvalakiin COVID-19 epidemian vuoksi annetun lain 4. §:n muuttamisesta. Hyväksytyt esityksen mukaan päädyttiin työttömyysetuuden maksamiseen ilman päätöstä eli ennakkomaksumenettelyyn. Sen mukaan koronavirusepidemian aiheuttamien poikkeusolojen takia työttömyysturvalaissa (11, 8 §) säädetään työttömyysetuuden maksamisesta ilman päätöstä.

Työttömyysetuuden maksaja arvioi lain hengen mukaisesti tilanteet päätöksen tekemisestä. Lain perusteella arvioija voi todeta, että hakemusta ei pystytä käsittelemään 1. a §:n 1. momentin mukaisesti ilman aiheetonta viivytystä. Arvioija voi todeta lisäksi, että päätöstä ei voida antaa 1 a §:n 2. momentin ja 3. momentin mukaisesti. Tässä tilanteessa työttömyysetuuden maksaja voi aloitteestaan alkaa maksamaan työttömyysetuutta ennakkona. Perusteena etuudelle toimii hakemus eikä virallista päätöstä tarvitse tehdä. (HE 231/2020.)

Ennakkona annettu etuus voidaan lain mukaan maksaa yhteensä enintään kuudelta kuukaudelta tavanomaisesta kahdesta kuukaudesta poiketen. Muutos menettelyyn tehtiin, sillä ennakkoon maksamisen ajateltiin helpottavan toimeentuloturvan järjestämistä, sillä työttömyysturvajärjestelmässä hakemusmäärät ovat lisääntyneet nopeasti. (HE 231/2020.)

Hallituksen 23/2020 esityksen mukaan poiketaan työttömyysturvalain 8. luvun 1. §:n 2. momentista, sillä liikkuvuusavustusta saadaan myöntää myös kokoaikatyöhön. Ehtona on, että päivittäiseen työhön kytkeytyvän matkan kesto on työn alkaessa ylittänyt keskimäärin kaksi tuntia. Toisena soveltamisehtona voidaan pitää sitä, että henkilö muuttaa työn takia.

Muutosten tavoitteena hallituksen esityksessä esitetään työllistymisen kannusteiden lisäämistä huoltovarmuuden näkökulmasta kriittisissä tehtävissä. Lisäksi tavoitteena on tehdä väliaikaisia muutoksia työttömyysturvalainsäädäntöön, koska halutaan turvata palkansaajien toimeentulo tilanteissa, joissa työllistyminen päättyy hetkellisesti. Laki on tarkoitettu olemaan voimassa 31.3.2021 saakka. (HE 231/2020.)

5.2 Työttömyysturvan muutokset

Ansiopäivärahan suojaosaa työtuloille on muutettu poikkeusolojen takia väliaikaisesti 500 euroon kuukaudessa. Normaalisti suojaosa on ollut 300 euroa. Muutos on voimassa 1.6.2020–30.6.2021 alkaviin hakujaksoihin. Liikkuvuusavustus on mahdollistettu laajemmalle, sillä avustuksen voi saada, jos kokoaikatyön liittyy kahden tunnin edestakainen

työmatka. Edellytys avustukselle oli ennen 3 tuntia ja muutoksen voimassaoloaika on 12.6.2020–30.6.2021. (TYJ 2021.)

Työttömyysturvaan tehtyjen väliaikaisten muutosten nojalla lomautetun opintojen pää- tai sivutoimisuutta ei enää tutkita TE-toimistossa, kun aikaisemmin sivu- ja päätoimisuus tutkittiin. Päätoimiset opinnot estivät työttömyysturvan saamisen. Muutokset ovat voimassa 16.3.2020–31.12.2021. (TYJ 2021.)

Yrittäjällä on mahdollisuus saada Kelasta työmarkkinatukea tilanteessa, jossa yritystoiminnan tulo on laskenut koronan seurauksena. Työmarkkinatuen myöntämisaika on määritelty ajalle 16.3.2020–31.3.2021. Tavallisessa tilanteessa päätoimisen yritystoiminnan ajalta ei voida myöntää työttömyysturvaa. Ansiopäivärahaan ja sen myöntämiseen on lisäksi tehty muutoksia, joista osa on voimassa ja osan voimassaoloaika on jo päättynyt. (TYJ 2021.)

5.3 Laki koronavirusepidemian vuoksi palkatta työstä poissa olevalle maksettavasta väliaikaisesta tuesta 297/2020

Lain 297/2020 voimaantulo oli 01.05.2020–31.08.2020, ja sitä sovellettiin 16.3. 2020 alkaen. Lakia voitiin soveltaa lain voimassaolon jälkeen etuusasioihin, jotka koskivat aikaa ennen 1.9.2020 maksettavaa etuutta. Laki ei enää ole voimassa, mutta on ollut osana muutoksia työlainsäädännössä.

Laki koronavirusepidemian vuoksi palkatta työstä poissa olevalle maksettavasta väliaikaisesta tuesta 297/2020 1. §:n mukaan tuen avulla pyrittiin korvaamaan ansionmenetystä, joka aiheutui palkattomasta työstä poissaolosta lapsen hoidon järjestämisen takia. Ansionmenetystä korvattiin lisäksi tilanteessa, jossa ulkomailta Suomeen saapuva oli ohjattu karanteeniolosuhteisiin ja palkattomaan työstä poissaoloon.

Tukea haettiin lain 4. §:n mukaisesti Kansaneläkelaitokselta ja 5. §:n mukaan tuen suuruus oli 28,94 euroa arkipäivältä. Arkipäivä tarkoittaa lain mukaan muita päiviä kuin sunnuntai-, pyhä- ja arkipyhäpäiviä. Tuki on ollut monelle merkittävä asia, koska toimeentulo on yleisesti poikkeusolojen seurauksena huonontunut.

6 Muutokset vakuutusmaksuihin ja työaikoihin

6.1 Laki työntekijän eläkelain mukaisen vakuutusmaksun tilapäisestä alentamisesta vuonna 2020 195/2020

Hallituksella esitti esityksen eduskunnalle laiksi työntekijän eläkelain mukaisen vakuutusmaksun tilapäisestä alentamisesta vuonna 2020. Esitys hyväksyttiin, ja päätöksestä aiheutunut voimaantulo on 01.05.2020–31.12.2025.

Työntekijän eläkelain (395/2006) mukaan työeläkevakuutusmaksu muodostuu työnantajan sekä työntekijän suorittamista maksuista. Työeläkevakuutusmaksu määräytyy sen mukaan mistä eläkelaitoksessa eläketurva on otettu. Työnantaja saa halutessaan järjestää työntekijän eläketurvan työeläkevakuutusyhtiössä, eläkesäätiössä tai eläkekassassa.

Lain 195/2020 tarkoituksena on helpottaa yksityisen sektorin työnantajien asemaa koronaviruspandemian aiheuttamissa äkillisissä muutostilanteissa. Merkittävin keino on alentaa tilapäisesti työllistämiseen liittyviä kustannuksia.

6.2 Sairausvakuutuslain muutokset

Sairausvakuutuslain tarkoitus on lain 1. §:n mukaan turvata oikeutta tilanteessa, jossa oikeus korvaukseen on aiheutunut sairaudenhoidon aiheuttamista kustannuksista ja lyhytaikaisesta työkyvyttömyydestä. Oikeus korvaukseen voi syntyä myös raskaudesta ja lapsen hoidon aiheuttamasta ansionmenetyksestä.

Laki sairausvakuutuslain 4. luvun muuttamisesta 1156/2020 tuli voimaan 01.01.2021, ja siinä säädetään tarkemmin matkakustannusten korvaamisesta opiskelijalle ja kiireettömälle hoidon tarvisijalle. Lisäksi muutoksissa 4. §:n mukaan määritellään tutkimus- ja hoitopaikka. Lain 1. §:n mukaan opiskelijalla on oikeus korkeakouluopiskelijoiden opiskeluterveydenhuollon palveluista saataviin matkakustannuskorvauksiin lisäksi silloin, kun matka on tehty korkeakouluopiskelijoiden opiskeluterveydenhuoltoon.

Laki sairausvakuutuslain väliaikaisesta muuttamisesta 1068/2020 tuli voimaan 01.01.2021–31.12.2021. Muutokset toteutettiin täydentämällä lainsäädäntöä muutamilla uusilla pykälillä. Uudessa lainkohdassa eli 7. §:ssä säädetään COVID-19-tartunnan toteamistutkimuksen korvaustaksasta. Taksasta voidaan sopia valtioneuvoston asetuksen perusteella. Korvaustaksa määräytyy tilanteessa tutkimuksesta aiheutuneeseen kustannukseen, palvelun arvoon ja varoihin. Lain 9. §:ssä määritellään suorakorvausmenettely. Jos 9. §:n mukaan palvelujen tuottaja on perinyt vakuutetun henkilön työnantajalta palkkiona korvauksen määrällä

vähennetyn hinnan, niin korvaus saadaan myöntää palvelujen tuottajalle tilityksen perusteella tavalla, joka voidaan erikseen sopia.

6.3 Valtioneuvoston asetus väliaikaisista poikkeuksista sovellettaessa eräitä vuosilomalain, työaikalain ja työsopimuslain säännöksiä 128/2020

Valtioneuvoston asetus väliaikaisista poikkeuksista sovellettaessa eräitä vuosilomalain, työaikalain ja työsopimuslain säännöksiä 128/2020 1. §:n mukaan laki koskee vuosilomaissa (162/2005) määriteltyjä vuosilomia, työaikalain (872/2019) mukaisia lepoaikoja ja ylityörajoituksia. Lisäksi asetus koskee työsopimuslaissa (55/2001) määriteltyjä työsopimuksen lopettamista koskevia asioita, kuten irtisanomisaikoja. Asetusta voidaan käyttää terveydenhuollossa sekä sosiaalitoimessa. Lisäksi asetusta voidaan soveltaa myös pelastustoimen, hätäkeskustoiminnan ja poliisitoimen henkilöstöön. Säädöksiä työntekijöistä sovelletaan lisäksi virkamieheen ja viranhaltijaan. Laki oli voimassa 18.03.2020 –13.04.2020.

Asetuksen mukaan työnantaja saa poiketa vuosiloman ilmoittamis- ja antamisajankohtiin liittyvistä määräyksistä, siirtää aikaisemmin ilmoitetun vuosiloman ajankohtaa sekä keskeyttää aloitetun vuosiloman. Soveltamisoikeuden taustalla tulee kuitenkin olla toimenpiteiden pakollinen tarve koronavirusepidemian takia. Käytetyillä toimilla ei saa huonontaa työturvallisuutta eikä terveyttä.

Laissa 128/2020 on muitakin erityistilanteen aiheuttamia poikkeusmahdollisuuksia, kuten oikeus teettää työntekijällä ylityötä ilman henkilön suostumusta, soveltaa vuorokausilepoa ja viikkolepoa koskevia määräyksiä sekä enimmäistyöaikaa koskevia säännöksiä. Työntekijän irtisanoutumistilanteessa työnantaja voi pidentää noudatettavaa irtisanomisaikaa työsopimuslain ja työehtosopimusmääräyksen estämättä neljän kuukauden pituiseksi.

7 Koronaviruksen vaikutukset 4H-yhdistykseen

7.1 Toiminnanjohtajan haastattelu

Kaakonkulman 4H-yhdistyksen toiminta on muuttunut poikkeusoloissa merkittävästi, vuoden 2020 kevään alussa toiminta keskeytettiin kokonaan 16.3. alkaen. Keväällä 2020 kaikki 16 kerhoa lopetti väliaikaisesti toimintansa ja kaikki 2 nuorisotilaa suljettiin. Kevään aikana järjestettävät 4H-yrityskurssit jäivät pitämättä ja metsäteemapäivät jäivät järjestämättä. Ainoastaan 1 metsäteemapäivä onnistuttiin siirtämään ja järjestämään syksyllä.

Poikkeusolojen takia peruttiin myös hevostaitomerkkien suorittamistilaisuudet, vuosittaiset ruokakoulut ja päiväleirit sekä paikalliset koulujen infotilaisuudet. Lisäksi osa 4H-yrityksistä lopetti toimintansa.

Yhdistys on tavallisesti ollut aina mukana paikallisten yleisötapahtumien järjestämisessä, mutta vallitsevien rajoitusten voimassa olon myötä nekin peruutettiin. Peruuntuneita tapahtumia olivat 6-luokkalaisille järjestettävä Kantti kestää -tapahtuma, Retkipäivä Särkänniemeen ja Pikkukylien pikkumarkkinat.

Syksyllä 2020 toiminta aloitettiin normaaliin tapaan, mutta joulukuun alussa kerhojen toiminta päätettiin yhdistyksessä muuttaa kokonaan ulkotiloihin ilman mahdollisuutta pitää kerhoa sisätiloissa. Nuorisotiloja pidettiin alkusyksystä auki poikkeusjärjestelyin kävijärajoituksia noudattaen, mutta loppuvuodesta nuorisotilat päätettiin sulkea kokonaan. Toiminnan järjestäminen on poikkeustilanteen ja järjestelyjen myötä muuttanut toiminnan epävarmaksi, sillä toiminnansuunnittelu on vaikeaa toistuvasti muuttuvien rajoitusten ja tautitilanteen takia. Epävarmuus on asia, joka on koettu koko yhdistyksen toiminnassa niin jäsenten kuin johdonkin näkökulmasta.

Toiminnanjohtajan työnmuodot ovat muuttuneet poikkeusolojen takia paljon, sillä ihmisten kohtaamista ja toimintaa on rajoitettu. Työn tekeminen on muuttunut aikaisempaa haastavammaksi, sillä suurin osa kouluvierailuista ja nuorten tapaamisista on muuttunut etäyhteyksien välillä käytäviksi. Epävarmuus on vaikeuttanut työn tekemistä, sillä tapahtumien ja kerhojen muuttaminen koronan salliviin rajoihin on koettu vaikeaksi. Toiminnanjohtaja on kokenut maskien käytön vaikeuttavana asiana työssään, ja ylityötunnit ovat lisääntyneet lisääntyneen suunnittelu- ja työmäärän takia.

Nuorten työntekijöiden suurimmaksi työnmuutokseksi haastateltavan mukaan on koettu rajoitustoimenpiteiden noudattaminen, yhdistyksen omien ohjeiden noudattaminen sekä tulevien kerhokertojen toiminnan suunnittelun epävarmuus. Ongelmana on koettu toistuvasti vaihtuvat rajoitukset, kuten kerhojen toimintapaikkaan vaikuttavat ohjeistukset ja järjestelyt.

Nuorten aktiivisuus on laskenut koronan myötä, sillä kerhojen kävijämäärät ovat olleet laskussa tai kerholaisia ei ole käynyt osassa kerhoissa ollenkaan. Taustalla vaikuttaa myös monien perheiden vastuullinen rajoitustoimenpiteiden noudattaminen.

Poikkeusolosuhteista huolimatta Ajokortti työelämään -koulutukset järjestettiin helmikuussa 2021 aikana suunnitelmien mukaisesti ja yhteistyötapaamisista on saatu järjestettyä pienen osallistujamäärän vuoksi ulkotiloissa kasvokkain. Yhteistyöt kohdeorganisaation yhteistyökumppanien välillä on koettu onnistuneen, vaikka yhteistyötapaamiset ovat vähentyneet. Etäviestimien käyttö on koettu toiminnassa vaihtelevaksi, sillä tekniset ongelmia on ollut ja aito vuorovaikutus on etänä huomattavasti vaikeampaa ja vaativampaa kuin tavallisissa olosuhteissa. Virallisten kokousten järjestäminen on koettu etäyhteyksillä onnistuneeksi keinoksi, mutta muiden tilaisuuksien järjestäminen etänä ovat tuottaneet ongelmia.

Yhdistyksen tulevaisuuden näkyymiin haastateltava suhtautuu positiivisesti ja luottavaisesti, mutta jatkuvasti vaihtuva ja pahentuva tartuntatilanne on lisännyt epävarmuutta tilanteesta ja poikkeusolojen jatkuvuuden kestosta. Haastateltavan toiveena olisi, että kesällä 2021 tilanne paranisi ja toimintaa pystyttäisiin uudelleen palauttamaan normaaliksi.

Nuorten auttaminen ja ohjaaminen ovat suuri osa toiminnanjohtajan työtä, ja poikkeusolot ovat vaikuttaneet ohjaamiseen negatiivisesti. Vaikeana haastateltava on pitänyt tilanteen ajan tasalla pysymistä, sillä esimerkiksi ulkokerhojen pakkasrajojen ja huonojen sääolosuhteiden takia kerhokertoja on jouduttu nopeallakin aikataululla perumaan. Ryhmien ollessa hyvin pieniä on ollut mahdollista pitää erikseen sovittuna poikkeuksena myös osa kerhokerroista sisätiloissa.

Nuorten kannustaminen on haastateltavan mukaan sujunut yllättävän hyvin, sillä yhteydenpito nuoriin on ollut aktiivista soittojen ja viestien välityksellä. Yhteydenpito 4H-kerhonohtajajiin ja 4H-yrittäjiin on ollut molemmin puolin aktiivista, mikä on haastateltavan mukaan ollut positiivinen huomio nuorten käyttäytymisessä. Muutama kerho on poikkeuksellisesti koronan takia lopetettu, mikä ei osaltaan ole ollut kannustavaa nuorille.

Haastateltava koki antaneensa nuorille tarpeeksi tukea tähänastisissa poikkeusoloissa, sillä hän on aktiivisesti ollut nuoriin yhteydessä ja kysellyt kuulumisia. Haastateltava omasta mielestään olisi voinut antaa nuorille vieläkin enemmän tukea, sillä hän myönsi vierailleensa kerhoissa vain harvoin. Kehityskohteena haastateltava näki sen, että voisi käydä aktiivisemmin kerhoissa vierailmassa, vaikka toisaalta nuoret eivät välttämättä arvosta liiallista valvontaa.

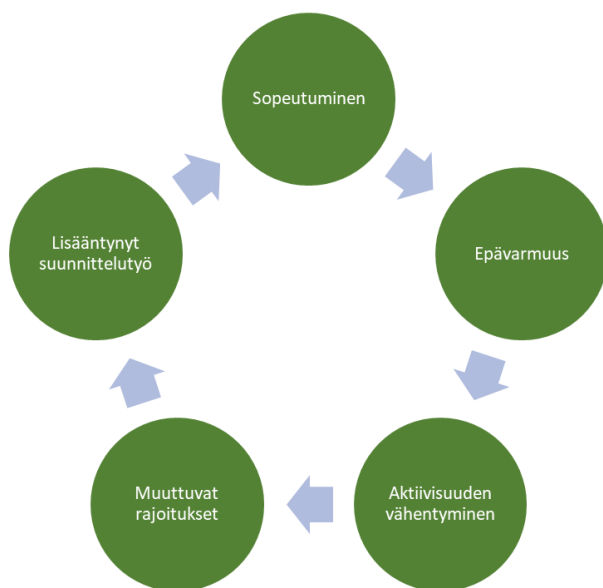
Kesän 2020 kaakonkulman nuorten kesätöihin korona vaikutti vahvasti, ja työt vähentyivät poikkeusolojen takia merkittävästi. Vuoden 2021 kesätöiden määrä on vielä arvoitus, ja 4H-

yrittäjien palveluiden kysyntä voi jopa ennestään laskea, jos asiakkaat epäröivät ottaa nuoria töihin kotiinsa.

Haastateltavan mukaan Suomen 4H-liitossa ei ole koronan takia lomautettu vakituista henkilöstöä, mutta vanhempien työntekijöiden siirtyessä poikkeusoloissa eläkkeelle ei ole heidän tilalleen palkattu uusia työntekijöitä, vaan työtehtävät on jaettu tasaisesti muiden työntekijöiden hoidettavaksi. Nuorista työntekijöistä lomautuksen ovat joutuneet kokemaan lakautettujen kerhojen ohjaajat ja nuorisotilaohjaajat joko sulkujen väliaikaisena aikana tai toiminnan loppuessa väliaikaisesti kokonaan.

Työnmuodoista etätö on lisääntynyt merkittävästi koko 4H-liiton tasolla, sillä etätö suosituksen rajoissa monet työt on voitu hoitaa myös työntekijöiden kodissa. Koronan myötä positiivisena asiana liitolle on kehittynyt etäkerhotyöryhmä, jonka myötä myös uusia ideoita kerhon pitämiseen on syntynyt ja yhdistyksiä on päästy tiedottamaan.

Yhdistys on saanut osaa nuorista aktivoitua lähettämällä kerholaisille kerhotehtäviä kotiin ja jakamalla niistä aiheutuneet onnistumisen kokemukset viestien välityksellä. Ruokakoulun järjestämistä on myös kokeiltu etänä, ja lapset pystyivät kokemaan uuden oppimista 4H:n ohjeiden ja omien vanhempiensa avustuksen avulla. Haastateltava kokee, että uudet onnistuneet toiminnan järjestelykeinot voivat olla hyödyllisiä myös tulevaisuudessa, mutta toimintaa olisi tärkeä jatkaa olosuhteiden mukaan mahdollisimman normaalisti, jotta lapsien ja nuorten kohtaaminen olisi tehokkainta. Haastateltavan mukaa nuorten ja lasten kohtaaminen ovat koko yhdistyksen ydinasia, joka onnistuu aidoimmalla tavalla kohtaamalla ihmiset kasvokkain. Toiminnan muutokset ovat olleet suuria, josta suurimmat ovat kuviossa 2.



Kuvio 2. Toiminnan muutoksia Kaakonkulman 4H-yhdistyksessä

7.2 Nuorten työntekijöiden kokemukset muutoksista

7.2.1 4H-kerhonohjaajien kysely

Nuorten 4H-kerhonohjaajien joukosta kokoon saatiin 13 vastaajaa, joka on hieman enemmän kuin puolet koko yhdistyksen kerhonohjaajista. Tutkimuksen alkuoletuksena oli, että vastaajia olisi todella vaikeaa saada motivoitumaan kyselyyn vastaamiseen. Nuoret ohjaajat kuitenkin lähtivät enemmistönä mukaan tutkimukseen, mikä oli hyödyllistä kokonaiskuvan kartoittamisen kannalta.

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että korona on vaikuttanut työhön ja kerhonohjaamiseen. Toiminnan kannalta merkittävänä kysymyksenä pidettiin sitä, kuinka paljon nuoret kokivat kerhon muuttuneen sisällöltään. Enemmistö (77 %) oli sitä mieltä, että kerhonohjaaminen on muuttunut verraten tilanteeseen ennen koronaa, mutta ei kuitenkaan kokonaan. Loput 23 % koki, että kerhotoiminta ei ole muuttunut ollenkaan ja kerhon ohjelmassa olevat leikit ja pelit ovat säilyneet poikkeusoloista huolimatta samoina. Mielenkiintoinen huomio oli, että jopa 23 % koki, että sisältö oli säilynyt koronasta huolimatta ennallaan. Kukaan ei kuitenkaan kokenut kerhotoiminnan sisällön muuttuneen kokonaan poikkeusolojen aikana.

Kukaan kerhonohjaajista ei ollut kokenut turvattomuutta työssään koronan takia. Vastaajista 69 % on kokenut olonsa täysin turvalliseksi, kun taas 31 % koki, että korona on vaikuttanut kuitenkin turvallisuuden tunteeseen osittain. Työn tekemisen muodot ovat ulkokerhohen järjestämisen myötä muuttuneet. Tästä syystä 54 % kerhonohjaajista koki, että lasten ohjaaminen ulkona on vaikeuttanut ohjaamista. 39 % koki, että kerhonohjaaminen ei ole tuntunut haasteelliselta ulkona ja 7 % koki ulkona ohjaamisen helpommaksi. Merkittävää on, että enemmistö koki toiminnan muuttumisen kokonaan ulkotiloissa haastavammaksi ohjaamisen kannalta.

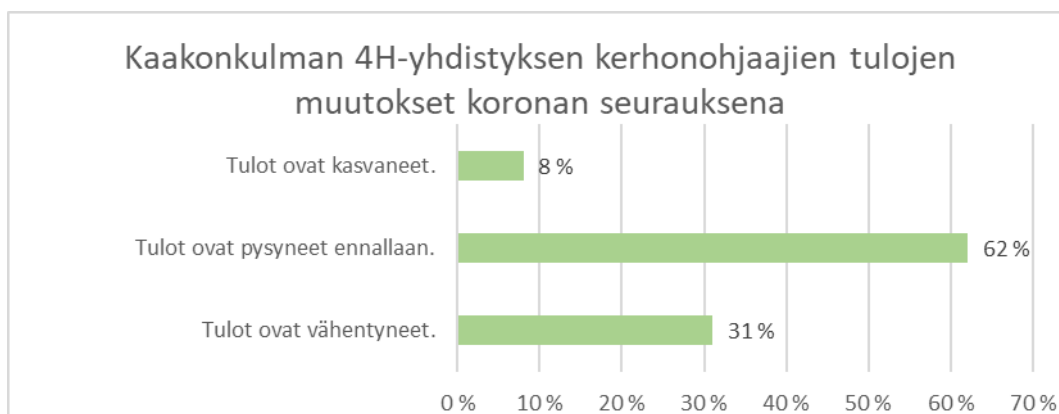
Työnantajan tuki on vaikeissa muutostilanteissa ehdottoman tärkeää. Positiivisena tuloksena voitiin havaita, että kaikki kerhonohjaajat olivat sitä mieltä, että ovat saaneet työhönsä tarpeeksi tukea 4H-yhdistykseltä. Tukea ei koettu kenenkään vastaajan osalta saavan aikaisempaa enemmän, mutta kukaan ei tuntenut jäävänsä tuen ulkopuolelle.

Kerhonohjaajista kerhoa piti yksin vain 8 % ja loput pitivät kerhoa parinsa kanssa. Yhteistyön sujuvuus työkaverin eli kerhonohjaajaparin kanssa koettiin pysyneen kuvion 3 mukaan ennallaan 92 % vastanneen mielestä ja parantuneen 8 % mielestä. Korona ei vaikuttanut kenenkään vastaajan mielestä yhteistyön huonontumiseen, mikä on yhdistyksen kannalta positiivinen asia, ja kertoo hyvästä yhteishengestä yhteisössä.



Kuvio 3. Yhteistyö kerhonojajien välillä

Kerhonojajilta kysyttiin kuvion 4 mukaisesti kaikista tulonlähteistä ja koronan vaikutuksista omien tulojen suuruuteen. Vastaajista 62 % kertoi, että koronatilanne ei ole vaikuttanut tulojen suuruuteen mitenkään. Vastaus oli olettavissa, sillä suurimmalle osalle kerhonojaaminen on ainoa palkkatyö ja täten työt ja palkanmaksu ovat pysyneet ennallaan. Lopuista vastaajista 31 % tulkitsevi koronan vähentäneen tulojaan ja 8 % vastanneiden tuloja korona oli lisännyt. Oli myös tutkimuksen kannalta mielenkiintoista, että osa koki koronan lisäävän tulojaan, vaikka vain vähemmistö olikin tätä mieltä.



Kuvio 4. Koronan vaikutukset kerhonojajien tuloihin

Töiden jatkuminen vaikeasta tilanteesta huolimatta koettiin hyvin merkittävänä nuorten keskuudessa. Vastaajista 92 % koki kerhotoiminnan jatkumisen sekä palkkatulon jatkumisen

olevan todella iloinen asia. Vain 8 % koki, että työnjatkuminen tuntuu itsestään selvältä. Ohjaajat selkeästi pitävät työtään merkittävänä, koska osasivat kertoa arvostuksestaan työtään kohtaan.

7.2.2 4H-yrittäjien kysely

4H-yrittäjille järjestettyyn kyselyyn vastasi yrittäjistä vain 4, joka on vain puolet alueella toimivista yrittäjistä. Vastaajien vähäisestä määrästä johtuen yleistettävyyys yrittäjien kyselyn osalta on hieman huono, mutta kuitenkin pääpiirteiltään mielipiteitä mittaava. Vastaajista 75 % koki, että koronavirus on vaikuttanut yrityksen toimintaan.

Yrittäjistä 50 % kertoi, että koronan takia liiketoiminnan kysyntä on vähentynyt. Vähentymisen taustalla on voinut vaikuttaa esimerkiksi asiakkaiden pelko ottaa nuoria kotiinsa suorittamaan esimerkiksi siivous- tai hoitotöitä. Loput vastaajista eli 50 % oli sitä mieltä, että kysyntä on koronasta huolimatta pysynyt ennallaan. Kysynnän tasaisuuden taustatekijöinä voi olla esimerkiksi tehokas markkinointi tai luotettava vakioasiakaskunta.

Kysynnän vähenemisen seurauksena tulot vähenivät 75 %:lla vastaajista ja 15 %:lla vastaajien tulojen suuruuteen ei ollut vaikutusta (kuvio 5). Saatu tulos oli tutkimuksen aikana jo ennako-oletus, sillä tulojen väheneminen on ollut poikkeusoloissa yleinen ilmiö.



Kuvio 5. Koronan vaikutukset yrittäjien tuloihin

Kyselyyn osallistujista 100 % koki saavansa riittävästi tukea 4H-yhdistykseltä, mikä on sama tulos kuin kerhonohjaajilla. Yrittäjyys taas koettiin kerhonohjaamista turvallisemmaksi työntekemiseksi, minkä taustalla varmasti vaikuttaa monen itsenäinen ja muista ihmisistä riippumaton työskentely ja yrittämisen vapaus. Vastaajista 50 % markkinoi toimintaansa samalla tavalla kuin ennen koronaa ja 50 % markkinoi aikaisempaa enemmän.

Rajoitustoimenpiteiden huomioiminen poikkeusaikana liittyy keskeisesti liiketoimintaan, eikä kukaan vastaajista ollut välttynyt rajoitustoimenpiteiden huomioimiselta. Vastaajista 75 % joutui huomioimaan jonkin verran rajoitustoimenpiteitä, kun taas 25 % joutui huomioimaan rajoitustoimenpiteet tarkemmin. Yrityksen olemassaoloa koronasta huolimatta pidettiin tärkeänä (75 %), mutta 25 % oli sitä mieltä, että yritystoiminnan jatkuvuus on itsestään selvää. Tulos poikkesi kerhonohjaajilta kysytystä, sillä yrittäjyys on itseohjautuvampaa.

8 Johtopäätökset

8.1 Tulosten pohdinta ja vastaukset tutkimuskysymyksiin

Opinnäytetyö toteutettiin keväällä 2021. Kyselyiden toteuttaminen eteni suunnitelmien mukaisesti nopeassa aikataulussa helmi- ja maaliskuussa keväällä 2021. Aluksi kukaan nuorista työntekijöistä ei ollut innokas vastaamaan kyselyyn, mutta toiminnanjohtajan avulla tutkimukseen saatiin kuitenkin melko moni innostumaan ja vastaamaan. Kyselyt olivat vastaajilleen auki viikon ja jokainen halukas pääsi näin ollen vastaamaan kyselyyn oman aikataulunsa mukaisesti. Nuorten mielipiteet olivat melko yhteneväisiä ja samanlaisia.

Kaakonkulman 4H-yhdistyksen toiminnanjohtajan haastattelu saatiin toteutettua yhdellä sovitulla tapaamisella, ja se nauhoitettiin. Poikkeusolosuhteista ja nopeasta aikataulusta huolimatta haastattelu pystyttiin järjestämään kasvokkain. Myöhemmin teksti avattiin litteroimalla ja saatua tulosta analysoitiin. Analysoinnin perusteella voitiin arvioida toiminnan muutoksia ja päätellä, kuinka yhdistys on toiminnassaan suoriutunut korona-aikana. Nuorten kyselyiden ja toiminnanjohtajan haastattelun avulla pystyttiin myös vertailemaan saatuja tuloksia ja niiden yhtäläisyyksiä. Lisäksi voitiin tarkastella, onko työlainsäädännön muutoksilla ollut yhteyttä yhdistyksen toimintaan.

Tutkimuksen avulla saatiin vastaukset kaikkiin yhdistystä koskeviin tutkimuskysymyksiin, joista tärkeimpinä käsiteltiin toiminnan muutoksia poikkeusoloissa ja koronan vaikutuksia työntekoon, kokemuksiin ja mielipiteisiin. Tärkeimpänä johtopäätöksenä tutkimuksesta saatiin, että Kaakonkulman 4H-yhdistyksen toiminta koetaan tärkeäksi nuorten keskuudessa. Toiminta on onnistunut poikkeusoloissakin tukemaan, auttamaan ja työllistämään nuoria. Muutokset ovat tuoneet omat vaikeutensa myös yhdistyksen toimintaan, mutta nuoret ovat kokeneet saavansa tarpeeksi apua työssään.

Miten Suomen työlainsäädäntö on muuttunut koronan seurauksena?

Suomen työlainsäädäntö on muuttunut paljon COVID-19 seurauksena väliaikaisesti. Tartuntatautilakia on muutettu, ja valmiuslaki on jouduttu ottamaan käyttöön. Monet työnantajat ovat joutuneet rajoitusten ja vaikeuden olosuhteiden takia taloudellisesti huonompaan asemaan.

Työntekijöitä on jouduttu lomauttamaan ja irtisanomaan vaikeissa talousolosuhteissa, joten näiden toimenpiteiden toteuttamista on väliaikaisesti helpotettu. Tukia ja korvauksia työnantajille ja työntekijöille on jouduttu myöntämään, jotta yritykset eivät ajautuisi konkurssiin tai työntekijät taloudelliseen ahdinkoon. Kaikki nämä toimenpiteet ovat johtaneet siihen, että lakimuutoksia on jouduttu tekemään nopealla aikataululla.

Työlainsäädäntöön tehdyt poikkeukset mahdollistivat työntekijän lomauttamisen ja irtisanomisen kevyemmistä syistä, sillä organisaatioiden taloudellista taakkaa haluttiin helpottaa. Toisaalta myös työntekijöiden oikeuksia takaisinottovelvollisuuden ja maksujen avulla pyrittiin parantamaan kokonaistilanne kuitenkin huomioiden. Työllisyyteen vaikuttavia maksuja, kuten vakuutusmaksuja on alennettu, jotta työllisyyden kuluja saataisiin laskettua mahdollisimman alhaisiksi.

Poikkeusolosuhteet ovat johtaneet työnantajien osalta tartuntariskien huomioon ottamiseen ja riskien jatkuvaan arviointiin. Lisäksi osalle aloista on voitu soveltaa säädöksiä, jonka seurauksena työntekijät ovat voineet joutua COVID-19 aiheuttamiin työtehtäviin, tekemään yllitöitä tai keskeyttämään lomansa.

Rajoitustoimenpiteet ovat vaikuttaneet eri aloille hieman eri tavoin. Osa yrityksistä on toiminut poikkeusoloissa normaalisti, mutta osa on joutunut sulkemaan ovensa pakollisten rajoitusten vuoksi. Ravintola-alalla ja kulttuurialalla on esimerkiksi ollut tilanteita, jossa palkan maksu on voitu keskeyttää kokonaan toiminnan loppuessa viranomaisten päätöksen takia väliaikaisesti. Työlainsäädännön muutosten lisäksi myös monet muut kokoontumisrajoituksia koskevat lakimuutokset ovat vaikuttaneet käytännössä ihmisten työhön ja työnmuotoihin.

Minkälaisia asioita koronasta on aiheutunut kohdeorganisaatioon?

Kaakonkulman 4H-yhdistyksessä on jouduttu sopeutumaan rajoitustoimenpiteisiin. Yhdistys on joutunut perumaan kursseja, tapahtumia, tapaamisia, koulutuksia ja kerhoja. Lisäksi nuorisotiloja on jouduttu sulkemaan, ja osa 4H-yrittäjistä on poikkeusolojen seurauksena joutunut lopettamaan toimintansa. Kerhot on jouduttu poikkeuksellisesta järjestämään ulkotiloissa, ja nuorten aktiivisuus on poikkeusolojen seurauksena laskenut yhdistyksen toiminnassa.

Poikkeusolot ovat johtaneet osan kerhonojajien ja nuorisotilojen ohjajien lomauttamiseen sekä tuen lisäämiseen. Lisäksi nuoria on jouduttu aktivoimaan toimintaan osallistumiseen etäyhteyksien avulla. 4H-liiton etätyökerhoryhmä on luotu COVID-19 viruksen takia järjestämään poikkeusolojen toimintaa, ja rajoitustoimenpiteiden valvontaa on jouduttu lisäämään.

Miten rajoitukset ovat vaikuttaneet kohdeorganisaatioon?

Yhdistyksen toimintaa on järjestetty etäviestimien avulla, mikä on aiheuttanut yhdistykselle haasteita esimerkiksi kokousten ja tapaamisten järjestämisen osalta. Nuorten kohtaaminen ja aktivoiminen on entistä haastavampaa, sillä kohtaamisia kasvokkain on rajoitettu.

Epävarmuus jatkuvasti muuttuvien rajoitustoimien takia on lisännyt toiminnanjohtajan työmäärää sekä vaikeuttanut nuorten työskentelyä. Toiminnan suunnittelu ja kerhojen jatkuvuus on muuttunut hyvin epävarmaksi, sillä rajoituksiin on tullut muutoksia jatkuvasti. Tulevaisuus koetaan poikkeusolosuhteista huolimatta positiivisena, vaikka tulevien tapahtumien järjestäminen on muodostunut hyvin vaikeaksi.

Miten korona on koettu kohdeorganisaatiossa ja sen toiminnassa?

Toiminnanmuutokset ovat vaikeuttaneet niin nuorten kuin toiminnanjohtajankin työtä, mutta toimintaa on silti pystytty jatkamaan. Tämä on merkittävää, sillä nuorten harrastus- ja työtoiminta on kärsinyt maanlaajuisesti poikkeusoloissa ja työttömyys on kasvanut. Kaakonkulma on lisäksi pieni maantieteellinen alue, joten toiminnan jatkuminen on ollut varmasti merkittävää asia monen paikallisen henkilön mielestä.

Työn jatkumista pidettiin koko yhdistyksessä arvokkaana ja merkityksellisenä asiana. Tästä voidaan vetää johtopäätös, että toiminta on monelle työntekijälle mieluista tekemistä muun arjen keskellä. Yhdistys on selkeästi onnistunut arvoissaan ja tavoitteissaan, sillä työn kokeminen merkityksellisenä kertoo varmasti siitä, että nuoret ovat saaneet työstään mielihyvää ja onnistumisen kokemuksia. Lisäksi moni on varmasti tuntenut kehittävänsä itseään arvostaessaan työtään.

4H-kerhonohjaajista enemmistö koki kerhotoiminnan sisällön muuttuneen poikkeusolojen takia, sillä toimintaa on järjestetty pääasiassa vain ulkotiloissa. Kerhonohjaaminen koettiin ohjaajien kesken melko turvallisena, joten yhdistys on varmasti onnistunut rajoitustoimien noudattamisessa hyvin.

Kerhonohjaajista enemmistön tulot säilyivät ennallaan, joka on nuorien kannalta hieno asia. Palkan jatkuminen normaalina on pystynyt turvaamaan nuorten normaalia rahan käyttöä myös poikkeusolosuhteista huolimatta. Kerhonohjaaminen ulkona koettiin työtä vaikeuttavana tekijänä, joten tässä asiassa yhdistyksellä voisi olla parantamisen varaa. Nuoret ehkä kokivat keinonsa riittämättömiksi ohjata lapsia turvallisesti ulkona tai lasten tai itsensä motivoimisen leikkeihin ulkona vaikeaksi.

4H-yrittäjät kokivat yrittämisen kerhonohjaamista turvallisemmaksi, ja taustalla varmasti vaikuttaa itsensä työllistäminen. Yrittäjien tulot vähenivät enemmistöllä, sillä palveluiden kysyntäkin väheni poikkeusolojen takia. Yrityksen markkinointiin 4H-yrittäjät panostivat joko samalla tavalla kuin ennen koronavirusta tai enemmän, mikä kertoo nuorten halusta jatkaa yritystoimintaansa poikkeusolojen aiheuttamista vaikeuksista huolimatta.

Onko yhdistyksen toiminnassa onnistuttu?

Kerhonojajaajat kokivat työnsä jatkuvuuden ja yhteistyön onnistumisen merkitykselliseksi tutkimuksen perusteella. Kaikki kerhonojajaajat ja 4H-yrittäjät kokivat saavansa tarpeeksi tukea yhdistykseltä. Tämä kertoo siitä, että yhdistyksen toiminnanjohtaja on onnistunut työssään auttaa ja ohjata nuoria.

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että yhteishenki yhdistyksessä nuorten ja toiminnanjohtajan välillä on erittäin hyvää ja avointa. Mielipiteitä ja kuulumisia vaihdetaan jatkuvasti ja nuoret ovat aina tervetulleita yhdistyksen toimipaikkaankin rajoitusten sallimissa rajoissa. Tärkein huomio oli, että kaikki tutkimuksen osallistujat tunsivat olevansa osana yhdistyksen antamaa tukea.

Tulevaisuudessa kohdeorganisaatioon toteutetulle tutkimukselle voitaisiin tehdä jatkotutkimus esimerkiksi toiminnan parannusehdotuksista. Opinnäytetyössä käytettyä tutkimusta voitaisiin hyödyntää myös muissa yhdistyksissä, jotta mahdollisia epäkohtia voitaisiin saada selville. Tutkimusta voitaisiin lisäksi käyttää eri yhdistyksien tyytyväisyyden ja onnistumisen vertailuun. Vertailu ja saatujen tulosten tilastointi auttaisivat hahmottamaan kokonaistilannetta ja toiminnan kehittymistä koko liiton tasolla.

Yhteenveto

Opinnäytetyön teoriaosio onnistui hyvin, ja tietopohjaa löytyi internetistä valtavasti. Tietoa oli paljon saatavilla, joten olennaisen tiedon rajaaminen opinnäytetyön kannalta tärkeisiin asioihin oli melko haastavaa. Lisäksi lainsäädäntö, rajoitukset ja suositukset muuttuivat prosessin aikana paljon, joten ajankohtaisimman tiedon rajaaminen kesken työn tekemisen aiheutti haasteita.

Opinnäytetyöhön onnistuttiin liittämään keskeiset Suomessa tapahtuneet työlainsäädännön muutokset korona aikana. Muuttunut lainsäädäntö on suurelta osaltaan väliaikaista, joten lakimuutoksia ei ole selkeästi listattu voimassa oleviin lakeihin. Opinnäytetyön tuloksena saatiin laaja koonti poikkeusolojen aiheuttamista muutoksista Suomen työlainsäädäntöön.

Kaakonkulman 4H-yhdistyksen toiminta on muuttunut paljon poikkeusolojen vaikutuksesta. Valmiuslaissa määritellään eri toimijoiden rajoittamisesta ja ohjaamisesta, joten laki on vaikuttanut suuresti myös yhdistyksen toimintaan. Rajoitustoimet ja ohjeet ovat syntyneet valmiuslain ja tartuntalain käyttöön ottamisesta, joten lainsäädännölliset poikkeusajan muutokset ovat olleet tiiviisti yhteydessä myös kohdeorganisaatioon.

Muut tutkimuksessa läpi käydyt työlakien muutokset eivät suoraan ole olleet yhteydessä paikallisen yhdistyksen toimintaan, mutta tarvittaessa niitä on voitu soveltaa koko 4H-liiton

tasolla. Vaikeassa tilanteessa liitto olisi voinut soveltaa esimerkiksi työntekijän takaisinotto-velvollisuutta. Suurimpana muutoksena liitolle on kuitenkin muutoksista aiheutunut etätyökentelyn lisääminen ja kokoontumisrajoitukset.

COVID-19 viruksen aiheuttama pandemia ei ole vielä ohi, joten vielä ei voida tutkia koronaviruspandemian kokonaisvaikutuksia lainsäädäntöön ja poikkeuslakien onnistumiseen. Tällä hetkellä voidaan tarkastella ainoastaan väliaikatilannetta, sillä tulevia lakimuutoksia ei voida ennakoida. Tulevaisuus näyttää myös tarpeen uusille lakimuutoksille, poikkeusolojen kestolle sekä 4H-yhdistyksen toiminnan muodoille.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden arviointia voidaan tarkastella reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, pysyvyyttä tai toimintavarmuutta. Validiteetti kuvaa tutkimuksen pätevyyttä eli sen hyvyyttä mitata sitä mitä oli tarkoitus mitata. (Karjalainen 2010, 23.)

Tutkimuksen reliabiliteettia voidaan pitää melko hyvänä, sillä jos mielipidemittausta toistettaisiin saman ajan sisällä, tulokset olisivat melko samanlaisia. Validiteetin kannalta mitattiin sitä mitä pitikin eli toiminnan muutoksia. Tutkimustulokset ja saadut johtopäätökset vastasivat tutkimuskysymyksiin, joten opinnäytetyön validiteetti oli hyvä.

Kyselyyn vastannut joukko oli pieni, mutta huomioon tulee ottaa, että kyseessä on pieni paikallinen yhdistys. 4H-kerhonohjaajille tehty tutkimus on kyseiseen joukkoon yleistettävä, sillä yli puolet vastasivat kyselyyn. 4H-yrittäjistä vastasi hieman alle puolet, joten yleistettävyyys isompaan joukkoon ei ole täysin luotettava.

Tutkimus toteutettiin käyttäen kahta tutkimusmenetelmää, jotka olivat kysely ja haastattelu. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselyä nuorille, koska se oli poikkeusoloissa ainut vaihtoehto toteuttaa tutkimus kohderyhmään. Jos nuorista osaa olisi voinut tilanteessa haastatella kyselyn lisäksi, olisi lopputulos tutkimukseen ollut varmasti laajempi, informatiivisempi ja syvällisempi.

Kysely oli melko rajattu, joten tutkimus olisi voinut olla normaaliolosuhteissa toteutettuna monipuolisempi ja luotettavampi. Kyselyyn vastanneiden määrä olisi voinut olla vielä suurempi, jotta vastauksia voitaisiin pitää vielä luotettavimpina ja yleistettävimpinä. Avoimien kysymysten avulla voitaisiin tutkia vielä laajemmin nuorten työntekijöiden mielipiteitä, mutta tiukan aikataulun takia ei avoimia kysymyksiä tutkimukseen voitu ottaa mukaan.

Kyselyt toteutettiin anonymisti, joten tutkimustuloksia voidaan pitää rehellisinä. Ketään tutkimukseen vastannutta ei voida yksilöidä, joten myös epäkohtiin sai vastata ilman pelkoa

tuomituksi tulemisesta. Tutkimuksen vastausten todenperäisyys ja luotettavuus olivat täten melko varmasti hyviä. Kysely oli myös tarpeeksi yksinkertainen ja nopea täyttää, joten tutkimukseen saatiin melko moni vastaamaan.

Lähteet

4H-yritys. 4H-liitto 2021c. Viitattu 10.3.2021 Saatavissa <https://4h.fi/toita/perusta-oma-yritys/>

Alaja, A. 2021. Päivitetty koonti väliaikaisista lakimuutoksista. TYJ Viitattu 15.2.2021 Saatavissa <https://www.tyj.fi/news/paivitetty-koonti-valiaikaisista-lakimuutoksista/>

Epidemia. Terveyskirjasto Viitattu 26.2.2021 Saatavissa https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=Ilt00728

HE 231/2020

HE 26/2020

HE 92/2020

Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvoori J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino

Järjestön toiminta. 4H-liitto 2021a. Viitattu 26.3.2021 Saatavissa <https://4h.fi/4h-jarjestona-2/jarjeston-toiminta/>

Karjalainen, L. 2010. Tilastotieteen perusteet. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Kerhot. 4H-liitto 2021b. Viitattu 11.3.2021 Saatavissa <https://4h.fi/tekemista/kerhot/>

Kysymyksiä ja vastauksia koronasta ja työsuojelusta. Työsuojelu Viitattu 20.3.2021 Saatavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/biologiset-tekijat/korona>

Laki koronavirusepidemian vuoksi palkatta työstä poissa olevalle maksettavasta väliaikaisesta tuesta 297/2020

Laki ravitsemisyriyten uudelleentyöllistämisen tukemisesta ja toiminnan rajoitusten hyvitämisestä 403/2020

Laki sairausvakuutuslain 4 luvun muuttamisesta 1156/2020

Laki sairausvakuutuslain väliaikaisesta muuttamisesta 1068/2020

Laki työntekijän eläkelain mukaisen vakuutusmaksun tilapäisestä alentamisesta vuonna 2020 195/2020

Laki väliaikaisesta poikkeamisesta osakeyhtiölaista, osuuskuntalaista, yhdistyslaista ja eräistä muista yhteisölaeista covid-19-epidemian leviämisen rajoittamiseksi 677/2020

Laki väliaikaisista poikkeuksista työttömyysturvalakiin covid-19-epidemian vuoksi 315/2020

Oikeustieteellinen tutkimus. Tieteen termipankki Viitattu 23.2.2021 Saatavissa https://tieteen termipankki.fi/wiki/Oikeustiede:oikeustieteellinen_tutkimus

Sairasvakuuslaki 21.12.2004/1224

Suojanen, K., Korte, A., Savolainen, H. & Vanhanen, P. 2015. Lakiopas. 1.painos. Helsinki: KS-Kustannus Oy.

Toiminta. Kaakonkulman 4H-yhdistys 2021. Viitattu 12.3.2021 Saatavissa <https://kaakonkulma.4h.fi/toiminta/>

Työehtosopimukseen koronaepidemian vuoksi tehdyt muutokset. Palvelualojen ammattiliitto Viitattu 20.3.2021 Saatavissa <https://www.pam.fi/wiki/tyoehtosopimukseen-koronaepidemian-vuoksi-tehdyt-muutokset.html>

Työlainsäädäntö. Työ- ja elinkeinoministeriö Viitattu 1.3.2021 Saatavissa <https://tem.fi/tyolainsaadanto>

Työntekijöiden suojelua biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta tehostetaan. Sosiaali- ja terveysministeriö Viitattu 26.3.2021 Saatavissa <https://stm.fi/-/tyontekijoiden-suojelua-biologisten-tekijoiden-aiheuttamalta-vaaralta-tehostetaan>

Työntekijöiden suojelua biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta tehostetaan. Sosiaali- ja terveysministeriö Viitattu 20.3.2021 Saatavissa <https://stm.fi/-/tyontekijoiden-suojelua-biologisten-tekijoiden-aiheuttamalta-vaaralta-tehostetaan>

Työsopimuslaki 55/2001

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Uuden koronaviruksen aiheuttama epidemia. Terveyskirjasto Viitattu 27.2.2021 Saatavissa https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01257#s1

Valli, R. 2018a. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 5.uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus

Valli, R. 2018b. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. 5.uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus

Valmiuslain käyttöönottoaminen korona-aikana. Eduskunta Viitattu 27.2.2021 Saatavissa https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oi-keus/LATI/Sivut/valmiuslain-kayttoonottaminen-koronavirustilanteessa.aspx

Valmiuslaki ja tartuntatautilaki. Eduskunta Viitattu 26.2.2021 Saatavissa https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/valmiuslain-kayttoonottaminen-koronavirustilanteessa/Sivut/valmiuslaki-ja-tartuntatautilaki.aspx

Valtioneuvoston asetus työntekijöiden suojelemiseksi biologisista tekijöistä aiheutuvilta vaaroilta annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta 747/2020

Valtioneuvoston asetus väliaikaisista poikkeuksista sovellettaessa eräitä vuosilomalain, työaikalain ja työsopimuslain säännöksiä 128/2020

Yhteistoimintalaki 334/2007

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake 4H-kerhonoijaajille

Kysely 4H-kerhonoijaajille

Kysely on tarkoitettu Kaakonkulman (Miehikkälän, Virolahden ja Haminan seudun) kerhonoijaajille. Kysely on osana Katriina Pakkasen opinnäytetyötä. Valitse jokaisesta kysymyksestä se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa mielipidettäsi. Muista lopuksi lähettää vastauksesi. Vastaa kyselyyn vain kerran. Kiitos vastauksestasi jo etukäteen :)

1. Onko korona vaikuttanut työhösi?

- Kyllä
- Ei

2. Onko kerhon ohjaaminen muuttunut koronan myötä?

- Ei ole muuttunut. Kerhossamme on samat leikit, vaikka olemmekin ulkona.
- On muuttunut, mutta ei kokonaan.
- On muuttunut kokonaan.

3. Oletko kokenut työolosi turvalliseksi korona-aikana?

- Olen tuntenut oloni turvalliseksi.
- Olen tuntenut oloni turvalliseksi, mutta en samalla tavoin kuin ennen koronaa.
- Olen tuntenut turvattomuutta.

4. Oletko kokenut kerhonoijaamisen ulkona haasteellisiksi?

- Olen kokenut sen samanlaisiksi kuin ennen rajoituksia.
- Ulkona ohjaaminen on vaikeuttanut työtäni.
- Kerhonoijaaminen on helpompaa kuin ennen.

5. Oletko kokenut korona-aikana saavasi tarpeeksi tukea työhösi 4H-yhdistykseltä?

- Olen kokenut saavani riittävästi tukea.
- Olen kokenut saavani tukea aikaisempaa enemmän.
- Koen, että en ole saanut tarpeeksi tukea.

6. Onko korona tuonut vaikeuksia yhteistyöhön sinun ja kerhonoijaajaparisi välillä?

- Yhteistyö on huonontunut koronan myötä.
- Yhteistyö on pysynyt samana kuin ennen.
- Yhteistyö on parantunut aikaisempaan verrattuna.
- Pidän kerhoa yksin.

7. Mieti kaikkia tulon lähteitäsi. Onko korona vaikuttanut tulojesi suuruuteen?

- Korona ei ole vaikuttanut.
- Korona on vähentänyt tulojani.
- Korona on lisännyt tulojani.

Liite 2. Kyselylomake 4H-yrittäjille

Kysely 4H-yrittäjille

Kysely on tarkoitettu Kaakon Kulman 4H-yrittäjille osana Katriina Pakkasen opinnäytetyötä. Valitse jokaisesta kysymyksestä se vaihtoehto, joka parhaiten kuvaa mielipidettäsi. Muista lopuksi lähettää vastauksesi.
Vastaa kyselyyn vain kerran.
Kiitos vastauksestasi jo etukäteen :)

1. Onko koronavirus vaikuttanut työhösi?

- Kyllä
- Ei

2. Miten korona on vaikuttanut yrityksesi tuotteen/palvelun kysyntään?

- Korona on vähentänyt kysyntää.
- Korona on lisännyt kysyntää.
- Kysyntä on pysynyt ennallaan.

3. Mieti kaikkia tulonlähteitäsi. Onko korona vaikuttanut tulojesi suuruuteen?

- Korona ei ole vaikuttanut.
- Korona on vähentänyt tulojani.
- Korona on lisännyt tulojani.

4. Oletko kokenut saavasi tarpeeksi tukea työhösi 4H-yhdistykseltä?

- Olen kokenut saavani riittävästi tukea.
- Olen kokenut saavani tukea aikaisempaa enemmän.
- Koen, että en ole saanut tarpeeksi tukea.

5. Oletko kokenut yrittäjyytesi turvalliseksi korona aikana?

- Olen kokenut yrittäjyyden turvalliseksi.
- Olen kokenut yrittäjyyden melko turvalliseksi.
- En ole kokenut yrittäjyyttä turvallisenä.

6. Onko yrityksesi markkinointi muuttunut koronan myötä?

- Markkinoin aikaisempaa enemmän.
- Markkinoin samalla tavalla kuin ennen.
- Markkinoin vähemmän kuin ennen.

7. Oletko joutunut huomioimaan koronan aiheuttamia rajoitustoimenpiteitä yritystoiminnassasi?

- Kyllä olen joutunut huomioimaan rajoitustoimenpiteitä.
- Olen joutunut huomioimaan jonkin verran rajoitustoimenpiteitä.
- Rajoitustoimenpiteet eivät ole koskeneet yritystoimintaani ollenkaan.

Liite 3. Haastattelukysymykset

Alueellinen/yksilöllinen näkökulma

1. Miten kaakonkulman 4H-yhdistyksen toiminta on muuttunut koronaviruksen myötä? (2020-2021)
2. Miten työsi muodot ovat muuttuneet poikkeusoloissa?
3. Miten järjestämänne toimintaa on rajoitettu yhdistyksessä?
4. Miten nuorten työnteko on muuttunut?
5. Onko korona vaikuttanut nuorten aktiivisuuteen toiminnassanne?
6. Onko tulevia tapahtumia/tempauksia, jotka järjestetään poikkeusoloissa?
7. Kuinka yhteistyö muiden toimijoiden kanssa on onnistunut poikkeusoloissa?
8. Miten suhtaudut yhdistyksen toimintaan tulevaisuudessa?
9. Mikä on ollut mielestäsi tähän mennessä tärkeintä huomioida nuorten ja lasten ohjaamisessa, auttamisessa ja johtamisessa poikkeusoloissa?
10. Kuinka kannustaminen työntekoon ja uuden oppimiseen on sujunut?
11. Oletko mielestäsi tukenut nuoria tarpeeksi korona-aikana?
12. Vaikuttaako poikkeustilanne nuorten kesätöihin alueellanne?

Koko Suomen 4H:n näkökulma

13. Onko Suomen 4H-järjestössä jouduttu lomauttamaan henkilöstöä?
14. Onko työn muodot yleisesti ottaen muuttuneet koko liitossa?
15. Onko liitolle tapahtunut jotain positiivista koronan myötä? (mm. uusia ideoita, netissä toteutettavia koulutuksia ym. joita voidaan myös normaaliolosuhteissa hyödyntää)