

**TILIPÄIVÄ KOITTA**

-

**MAASEUTUSIHTTEERIEN PALKKAUKSEN KEHITYS 2010—2019**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Maaseutuelinkeinot, Mustiala

kevät 2021

Suvi Alatalo

Mustiala

---

Tekijä	Suvi Alatalo	Vuosi 2021
Työn nimi	Tilipäivä koittaa—Maaseutusihteerien palkkauksen kehitys 2010—2019	
Ohjaajat	Monna Alatalo	

---

## TIIVISTELMÄ

Tavoitteena opinnäytetyössä oli selvittää maaseutusihteerien palkkauksen kehitystä vuosina 2010—2019. Tutkimusaineistona työssä oli toimeksiantajan, Agrologien Liiton, teettämät palkkatutkimukset, joista tutkittiin eri demografisten tekijöiden (ikä, sukupuoli, koulutustaso) vaikutusta palkkaukseen ja yleisiä palkkauksen kehityslinjoja. Maaseutusihteerin näkökulmaa opinnäytetyöhön tuotiin haastatteluilla, joista selvitettiin maaseutusihteerin toimenkuvan muuttumista.

Tutkimustuloksissa saatiin selville, että maaseutusihteerien palkan kehitys on ollut lähtökohtaisesti nousujohteista. Miesten ja naisten palkat eivät kuitenkaan ole aivan samalla tasolla. Palkan eroihin vaikuttavat olennaisesti asema työyhteisössä, koulutus sekä työkokemus. Keskiansioissa on havaittavissa maltillisia eroja eri alueiden välillä Suomessa.

Maaseutusihteerin toimenkuvan peruseriaatteet eivät ole muuttuneet vuosien aikana, vaikka kehitystä ja muutosta on tapahtunut. Pääsääntöisesti asiakkaina ovat viljelijät, vaikka maanomistajat ovat vakiinnuttaneet asemaansa asiakasryhmänä. Ammatin tulevaisuuteen liittyviä muutoksia ei koeta huonona.

Avainsanat   Ansiokehitys, palkkaus, viranhaltijat

Sivut           33 sivua ja liitteitä 3 sivua

Mustiala

---

Author	Suvi Alatalo	Year 2021
Subject	Agricultural secretaries' wage development 2010—2019	
Supervisors	Monna Alatalo	

---

**ABSTRACT**

The aim of the thesis was to find out the development of the remuneration of agricultural secretaries in 2010—2019. The research material in the work was wage surveys from the commissioner, Agrologien Liitto. These wage surveys examined the impact of different demographic factors (age, gender, level of education) on wages and general wage trends. The perspective of the agricultural secretary on the thesis was brought in through interviews, which examined the change in the job description of the agricultural secretary.

The results of the study revealed that the agricultural secretaries' wage development has been on an upward trend. However, men's and women's wages are not the same. Wage differences are essentially affected by position in the work community, education, and work experience. There are some differences in average income between different areas in Finland.

The basic principles of the job description of agricultural secretaries have not changed over the years although there have been development and change. Customers are mainly farmers although landowners have established themselves as a customer group. Possible changes in agricultural secretaries' job description are not seen as negative.

Keywords wage development, wage level, local government officials

Pages 33 pages and appendices 3 pages

## Sisällysluettelo

1	Johdanto .....	1
2	Työlainsäädäntöä .....	2
3	Palkka .....	4
3.1	Vastike .....	4
3.2	Palkanmaksu .....	4
3.2.1	Vähennykset .....	6
3.2.2	Työantajalle aiheutuvat kustannukset .....	9
4	Maaseutuhallinto .....	10
5	Tutkimuksen tulokset .....	11
5.1	Palkkatutkimusten tulosten analysointi .....	12
5.2	Haastattelut .....	21
5.2.1	Taustatiedot .....	22
5.2.2	Koulutus .....	22
5.2.3	Toimenkuva ja sen muutokset .....	24
5.2.4	Ammatin tulevaisuus .....	27
6	Yhteenveto ja johtopäätökset .....	28
	Lähteet .....	31

## Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuva 1.	Agrologien aritmeettinen keskipalkka 2010—2019 .....	13
Kuva 2.	Naisten ja miesten keskipalkat .....	14
Kuva 3.	Miesten palkkojen kehitys aseman mukaan .....	15
Kuva 4.	Naisten palkkojen kehitys aseman mukaan .....	17
Kuva 5.	Koulutustasojen jakautuminen palkkatutkimuksissa .....	18

Taulukko 1.	Valtion progressiivinen tuloveroasteikko vuonna 2021 (Valtiovarainministeriö, 2020) .....	7
Taulukko 2.	Työeläkevakuutusmaksu (Verohallinto, n.d.) .....	8

## **Liitteet**

Liite 1 Kuvakaappaus Agrologien keskiansiot alueittain -taulukosta

Liite 2 Saateviesti

Liite 3 Haastattelukysymykset

## 1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia maaseutuhallinnossa töissä olevien maaseutusihteerien palkkauksen kehitystä vuodesta 2010 vuoteen 2019 asti. Tutkittava aikajana on kymmenen vuotta, sillä pidemmältä ajalta saadut tulokset antavat paremmin näkemystä palkan kehityksestä. Opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta ja Agrologien Liiton tekemien palkkatutkimusten tulosten tutkimisesta sekä vertailusta. Näiden lisäksi opinnäytetyöhön sisältyy kolmen maaseutusihteerin haastattelu. Haastatteluiden kautta saadaan opinnäytetyön näkökulmaa lähemmäs maaseutusihteerin ammattia, mikä ei pelkästään palkkatutkimuksien kautta onnistu niiden keskittyessä suurempaan ammattijoukkoon.

Palkka, palkkaaminen ja näiden kehittyminen on aiheena mielenkiintoinen erityisesti tässä tapauksessa, kun keskitytään oman alan ammattiin, joka on mahdollinen urasuuntaus agrologiksi (AMK) valmistuvalle. Opinnäytetyön tavoitteen saavuttamisessa auttavat tutkimuskysymykset, joiden avulla pyritään avaamaan maaseutusihteerin palkkatilannetta:

- Millaisia yleisiä kehityslinjoja maaseutusihteerin palkkauksessa on havaittavissa?
- Miten demografiset tekijät (ikä, sukupuoli, koulutustaso) vaikuttavat palkkaukseen?
- Miten maaseutusihteerin toimenkuva on muuttunut? Onko toimenkuvan muuttumisella vaikutusta palkkaan?

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Agrologien Liitto, joka on perustettu vuonna 1925. Liiton jäsenmäärä on noin 4000 ja melkein puolet näistä jäsenistä toimii maaseutu- tai maatalousyrittäjinä. Jäseniä toimii myös esimerkiksi erilaisissa hallinto-, myynti- ja neuvontatehtävissä. (Agrologien Liitto, n.d.)

## 2 Työlainsäädäntöä

Työntekijän suojelemiseksi on työlainsäädännössä olemassa erilaisia säännöksiä. Näistä säännöksistä ei voida poiketa työntekijän kannalta heikompaan suuntaan. Peruslakina työelämässä toimii työsopimuslaki, jota sovelletaan julkisella ja yksityisellä sektorilla. (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d.) Työsopimuslakia sovelletaan työsuhteessa työskentelevän työntekijän sopimukseen, jossa työntekijä tai työntekijät sitoutuvat työskentelemään työnantajan johdon ja valvonnan alla palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Lakia tulee soveltaa myös niissä tilanteissa, joissa vastikkeesta ei olisikaan sovittu, mikäli kyseisen työn suorittaminen ilman vastiketta ei tosiasiain nojalla ole perusteltua. (Työsopimuslaki 55/2001) Muita esimerkkejä sovellettavista laeista yksittäisen työntekijän työsuhteessa ovat työaikalaki, opintovapaalaki sekä vuosilomalaki. Palvelussuhteista, joissa virkamiehet työskentelevät, on säädetty erikseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d.)

Työehtosopimus eli TES on sopimus ehdoista, joita työsuhteissa tai työsopimuksissa on noudatettava. Sopimuksessa osapuolina ovat työnantajat, joita voi olla yksi tai useampi, tai työnantajien yhdistys sekä yksi tai useampi työntekijöiden yhdistys. Työehtosopimusten kaksi olennaista tehtävää on turvata vähimmäistaso työntekijöiden työehtoihin sekä työrauhavelvollisuus. Työsopimuksen ollessa edes osittain ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa, on niiltä osin työsopimus mitätön. (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d.)

Työehtosopimus voi olla normaalisitova tai yleissitova. Normaalisitovassa työehtosopimuksessa ei ole työntekijöiden järjestäytymisellä merkitystä. Sopimus velvoittaa allekirjoittaneita osapuolia ja työehtosopimuksen solmineeseen työnantajaliittoon kuuluvia työnantajia. Työnantajaa sitovat normaalisitovuuden perusteella kaikki työehtosopimuksen määräykset ja työolonormit, kuten erimielisyyksien selvittämismenettelyä koskevat määräykset. (Mattinen ym., 2020, s.20)

Yleissitovassa työehtosopimuksessa koskevat työsuhteen ehtoja vastaavasti työnormit, jotka velvoittavat yleissitovuuden nojalla myös järjestäytymättömiä työnantajia. Yleissitovasta työehtosopimuksesta on kyse silloin, kun sopimus on valtakunnallinen ja edustaa asianomaista alaa. Yleissitovuuden vahvistamislautakunta ratkaisee yleissitovuuden. Mikäli työnantaja toimii alalla, jota työehtosopimuksessa oleva soveltamispykälä koskee, tulee

noudattaa määräyksiä, jotka koskevat työsuhteen ehtoja. Esimerkkejä tällaisista määräyksistä ovat palkkaa ja työaika koskevat määräykset. (Mattinen ym., 2020, s. 20)

Virkaehtosopimuksilla taas sovitaan kirkon, kuntien ja valtion palvelussuhteen ehdoista, joissa käytetään julkista valtaa. Työntekijästä käytetään nimitystä virkamies, sillä hän työskentelee virkasuhteessa. Virkamiehellä on työsuhteessa olevaa työntekijää laajemmat velvollisuudet, sillä hän huolehtii virkatoimiensa lainmukaisuudesta eli virkavastuusta. Virkasuhteessa oleva työntekijä käyttää julkista valtaa työssään, esimerkiksi päättää yritysten ja kansalaisten velvollisuuksista ja oikeuksista. (JHL, n.d.) Viranhoidosta on säädetty useammassa laissa, joista esimerkkinä valtion virkamieslaki (750/1994) ja laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003).

Virkojen perustaminen onnistuu määrärahojen rajoissa, jotka ovat käytössä palkkaukseen. Valtioneuvoston asetuksella säädetään virkojen perustamisen lisäksi niiden muuttamisesta sekä lakkauttamisesta. Virkoja on mahdollista myös esimerkiksi siirtää viraston sisällä toiseen yksikköön, kuin mihin se on alun perin perustettu. Tämän lisäksi on myös mahdollista siirtää virka toiseen virastoon, mikäli sitä ei ole eritelty valtion talousarviossa. (Valtion virkamieslaki 750/1994) Kuntatasolla virka tulee olla valtuuston päättämä tai siitä on tehty päätös kunnan johtosääntöön. (Kuntalaki 410/2015)

Viranhaltijan virkoihin on julkinen haku, ellei toisin ole säädetty. Haku aika on ilmoituksen jättämisestä vähintään 14 kalenteripäivää. Viranomaisen, joka päättää virkasuhteeseen valitsemisesta, voi halutessaan painavin syin päättää muun muassa siitä, jatkuuko haku aika tai onko uudelle hakumenettelylle tarvetta. Julkisesti haettavaan virkasuhteeseen tulee hakijan täyttää kelpoisuusvaatimukset. Tämän lisäksi hakijan on oltava hakenut kirjallisesti virkaa ennen kuin haku aika on päättynyt. (Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003)



## 3 Palkka

### 3.1 Vastike

Palkka on tehdystä työstä saatu korvaus. Alalla voimassa olevalla työ- tai virkaehtosopimuksella määritellään vähimmäispalkka eli pienin mahdollinen maksettava korvaus. Sen määrittämiseen vaikuttavat erilaiset työtehtävät sekä niiden vaativuus. Vähimmäispalkkaa suurempi voi palkka olla ja tähän taas vaikuttaa esimerkiksi henkilökohtainen lisä, mikä määritellään työntekijän työsuoritusten ja osaamisen mukaan. (Työelämään.fi, n.d.) Palkanmaksun yhteydessä kuuluu työnantajan myös antaa viranhaltijalle laskelma, josta on nähtävillä sekä palkka että palkan määräytymisperusteet. (Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003 15§)

Palkan määrä voidaan sopia myös työntekijän ja työnantajan välisellä työ sopimuksella. Tilanteen ollessa tämä, palkan määrittämisessä ja sen sopimisessa voidaan käyttää työntekijän työhön soveltuvaa työehtosopimusta ja siinä olevia palkkamääräyksiä. Jos työnantaja ja työntekijä eivät ole sopineet palkasta työ sopimuksellakaan, tulee työnantajan maksaa tehdystä työstä kohtuullista palkkaa työ sopimuslain mukaan. Työntekijän tekemä työ toimii palkan arvioinnin perustana tällaisissa tilanteissa. Tuomioistuimien on kuitenkin se taho, joka ratkaisee lopulta kussakin yksittäistapauksessa maksettavan palkan kohtuullisuuden sekä tavanomaisuuden sovitusta työstä. (Tyosuojelu.fi, n.d.)

### 3.2 Palkanmaksu

Palkkaa voidaan jakaa eri perustein. Yleisin palkkausmuoto on aikaan perustuva eli tuntipalkka, joka perustuu suoritettuihin työtunteihin. Useasti työntekijäasemassa olevien palkkausmuoto on tuntipalkka. Kiinteä kuukausipalkka on taas enemmän toimihenkilöasemassa toimivien henkilöiden palkka. Näiden palkkausmuotojen lisäksi voidaan palkkaa maksaa myös aikaansaadusta työtuloksesta, jolloin kyseessä on suorituspalkka. Urakkapalkassa työntekijän työsuoritus saattaa olla myös joskus sidoksissa palkkaan. Palkkaa määrittävä järjestelmä voi näissä tapauksissa olla monimutkainen. Urakkapalkan myötä ansiotaso työntekijöillä saattaa olla parempi. (Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 148)

Provisioerusteinen palkkaus on myös mahdollinen palkkausmuoto. Palkka voi perustua provisioihin joko kokonaan tai osittain, jolloin työntekijä saa provision lisäksi kiinteää takuupalkkaa. Tulospalkkausmuodot ovat myös mahdollisia tapoja maksaa palkkaa. Näissä esimerkiksi yrityksen tulokseen sidotaan osa työntekijän palkasta. Tulospalkkausjärjestelmän mahdollinen käyttö on työnantajan päätettävissä. (Koskinen & Ullakonoja, 2020, ss. 151—152)

Palkanmaksukaudesta sekä palkan maksamisesta on määritelty työsopimuslaissa. Työsuhteessa palkka tulee maksaa aina viimeisenä palkanmaksukauden päivänä, mikäli toisin ei ole sovittu. Aikapalkkaa maksetaan kerran kuussa ja vähintään kahdesti kuukaudessa siinä tapauksessa, mikäli perusteena on viikkoa lyhyempi aika. Suorituspalkassa taas palkanmaksukauden pituudesta on määritelty siten, että se saa enintään olla kahden viikon mittainen, ellei sitä joka kuukausi makseta tulevan palkan yhteydessä. Mikäli suorituspalkkaustyö kestääkin yhden palkanmaksukauden yli, tulee niiltä kausilta maksaa palkkaa sen verran kuin työn tekemiseen kuluneesta ajasta on kertynyt. Maksukauden on mahdollista olla säädettyä pidempi, kuitenkin enintään 12 kuukautta, jos palkasta osa määräytyy provisiona, voitto-osuutena tai muulla vastaavalla perusteella. (Työsopimuslaki 55/2001 § 13)

Jos palkanmaksukauden viimeinen päivä sattuu osumaan esimerkiksi sunnuntaille, arkilauantaille tai juhlapyhälle, on erääntymispäivä työsopimuslain 2 luvun 15 §:n mukaan lähinnä edellinen arkipäivä. Mikäli pankkien maksujärjestelmät eivät ole käytössä silloin, kun palkka erääntyy maksettavaksi, pidetään erääntymispäivänä tätä lähinnä edeltävää arkipäivää. (Työsopimuslaki 55/2001 § 15)

Virkasuhteessa palkka maksetaan työsuhteen tavoin edeltävänä arkipäivänä, mikäli palkanmaksupäivä on pyhäpäivä tai arkilauantai. Määrättyihin laskentakausiin sidotut korvaukset, lisät ja palkkiot tulee maksaa mahdollisimman pian etuuden laskentakauden päättymisen jälkeen, ellei viraston työehtosopimuksella tai tarkentavalla virkaehtosopimuksella ole toisin sovittu. Virkamiesten palkkaus maksetaan yleensä kunkin kalenterikuukauden 15. päivänä. Määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitetyillä henkilöillä

palkanmaksun tulee tapahtua viimeistään kunkin kalenterikuukauden viimeisenä arkipäivänä. (Valtion virka- ja työehdot, 2020)

Työntekijälle maksetaan palkka pankkitilille, jonka hän on työnantajalle ilmoittanut. Palkan tulee olla käytettävissä työntekijällä sen erääntymispäivänä. Vain pakottavasta syystä korvaus tehdystä työstä voidaan maksaa käteisenä. Pakottavana syynä voi olla muun muassa tilanne, jossa työntekijällä ei ole pankkitiliä, johon palkan voisi maksaa. Tällainen tilanne saattaa olla esimerkiksi silloin, kun ulkomaalaisella työntekijällä ei vielä ole pankkitiliä. Pakottavaksi syyksi voidaan laskea myös lyhyt työsuhde, muutaman tunnin tai yhden päivän, jolloin palkan tilille maksamisesta voisi aiheutua työnantajalle viivästysseuraamuksia. Tilanteissa, joissa työsuhde päättyy välittömästi, esimerkiksi koeaikapurkutilanteissa, sovitun palkan on oltava työntekijällä työsuhteen viimeisenä päivänä, ellei toisin ole sovittu. Jos käteismaksu suoritetaan, täytyy siitä olla tosite, missä on joko työntekijän allekirjoitus tai tarvittaessa muun henkilön todistus. Tosite käteismaksusta liitetään kirjanpitoon. (Mattinen ym., 2020, s. 23)

Jokaisen palkanmaksun yhteydessä työnantajan velvollisuuksiin kuuluu antaa työntekijälle palkkalaskelma, josta näkee palkan suuruuden sekä sen, miten se määräytyy. Palkkalaskelma on mahdollista lähettää paperisena tai sähköisenä versiona. Mikäli se lähetetään työntekijälle sähköisesti, voidaan se lähettää esimerkiksi työntekijän sähköpostiin. (Mattinen ym., 2020, s. 24) Palkan lisäksi palkkalaskelmasta näkee muun muassa erilaisia palkan lisiä, kuten lisä- ja ylityökorvaukset, työsuhde-edut, suoritettut verovapaat korvaukset sekä palkasta perityt verot (ennakonpidätys), eläke- ja sosiaaliturvamaksut sekä muut maksut. Jokainen palkkalaskelma tulisi muistaa tarkistaa aina palkanmaksun yhteydessä huolellisesti virheiden varalta. (Työelämään.fi, n.d.)

### **3.2.1 Vähennykset**

Palkasta lähteviä vähennyksiä taas ovat muun muassa ennakonpidätys, työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksu, ammattiyhdistyksen jäsenmaksu ja verotettavat työsuhde-edut. Ennakonpidätys eli tulovero pidätetään aina suoraan palkasta. Työnantaja saa suoritettua ennakonpidätyksen työntekijän verokortin avulla, siinä näkyvän veroprosentin avulla.

Veroprosentin voi verokortin lisäksi tarkistaa myös Verohallinnon sivuilta. (Työelämään.fi, n.d.)

Tuloveroja maksetaan sekä kunnallisverona että tietyistä palkkasummasta lähtien myös valtionverona. Valtiolle maksetaan progressiivista tuloveroa valtionverotuksessa verotettavan tulon perusteella. Progressiivinen tuloveroasteikko, jonka valtio määrittää, osoittaa veron määrän. (Valtiovarainministeriö, n.d.) Valtion progressiivisessa tuloveroasteikossa vuonna 2021 kasvatetaan perusvähennyksen ja työtulovähennyksen enimmäismäärää sekä poistuma- ja kertymäprosentteja. Näiden lisäksi myös progressiivisessa tuloveroasteikossa olevia tulo rajoja korotetaan. (Taulukko 1)

Taulukko 1. Valtion progressiivinen tuloveroasteikko vuonna 2021 (Valtiovarainministeriö, 2020)

Verotettava ansiotulo, euroa	Vero alarajan kohdalla, euroa	Vero alarajan ylittävistä tulon osasta, %
18 600	8	6
27 900	566	17,25
45 900	3 671	21,25
80 500	11 023,50	31,25

Kunnallisvero on suhteellinen vero eli tasavero. Kunta vahvistaa kunnallisveroprosentin, jonka mukaan veroa maksetaan verotettavasta ansiotulosta. (Kasurinen, 2020, s.19)

Pienituloiset eivät välttämättä kuitenkaan maksa kuntaveroa samassa suhteessa isotuloisten kanssa, johtuen erilaisista verovähennyksistä. (Isotalus ym., 2021, s. 5)

Kunnallisveroprosentti vaihteli vuonna 2020 17,0—23,5 prosenttiin. Keskimääräinen prosenttiluku oli 19,97. (Valtiovarainministeriö, n.d.) Kunnat määräävät itse

kunnallisveroprosenttinsa vuosittain ja ilmoittavat sen verohallinnolle. (Kasurinen, 2020, s.19)

Ennakonpidätyksen lisäksi palkasta pidätetään jokaisella palkanmaksukerralla työeläkevakuutusmaksu. Näitä maksuja maksavat yhtä lailla julkisten kuin yksityisten alojenkin työntekijät ja työnantajat, sillä työeläkkeet Suomessa pääasiassa rahoitetaan tällä tavoin. Työeläkevakuutusmaksu vakuuttaa työntekijän, mikäli sattuisi jotain odottamatonta. Toinen vakuutusmaksu, joka automaattisesti pidätetään 17–64-vuotiaiden palkasta on työttömyysvakuutusmaksu. Näillä maksuilla rahoitetaan osittain työttömyysetuuksia sekä esimerkiksi aikuiskoulutustukea ansiosidonnaisen työttömyysturvan lisäksi. Molemmista, sekä työeläke- että työttömyysvakuutusmaksuista, on oltava merkintä palkkalaskelmassa. (Työelämään.fi, n.d.)

Työeläkevakuutusmaksuissa on jaoteltu kolmeen luokkaan työntekijöiden iät: 17–52-, 53–62- ja 63–68-vuotiaisiin. Jokaisessa luokassa on määritelty erikseen palkasta lähtevä osuus työeläkevakuutusyhtiölle. Edellä mainittujen lisäksi sopimustyönantajan keskimääräinen eläkemaksu sekä työnantajan merimieseläkevakuutusmaksu on myös määritelty (Taulukko 2).

Taulukko 2. Työeläkevakuutusmaksu (Verohallinto, n.d.)

Vakuutusyhtiölle maksettavat	2021	2020
Työntekijän eläkevakuutusmaksu: 17–52-vuotiaat	7,15 %	7,15 %
Työntekijän eläkevakuutusmaksu: 53–62-vuotiaat	8,65 %	8,65 %
Työntekijän eläkevakuutusmaksu: 63–68-vuotiaat	7,15 %	7,15 %
Sopimustyönantajan eläkemaksu keskimäärin (työnantaja, jolla jatkuvasti palveluksessaan henkilökuntaa)	16,95 %	16,95 %
Työnantajan merimieseläkevakuutusmaksu (MEL)	11,4 %	11,4 %

Palkasta voi myös mennä ammattiyhdistysmaksu, mikäli työntekijä kuuluu sellaiseen. Tämän maksun voi työntekijä maksaa itse tai työnantaja pidättää suoraan palkasta

perintäsopimuksen perusteella. Ammattiyhdistysmaksut ovat verovähennyskelpoisia.

Työsuhteessa saattaa olla myös luontoisetuja, jotka ovat verotettavia. Niiden verotusarvot vahvistetaan Verohallinnon toimesta vuosittain. Esimerkkejä tällaisista luontoiseduista ovat muun muassa puhelinetu sekä autoetu. (Työelämään.fi, n.d.)

Verohallinnon 2021 vuoden päätöksessä luontoisetujen laskentaperusteista näkee viimeisimmät verotusarvot. Puhelinedun raha-arvo kuukaudessa on 20 euroa. Etu muodostuu puhelimesta, jonka työnantaja kustantaa palkansaajan kotiin, ja sen arvo kattaa puheluista koituneet kuluerät. Luontoisetuarvo matkapuhelimen osalta on myös 20 euroa kuukaudessa. Siinä tapauksessa edun arvo kattaa kaikki kustannukset, jotka ovat aiheutuneet teksti- ja multimediateksteistä sekä puheluista. (Verohallinto, n.d.)

Palkansaajan käyttäessä yksityisajoihin työnantajan paketti- tai henkilöautoa, katsotaan verovelvollisen etu autoeduksi. (Verohallinto, n.d.) Työntekijän tai virkamiehen käyttäessä omaa kulkuneuvoaan virkamatkan suorittamisessa tekevät he normaalin matkalaskun. Yksityiskohtaiset kuvaukset korvauksista ja korvausten korotuksista omalla autolla tehtyjä virkamatkoja koskien löytyvät julkaisusta Valtion virka- ja työehdot 2020—2022. Mikäli oman auton käyttö on jatkuvaa, voi virasto tarvittaessa antaa tarkempaa ohjeistusta esimerkiksi ajopäiväkirjaa koskien. (Valtiovarainministeriö, 2020)

### **3.2.2 Työntekijälle aiheutuvat kustannukset**

Työntekijästä koostuu työnantajalle erilaisia kustannuksia. Näistä käytetään nimitystä välilliset työvoimakustannukset. Työvoimakustannuksia on mahdollista jakaa muun muassa tehdyn työajan palkkoihin tai välillisiin palkkoihin, sosiaalivakuutusmaksuihin (eläkkeet), joita työntekijät maksavat sekä työvoimakustannuksiin, jotka ovat yrityskohtaisia. (Työelämään.fi, n.d.)

Välilliset työvoimakustannukset sisältävät sosiaalivakuutusmaksut sekä välilliset palkat. Välillisiin palkkoihin kuuluvat esimerkiksi loma-ajan, koulutuksessa oloajan sekä sairausajan palkat. Sosiaalivakuutusmaksut ovat maksuja, joita työnantajat maksavat, jotta he kattavat työntekijöiden sosiaaliturvan kustannukset. Tällaisia sosiaaliturvamaksuja ovat muun muassa tapaturma-, ryhmähenki- ja sairausvakuutusmaksut. Vastaavasti henkilöstökoulutuksen,

työterveyshuollon sekä työvaatteiden kustannukset ovat esimerkkejä yrityskohtaisista työvoimakustannuksista. (Työelämään.fi, n.d.)

#### **4 Maaseutuhallinto**

Suomen laissa määritellään, että kunnilla on vastuu järjestää maaseutuhallinto alueellaan siten, että tehtävät hoidetaan kansallisen lainsäädännön sekä Euroopan unionin kannalta asianmukaisesti. Maaseutuhallinnon tehtävien suorittamiseksi kunnan on muodostettava kokonaisuus, jossa on vähintään 800 luonnollista maatalouden tukihakemuksen tehnyttä henkilöä tai yhteisöä. Mikäli kunta ei täytä vaatimuksia eikä sen ole mahdollista liittyä jo olemassa olevaan yhteistoiminta-alueeseen, on sen perustettava vaatimukset täyttävän, sopivan välimatkan päässä olevan kunnan kanssa yhteistoiminta-alue. (Laki maaseutuhallinnon järjestämisestä kunnissa 210/2010 § 2, § 4)

Jotta maaseutuhallinto saadaan järjestettyä, yleisen johdon alaisuudessa tehtäviä hoitaa vähintään viisi toimihenkilöä tai viranhaltijaa, joista yksi päätoimisesti johtaa tätä yksikköä ja hoitaa samalla maaseutuhallinnon tehtäviä. (Laki maaseutuhallinnon järjestämisestä kunnissa 210/2010) Yleisesti näistä kunnan tai kuntayhtymän alaisuudessa työskentelevistä viranhaltijoista käytetään nimitystä maaseutuelinkeinoviranomainen.

Maaseutuelinkeinoviranomaisen virkanimikkeenä voi olla maaseutupäällikkö, maaseutuasiamies tai maaseutus sihteeri. Nämä virat kuuluvat virkamieslain alaisuuteen, missä virantoimitusvelvollisuus edellyttää viranhaltijoita hoitamaan työtehtäviä asianmukaisesti, tehokkaasti sekä sääntöjä noudattaen. Virantoimitukseen kuuluu myös tietojen hyväksikäyttökielto, vaitiolovelvollisuus sekä lahjomattomuus. (Heikka, 2011, s. 7–8)

Maaseutuhallinnon ydintehtävät jakautuvat tukihallintoon sekä viranomaistehtäviin. Tukihallinnon tehtävät koostuvat tukihakemusten täyttäneiden henkilöiden tai yhteisöiden tukihakemusten vastaanotosta sekä näiden dokumenttien tallentamisesta, kuin myös tallennuksen yhteydessä hakemusten tietojen tarkastamisesta. Lisäksi tukihallinnon tehtäviin kuuluu myös sitoumuskäsittely, maksaminen sekä takaisinperintä. (Saatsi, 2013, s.12)

Viranomaistehtävät koostuvat pääsääntöisesti arvioinneista työtehtävinä. Näitä ovat muun muassa arvioinnit petoeläin-, riista-, hukkakaura- ja satovahingoista. Eläintenpidon rekisteröintitehtävät kuuluvat myös työnkuvaan. (Saatsi, 2013, s. 12) Viranomaistehtävissä kuitenkin esimerkiksi hukkakauran kohdalla työtehtävät eivät koostu vain vahinkojen arvioinnista, vaan siihen kuuluu useampi työvaihe. Hukkakauratarkastuksilla todetut hukkakaurasta saastuneet peruslohkot kirjataan hukkakaurarekisteriin ylös, tehdään peruslohkon omistajalle ilmoitus saastunnasta sekä torjuntasuunnitelma hukkakauran hävittämiseen. Hukkakaurattomuustarkastukset ovat osa työnkuvaa.

(Maa- ja metsätalousministeriön asetus hukkakauran torjunnasta 368/2021)

Tukihallinnon sekä viranomaistehtävien lisäksi työnkuvaan kuuluu muun muassa erilaiset maaseudun kehittämistehtävät sekä kurssien järjestäminen viljelijöiden tarpeiden mukaan. Maataloustoimistojen työntekijät ovat asiakaspalvelijoita. (Saatsi, 2013, ss. 11–12) Näin ollen he ovat velvollisia auttamaan viljelijöitä erilaisissa tilanteissa, esimerkiksi tukihaussa sekä siihen liittyvissä kysymyksissä ja ongelmissa, erilaisten lomakkeiden täyttämässä sekä peltoviljelyyn liittyvissä kysymyksissä.

## 5 Tutkimuksen tulokset

Opinnäytetyössä oli tavoitteena selvittää maaseutusihteerien palkkauksen kehitystä 10 vuoden ajalta. Aikaväliksi valikoitui kymmenen vuotta, sillä pidemmältä ajalta tutkittavat tulokset antavat enemmän näkemystä tilanteen kehittymisestä, kuin lyhyemmän aikavälin aineisto.

Tutkimusosuus tässä opinnäytetyössä koostuu Agrologien Liiton tekemien palkkatutkimusten tulosten vertailuun ja analysointiin kymmenen vuoden ajalta sekä kolmen maaseutusihterin haastatteluun. Palkkatutkimuksista saadaan laajemmalla mittakaavalla näkemystä siitä, millainen on ammattikorkeakoulussa agrologi (AMK) tutkinnon suorittaneiden palkallinen tilanne verrattuna muihin. Näissä palkkatutkimuksissa ei ole erikseen maaseutusihterien palkan kehityksen tilaa, vaan saadut tulokset on jaoteltu suurempiin kokonaisuuksiin, kuten esimerkiksi eri alojen palkkatilanteeseen. Tämän takia opinnäytetyöhön otetaan mukaan myös kolmen agrologiksi kouluttautuneen



maaseutusihteerinä toimivan henkilön haastattelut, joiden avulla saadaan maaseutusihteerin näkökulmaa opinnäytetyön teemaan liittyen.

Haastatteluiden kautta on tarkoituksena selvittää, kuinka kauan haastateltavat ovat työskennelleet maaseutusihteerin tehtävässä, ja kuinka työnkuva on muuttunut sinä aikana. Myös koulutustaustaa, lainsäädännön muuttumista sekä työn osaamisvaatimuksia avataan haastatteluissa. Tarkoituksena on lisäksi selvittää haastateltavien näkemystä siitä, ovatko miesten ja naisten palkat heidän mielestään tasa-arvoisia sekä millaisena he näkevät ammatin tulevaisuuden.

### **5.1 Palkkatutkimusten tulosten analysointi**

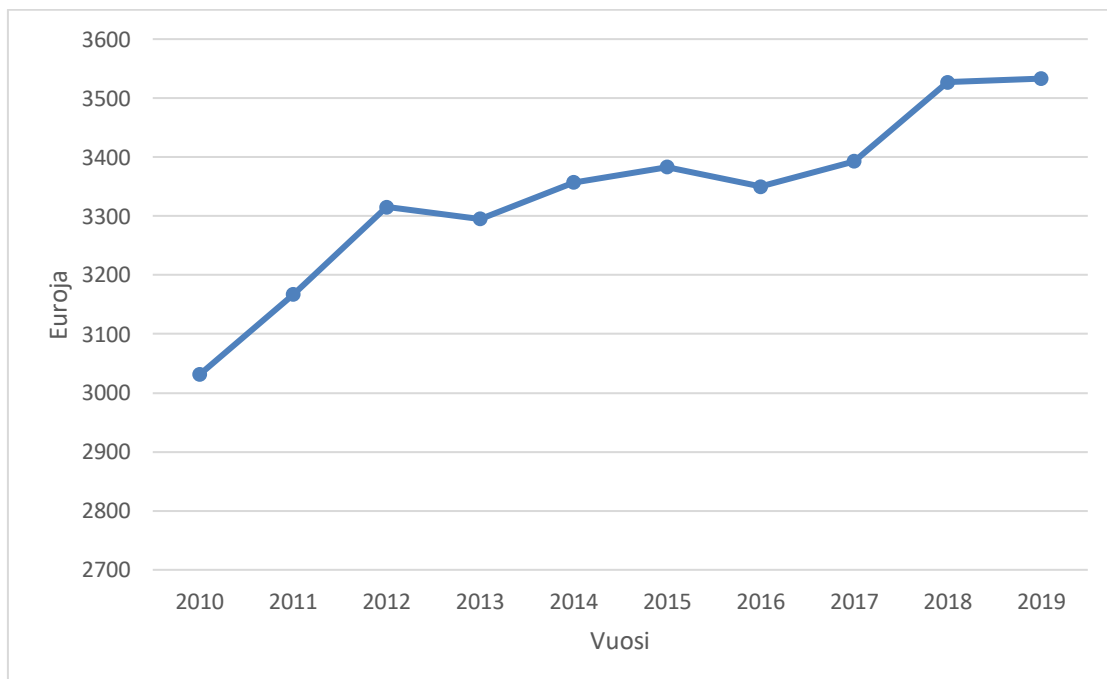
Palkkatutkimusten analysoinnissa käytetään aineistona Agrologien Liiton nettisivuilta (n.d.) löytyviä 2010-luvun tutkimuksia. Yhtenä olennaisena huomiona kaikista tutkimuksista on se, että joka vuosi vastaajamäärä on muuttunut. Tällä on vaikutusta saatuihin tuloksiin. Vastaajamäärän lisäksi palkan vaihteluun vaikuttaa suuresti mies- ja naisvastaajien määrä sekä heidän asemansa työpaikalla, esimerkiksi kuinka suuri osa vastaajista kuuluu keskijohtoon tai ylimpään johtoon. Todennäköisesti tarkempia tuloksia saataisiin, jos kysely tehtäisiin samoille henkilöille vuosittain, jolloin vertailussa olisi näiden tiettyjen henkilöiden palkkojen muutoksia. Palkkatutkimuksissa haasteena on myös se, että hajontaa esiintyy jonkin verran siinä, mille aloille kyselyyn vastanneet sijoittuvat. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jollain alalla voi kyselyyn vastanneita olla esimerkiksi kymmenkunta henkilöä. Otannan ollessa pieni eivät johtopäätökset välttämättä anna oikeaa kuvaa kokonaistilanteesta.

Tulosten tarkastelussa on olennaista huomioida kyselyyn vastanneiden eri koulutustaustat ja -taso. Opetushallituksen sivuilla valtioneuvoston asetuksen kautta määritetyssä ja eurooppalaisen tutkintojen viitekehityksen vaatavuustasoja kuvaavassa tutkintojen viitekehityksessä on kahdeksan eri osaamiseen perustuvaa tasoa, joille tutkinnot ja oppimäärät asettuvat. AMK-tutkinnot kuuluvat tutkinnon viitekehityksessä tasolle 6 ja YAMK-tutkinnot taas tasolle 7. Tästä kansallisesta viitekehityksestä ei näe jo tutkintojärjestelmästä poistuneita oppimääriä ja tutkintoja. (Opetushallitus, n.d.)

Palkkatutkimuksiin vastanneiden agrologien koulutus voi olla joko opisto-, AMK- tai YAMK-tasoinen. AMK- ja YAMK-tasointen koulutusten asettuminen viitekehukseen on esitelty edellä, mutta opistotason koulutusta ei mainita viitekehyksessä, sillä se on poistunut tutkinto. Palkkatutkimusten osalta opistotason agrologien osallistuminen on kuitenkin ollut merkittävää. Tulosten tutkimisen kannalta tulee ottaa huomioon myös tämä koulutussuunta heidän vaikuttaessaan olennaisesti palkan kehitykseen. Tulevaisuudessa heidän osuutensa palkkatutkimuksissa tulee vähenemään mahdollisen tutkinnon päivittämisen ja eläköitymisen myötä. Tämän tapahtuessa on vastaajajoukossa koulutukseltaan enää AMK- ja YAMK-tason agrologeja.

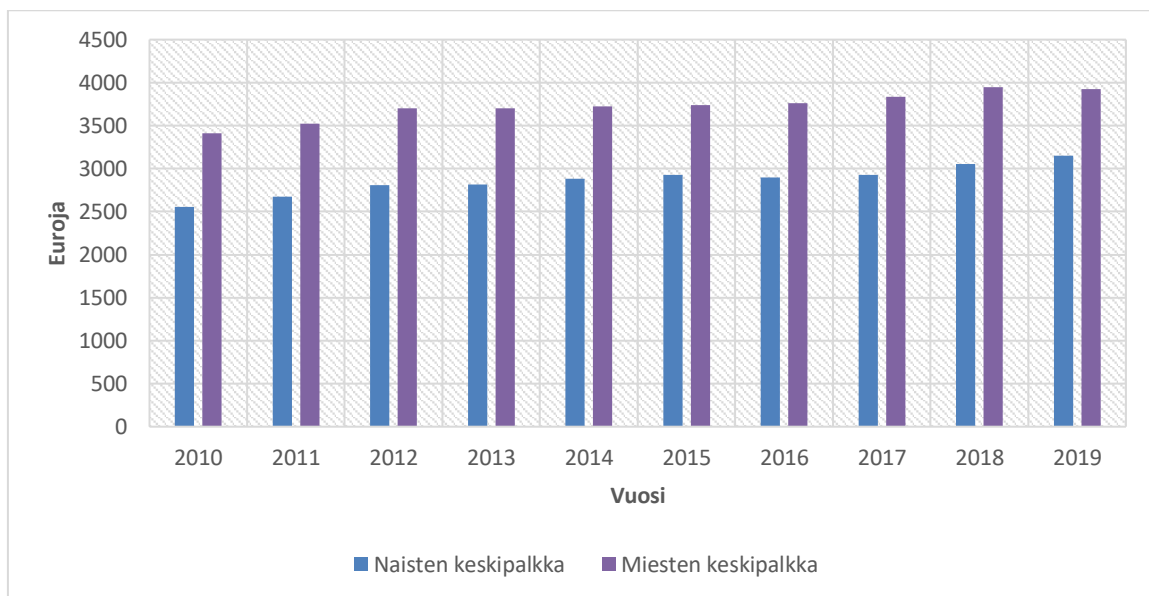
Agrologien aritmeettisen keskipalkan kehitys on ollut lähtökohtaisesti nousujohteista kymmenen vuoden aikana. Muutamana vuonna on tapahtunut pieni notkahdus, jolloin palkka on laskenut noin parinkymmenen euron verran edellisen vuoden tasosta. Vuodesta 2010 palkka on noussut kuitenkin noin 500 euroa ja aritmeettinen keskipalkka näyttää jääneen reiluun 3500 euroon vuonna 2019. (kuva 1)

Kuva 1. Agrologien aritmeettinen keskipalkka 2010—2019



Tarkastellessa naisten ja miesten keskipalkkojen kehitystä, nähdään vuoden 2010 palkkojen välisen eron olevan melkein tuhat euroa. Ero ei merkittävästi kapene kymmenen vuoden aikana, vaikka 2019 tilanne naisten palkkauksen suhteen on kohentunut. Naisten palkka pääsee ensimmäisen kerran yli 3000 euron vasta 2018, kun taas miesten palkka on jo lähtökohtaisesti ollut melkein koko tarkastelujakson ajan yli 3500 euroa. Ero palkkojen välillä on melko suuri, ja kuvaajasta näkee selvästi, että naisten palkkaus on eri tasolla verrattuna miehiin. Tehdyissä palkkatutkimuksissa käy ilmi myös, että miehet työskentelevät naisia enemmän paremmin palkatuilla aloilla sekä miehet työskentelevät yleisemmin esimiesasemassa kuin naiset. Tämä huomio on heti nähtävissä miesten keskipalkkojen summassa, jolloin keskiarvo on korkeammalla kuin naisten. (kuva 2)

Kuva 2. Naisten ja miesten keskipalkat

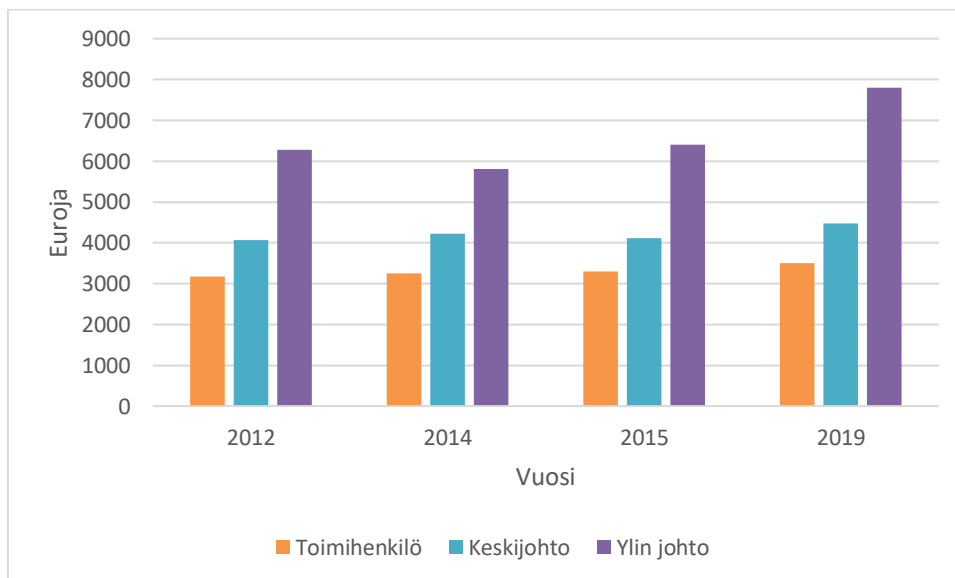


Miesten keskipalkkaan yhtenä olennaisena vaikuttajana on työntekijän asema työyhteisössä. Toimihenkilönä vuonna 2012 työskenteli 61 % kyselyyn vastanneista miehistä. Muutosta tapahtui hieman vuoteen 2014, sillä siellä vastaava prosentuaalinen osuus oli 63,6 %. Vuonna 2015 luku oli jo 65 % ja 2019 nousu oli melkein kymmenen prosenttia luvun ollessa noin 74 %. Toimihenkilöasemassa työskentelee yhä useampi henkilö. Miesten suhteellinen osuus oli vuonna 2012 kaksinkertainen naisten osuuteen keskijohdossa. Vuonna 2014 prosentuaalinen osuus oli 28,2 %, kun taas luku laski 27,7 % prosenttiin 2015.

Palkkatutkimuksessa, joka suoritettiin vuonna 2019, oli yhdistetty keski- ja ylin johto yhteen, jolloin näiden asemien yhteinen luku oli 26,3 %. Ylimmässä johdossa 2012 miesten osuus oli nelinkertainen verrattuna naisten osuuteen, vuonna 2014 luku oli 8,2 % ja 2015 laskua oli melkein prosenttiyksikön verran, jolloin tulos oli 7,3 %.

Keskipalkka eri työasemissa on pysynyt melko samana vuosien aikana. Toimihenkilön palkka on noussut 327 euroa, kun 2012 palkka oli 3178 euroa ja taas 3505 euroa 2019 tehdystä palkkatutkimuksesta. Keski johdon palkka on 2012 vuoden palkasta noussut 2019 vuoden palkkaan 403 euroa. Ylimmässä johdossa miesten asemissa suurin ero palkan kehityksessä on nähtävissä, kun 6276 euron palkka vuodelta 2012 on noussut 2019 vuoden palkkatutkimuksessa 7802 euroon, jolloin palkkojen erotuksena on yli 1500 euroa. Tämä näkyykin kaaviossa ainoana selkeänä erona muihin verrattuna. Tulokseen mahdollisesti vaikuttaa jo edellä mainittu toimihenkilöistyminen, jonka takia ylimmässä johdossa työskentelee vähemmän ihmisiä. Sen lisäksi kyselyyn vastanneiden miesagrologien työkokemus voi olla useampi kymmenen vuotta, joka tuo jo mukanaan erilaisia lisä palkkaan. (kuva 3)

Kuva 3. Miesten palkkojen kehitys aseman mukaan

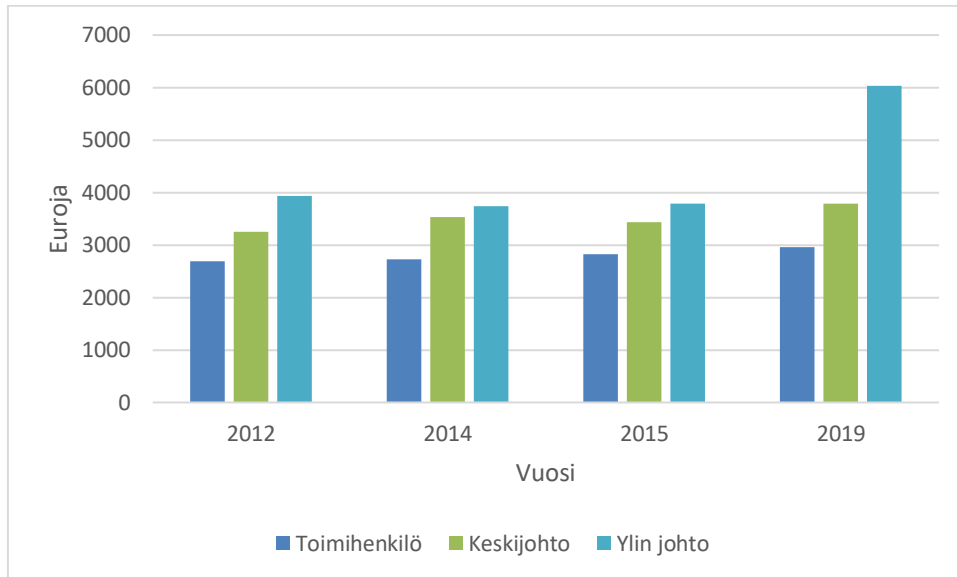


Naisista toimihenkilönä työskenteli vuonna 2012 melkein 85 % kyselyyn vastanneista. Vuoden 2014 ja 2015 palkkatutkimuksissa toimihenkilönä työskentelevien prosentuaalista määrää ei tuloksissa tuoda ilmi. Näinä vuosina vastaajista naisia on ollut kuitenkin

vähemmän kuin miehiä. Vuoden 2019 palkkatutkimuksessa on lähes 82 % naisvastaajista työskennellyt toimihenkilönä. Näiden perusteella voisi päätellä, että prosenttiosuus on pysynyt reilussa 80 %:ssa koko ajan, sillä kahdeksan vuoden aikana tulos on laskenut vain kolme prosenttia. Tässä nähdään selkeästi se, että naiset työskentelevät enemmän alemmin palkatuilla aloilla ja harvemmat toimivat ylemmissä asemissa. Keskijohdossa vuonna 2012 naisten suhteellinen osuus on ollut selkeästi miehiä heikompi, sillä miesten osuus on ollut kaksinkertainen ja ylimmässä johdossa nelinkertainen naisiin verrattuna. Vuosina 2014 ja 2015 keskijohdon palkkatilanne on parantunut ja ylimmän johdon pysynyt samana. Palkkatilanteen hieman parantuessa samaan aikaan naisten keski- sekä ylimmän johdon työpaikat ovat vähentyneet vauhdikkaammin kuin miehillä. Enää vain 18 % on toiminut vuonna 2019 keski- tai ylimmässä johdossa.

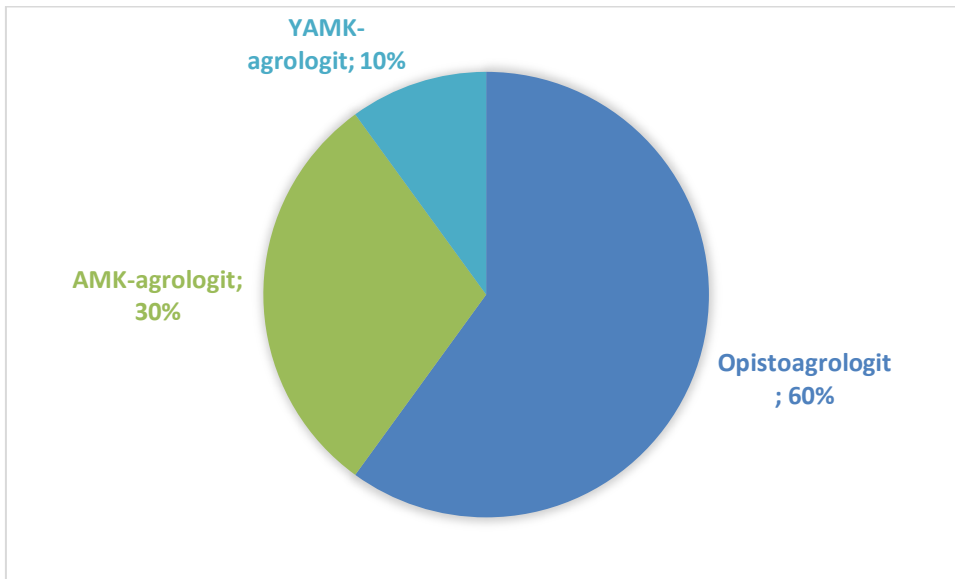
Naisten palkkojen kehitys työyhteisössä aseman mukaan menee tulosten perusteella pitkälti samoja kehityslinjoja miesten palkkojen kanssa. Suuria eroja ei muuten ole, paitsi kuvaajassa näkyvä 2019 vuoden piikki. Toimihenkilöinä työskennelleet naiset tienasivat 2012 2692 euroa ja palkka nousi 2727 euroon 2014. Palkan kehitys jatkui nousujohteisena myös 2015, palkan ollessa 2821 euroa. Vuoden 2019 palkkatutkimuksessa toimihenkilönä työskentelevien naisten palkka nousi kolmen tuhannen euron tuntumaan ollen 2958 euroa. Keskijohdon palkan tarkastelussa palkka on ollut 3247 euroa 2012 ja noussut siitä 3529 euroon jo vuonna 2014. Palkka laski kuitenkin 3434 euroon vuonna 2015, mutta nousi 3790 euroon 2019. Naisten ylimmän johdon palkassa 2012 on suuri ero verrattuna miesten palkkaan. Naisten palkka jää 3934 euroon, mikä tarkoittaa sitä, että miesten palkan ollessa yli kuuden tuhannen euron, on ero reilu kaksituhatta euroa. Vuoden 2014 palkka on 3743 euroa ja se on noussut 3790 euroon 2015. Näinä kolmena vuonna palkkatilanne on pysynyt melko samoissa, mutta 2019 palkka on noussut jo 6035 euroon. Tähän on varmasti vaikuttanut pienentynyt tai eri henkilöistä koostunut vastaajajoukko, jolloin tulokset eivät ole niin tarkkoja, mutta toisaalta tähän vastaajajoukkoon ovat saattaneet tässä palkkatutkimuksessa kuulua juuri ne naishenkilöt, joilla on esimerkiksi pitkä ja menestynyt työura takana. (kuva 4)

Kuva 4. Naisten palkkojen kehitys aseman mukaan



Tarkastellessa koulutustason vaikutusta palkkaan, jakautuu palkkatutkimuksissa koulutustasot kolmeen: opistoagologeihin, ammattikorkeakoulututkinnon sekä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneisiin agrologeihin. Opistoagrologit ovat olleet näissä tehdyissä tutkimuksissa kymmenen vuoden aikana lähtökohtaisesti suurin vastaajaryhmä, sillä heidän osuutensa on ollut noin 60 prosenttia. Ammattikorkeakoulusta valmistuneiden osuus on liikkunut kolmessakymmenessä prosentissa ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus vastaavasti on ollut noin kymmenen prosenttia. Näin ollen opistoagrologien palkat vaikuttavat eniten keskipalkan määräytymiseen, heidän ollessaan suurin osuus vastaajakunnasta. (kuva 5)

Kuva 5. Koulutustasojen jakautuminen palkkatutkimuksissa



Kymmenen vuoden aikana selkeästi nähdään palkkatutkimuksissa saaduista tuloksista, että suurimmat erot ovat opistotasoisilla agrologeilla miesten ja naisten välillä sekä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden mies- ja naisagrologien välillä. Eroa on vuosien aikana kurottu umpeen, mutta edelleen sitä löytyy jonkin verran. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla eroa palkkojen välillä ei ole paljon, mutta heidän palkkatilanteensa on heikoin näistä kolmesta koulutustasosta. Opistotason agrologikoulutusta tosin ei enää ole, joten tuloksissa on otettava se huomioon. Opistoagrologeiksi aikanaan kouluttautuneilla vastaajilla todennäköisesti on palkoissaan palvelusvuosilisiä, jotka nostavat heidän palkkaansa. Jos taas vertaillaan AMK-tason agrologia ja YAMK-agrologia, huomataan, että kouluttautuminen YAMK-agrologiksi olisi kannattavaa palkan nousemisen takia.

Luonnollisesti koulutustason sekä työntekijän aseman lisäksi palkkaan vaikuttaa olennaisesti työkokemus. Naisilla työkokemus vaikuttaa olevan lyhyempi kuin miehillä, mikä tietysti vaikuttaa heti suoraan huomattaviin palkkaeroihin naisten ja miesten välillä.

Palkkatutkimuksissa käytetään kuitenkin termiä agrologi-ikä työkokemuksen sijaan. Tämä sen takia, jotta saadaan tutkittua nimenomaan sitä aikaa, jonka henkilö on työskennellyt agrologiksi valmistuttuaan ja voidaan vertailla paremmin eroja naisten ja miesten välillä.

Kymmenen vuoden aikana naisten osuus on ollut aina suurin agrologi-iässä 0—10 vuotta. Osuus on ollut kyselyyn vastanneiden naisten määrästään noin 45 % suuruusluokkaa. Agrologi-iän ollessa yli 20 vuotta prosentuaalinen osuus naisvastaajista on ollut noin 20 %. Vuosien ollessa 11—20 on prosenttimäärä kahden edellisen välistä. Miehillä 0—10 agrologi-ikävuoteen on prosenttiosuus vaihdellut noin 12 % sinne 30 % asti. Yli 20 vuoden luokkaan kuuluu selkeästi suurin osa miesvastaajista, sillä prosenttiosuus vaihtelee noin 30—40 % välillä. Agrologi-iän ollessa 11—20 vuotta miesvastaajien osuus on 20—30 %.

Suurinta vaihtelua kymmenen vuoden aikana on tapahtunut naisten agrologi-iässä 11—20 vuotta, kun vaihtelua on löytynyt kahdenkymmenen prosentin verran. Miehillä taas vaihtelua on tapahtunut yli 20 ja 11—20 ikävuodessa, mutta ei kuitenkaan niin suuri määriä, mitä naisilla. Naisten ja miesten agrologi-ikävuosien välillä tapahtunut vaihtelu selittyy mahdollisesti eri vuosien vastaajamääristä, jotka vaikuttavat heti tuloksiin.

Palkan kehityksen näkee myös agrologi-iässä eri ikäryhmien välillä. Vuonna 2013 tehdyssä palkkatutkimuksessa naiset ovat päässeet vasta agrologi-iän ollessa 21—25 vuotta yli agrologien keskipalkan, kun miehet ovat päässeet keskipalkan yli jo viiden vuoden agrologi-iässä. Tämän tutkimuksen jälkeen palkkojen erot ovat edelleen olleet miesten eduksi, mutta kuitenkin koko ajan pienentyen. Palkan kehityksessä naisten osalta palkkakäyrä on notkahtanut 16—20 vuoden kohdalla ja noussut takaisin 21—25 vuoden kohdalla. Kehitys on 2017 vuonna pysähtynyt 20 ikävuoden jälkeen naisilla, mutta sen jälkeen palkka on jälleen noussut lähes kaikissa työkokemusryhmissä. Miesten osalta palkkakäyrä on notkahtanut 6—10 vuoden aikana, mutta jatkanut sen jälkeen tasaista nousua. Laskua on tapahtunut 30 ikävuoden jälkeen.

Yhtenä syynä eroihin lienee naisten suurempi työllistyminen huonommin palkatuille aloille kuin miesten. Miehet taas vastaavasti hakeutuvat enemmän paremmin palkatuille aloille ja tämä vaikuttaa heti aritmeettisen keskipalkan määrittymiseen. Keskipalkka on noussut vuosien aikana koko ajan palkkojen kehityksen takia. Kun naisten palkat eivät yllä samalle tasolle miesten palkkojen kanssa, kestää naisilla kauemmin saavuttaa keskipalkka, jolloin agrologi-ikäkin on melko suuri ennen kuin ollaan tässä tilanteessa. Naisilla on palkkatutkimusten mukaan myös useammin lyhyemmät työurat kuin miehillä, ja tämä on selkeästi toinen suuri vaikuttaja. Miesten pitkien työurien ansiosta, heillä on kertynyt enemmän lisiä ja muita mahdollisia etuja palkkaan, mikä kasvattaa eroa.



Eroja alueiden välillä on tutkittu myös palkkatutkimuksissa. Näissä Suomi jakaantuu kuuteen eri alueeseen: Etelä-Suomeen, Hämeeseen, Itä-, Keski-, Lounais- ja Pohjois-Suomeen.

Alueellisessa tilastossa Pohjois- ja Itä-Suomi ovat pitäneet vuorotellen heikointa sijaa palkkauksen kehityksessä tutkittavien vuosien aikana. Häme on aikanaan ollut jopa kolmen parhaan joukossa, yleensä kuitenkin neljäntenä tilastoissa. Viimeisten kolmen tutkittavan vuoden aikana Häme on kuitenkin tipahtanut toiseksi viimeiselle sijalle Pohjois-Suomen noustessa ylemmäksi. Kolmen parhaan joukkoon ovat pääosin kymmenen vuoden aikana kuuluneet Keski-, Lounais- ja Etelä-Suomi, joista Keski-Suomi ollut eniten ykköstilalla.

Agrologien Liiton vuoden 2019 tehdyssä palkkatutkimuksessa olevasta taulukosta näkee selkeästi keskiansion kehittymistä. (Liite 1) Etelä-Suomessa kehitys on ollut tasaista nousua 3452 eurosta 3560 euroon. Palkan nousua on tapahtunut 108 euroa. Hämeen kehitystä katsottaessa nähdään, että 2015 ja 2019 vuoden luvut ovat melko samat, kun taas palkan eroa 2018 vuoden tulokseen on reilu sata euroa. Hämeen palkka on vuonna 2015 ollut 3392 euroa ja 2019 3396 euroa. Nousua ei ole siis tapahtunut kuin neljä euroa.

Itä-Suomen tilanne on kokenut huomattavan nousun neljässä vuodessa 3126 eurosta 3374 euroon, nostaen keskipalkkaa 258 euroa. Loppujen lopuksi Hämeen ja Itä-Suomen välinen ero ei ole kovinkaan suuri. Kaikista alueista Keski-Suomen tilanne on ollut muihin verrattuna koko ajan hyvä. Vaikka keskiansio on laskenut vuodesta 2018 vuoteen 2019 noin parikymmentä euroa, on palkka Keski-Suomessa silti noussut vuoden 2015 3540 eurosta vuoden 2019 3722 euron keskiansioon. Keskiansio on noussut 182 euroa.

Lounais-Suomen palkannousu on myös ollut nousujohteista. Se hävisi 2015 Keski-Suomelle vain 15 euroa 3526 euron keskiansiolla. 2019 vuonna Lounais-Suomen palkka nousi myös yli 3700 euron, tosin vain seitsemällä eurolla. Keskiansio koheni neljässä vuodessa 180 euroa. Pohjois-Suomen tilanteessa on tapahtunut suurin muutos kaikista alueista. Vuonna 2015 Pohjois-Suomella on ollut kymmenen euroa parempi palkka kuin Itä-Suomella eli 3136 euroa. Hämeen Pohjois-Suomi voittaa 2019 vuonna 38 eurolla palkan ollessa 3434 euroa. Palkannousua neljässä vuodessa Pohjois-Suomella on tapahtunut 298 euroa.

Jos alueiden sijoituksia tarkastellaan palkannousun näkökulmasta, on järjestys aivan eri. Pohjois-Suomi olisi ensimmäisenä, jonka jälkeen tulisi Itä-Suomi. Keski-Suomi olisi kolmas, pysyen edelleen kolmen parhaan joukossa. Lounais-Suomi jäisi niukasti neljänneksi. Etelä-Suomi tipahtaisi viidenneksi ja Häme jäisi viimeiselle sijalle. Alueiden välisissä eroissa vaikutusta on varmasti sillä, millaisia työpaikkarakenteita alueilla on sekä millaisia töitä palkkatutkimuksiin vastanneet tekevät. Aiemmin palkkaukseen ovat vaikuttaneet myös kuntien kalleusluokitukset. Kuntien kalleusluokitukset eivät kuitenkaan ole enää luomassa aluekohtaisia eroja palkkaan, sillä nämä poistuivat käytöstä vuonna 2007. (Laki kuntien yleisestä kalleusluokituksista 955/1973 § 6)

## 5.2 Haastattelut

Opinnäytetyötä varten haastateltavia maaseutusihteereitä etsin perehtymällä eri maataloustoimistoiden ja maaseututoimien verkkosivuihin. Tässä perehtymisvaiheessa tein jo alustavaa karsintaa, sillä keräsin yhteydenottoa varten potentiaalisia yhteystietoja vain sellaisista paikoista, joissa työskenteli henkilöitä nimenomaan maaseutusihteerin nimikkeellä. Lopulta potentiaalisia vaihtoehtoja oli 14 maaseututoimea tai maataloustoimistoa ympäri Suomen. Lähetin sähköpostia kunkin toimiston tai toimen yleiseen sähköpostiosoitteeseen tavoittaakseni mahdollisia haastateltavia. (Liite 2) Tämän lähettämäni sähköpostin myötä sain kolme yhteydenottoa. Opinnäytetyön toimeksiantajan kanssa suunniteltu haastattelujen määrä oli 2–3 haastattelua ja yhteydenottojen maltillisen määrän takia ei ollut tarvetta tehdä karsintaa haastateltavista, vaan kaikki yhteyttä ottaneet haastateltiin.

Haastattelut suoritettiin puhelimitse huhti-toukokuussa 2021 ja keskustelun etenemistä ohjailtiin valmiiksi suunnitelluilla kysymyksillä. (Liite 3) Aikaa haastatteluihin meni keskimäärin noin 17 minuuttia. Haastattelut sovittiin yhdessä haastateltavien kanssa heille parhaiten sopiviin aikoihin, jotta itse haastattelutilanteesta saatiin mahdollisimman miellyttävä ja häiriötön. Jotta haastateltavien anonymiteetti tulee turvattua, viitataan tässä osiossa heihin henkilö A:na, B:nä ja C:nä tarvittaessa. Haastatteluiden tuloksia käydään läpi ja analysoidaan aihepiireittäin.

### 5.2.1 Taustatiedot

Taustatietoihin liittyvillä haastattelukysymyksillä kartoitettiin tietoja haastateltavien koulutuksesta ja työhistoriasta. Koulutukseen liittyen selvitettiin minkä tasoinen agrologikoulutus haastateltavilla on. Lisäksi selvitettiin haastateltavien agrologi-ikää eli sitä, kuinka pitkä aika valmistumisesta on kulunut. Koulutukseen liittyvien kysymysten lisäksi selvitettiin heidän työhistoriansa pituus. Kysymyksiin ei kuitenkaan haettu tarkkoja vastauksia, vain suuntaa antavia, jonka vuoksi kysymysten asetteluissa käytettiin aikavälejä alle 10, 10—20 ja yli 20 vuotta.

Haastateltavista maaseutusihteereistä työhistorian pituus oli henkilöllä A alle 10 vuotta ja henkilöillä B sekä C yli 20 vuotta. Henkilö A on ammattikorkeakoulutason agrologi ja hänen valmistumisestaan on alle 10 vuotta. Henkilö B on nostanut koulutustaan työhistoriansa aikana opistotason koulutuksesta ammattikorkeakoulutasoiseksi. Opistotason agrologiksi valmistumisesta on kulunut yli 20 vuotta. Henkilö C on opistotason agrologi ja hänen valmistumisestaan on yli 20 vuotta.

Näistä taustatietoihin saaduista vastauksista voisi päätellä, että maaseutusihteerit ovat hyvin valmistumisensa jälkeen päässeet työelämään, sillä agrologi-ikä kulkee käsi kädessä työhistorian pituuden kanssa. Koska haastateltavien työhistoriat ovat eri mittaisia, saatiin sitä kautta hyvin monipuolisia näkökulmia maaseutusihteerin työnkuvan kehitykseen.

### 5.2.2 Koulutus

Taustatietojen jälkeen haastatteluissa syvennyttiin selvittämään koulutuksen vaikutusta työhön. Haastateltavilta kysyttiin heidän mielipidettään koulutuksen antamista valmiuksista työhön sekä siitä, mihin koulutus ei ollut antanut valmiuksia. Edeltävän kysymyksen lisäksi pyrittiin kartoittamaan haastateltavien mahdollisia aikaisempia koulutuksia ja erityisesti heidän näkemystään siitä, onko aikaisemmasta koulutuksesta ollut hyötyä maaseutusihteerin työssä. Viimeisellä koulutukseen liittyvällä kysymyksellä oli tarkoituksena selvittää, onko haastateltava täydennyskouluttautunut tai havainnut täydennyskoulutustarpeita maaseutusihteerinä toimiessaan.

Kysyttäessä koulutuksen antamista valmiuksista haastateltavat nostivat esiin pääsääntöisesti positiivisia asioita, vaikka hieman kritiikkiä ja kehitysideoitakin tuli esiin. Haastateltavista henkilö A:n mielestä maaseutusihteerinä työskentelyyn ei agrologin tutkinnosta saa kunnolla valmiuksia. Tutkinto tarjoaa siihen vain suppean otannan.

”Tutkinnossa käydään yleisesti kaikki, käytäntöön ei jää paljon aikaa. Työssä opittu kaikki.”

Henkilö B:n mielestä taas koulutus on antanut paljon. Opistotason koulutuksesta on hänen mukaansa ollut paljon hyötyä varsinkin kunnissa, joissa joko ei ole neuvojia, tai heihin ei luoteta. Tällöin maaseutusihteerille tulee paljon kysymyksiä perusasioihin liittyen. Ammattikorkeakoulututkinnossa taas hänen mukaansa tuli hyvin hankepuolta, jota tarvitaan myös, sillä maaseudun kehittäminen kuuluu maaseutusihteerin toimenkuvaan.

”Täytyy todeta, että agrologin ja opistoagrologin tutkinnot on tuonut tosi hyvät eväät tähän hommaan. AMK-koulutus täydensi hyvin opistotason koulutusta.”

Haastattelussa nostettiin kehitysideana esiin, että koulutuksessa voisi huomioida enemmän ammatin sosiaalisen luonteen.

Henkilö C oli osin samoilla linjoilla henkilö B:n kanssa, sillä hänen mielestään koulutus on antanut perusvalmiudet työhön ja ennen kaikkea tuonut ymmärrystä sekä näkemystä maataloudesta laajemmalti. Tästä esimerkkinä se, että osaa yhdistää viljelyn konkreettisesti tukiasioihin. Haastateltavan mukaan tukijärjestelmistä ei opiskellessa päässyt perille.

”Kun olin tekemässä agrologiopintoihin liittyvän pitkän harjoittelun, niin siinä tavallaan sitten omaksu sen tukijärjestelmän.”

Aikaisempaa koulutusta ei haastateltavista löytynyt keltään, mutta yksi oli päivittänyt koulutustaan opistotasosta ammattikorkeakoulutason tutkintoon. Täydennyskoulutus-kysymykseen olivat kaikkien haastateltavien vastaukset samantyyppisiä.

Maaseutusihteereitä koulutetaan ajankohtaisista asioista säännöllisesti ja toisinaan työssä kohtaa uusia ja hieman erikoisempia tapauksia. Esimerkkinä henkilö B mainitsi konkurssit.

Ruokaviraston järjestämiin koulutuksiin haastateltavat ovat olleet tyytyväisiä ja ne ovat vastanneet hyvin tarpeisiin. Täydennyskoulutustarveideoita ei noussut esiin.

### 5.2.3 Toimenkuva ja sen muutokset

Toimenkuvaan ja sen mahdollisiin muutoksiin sekä tulevaisuuden näkyymiin liittyvillä haastattelukysymyksillä oli tarkoituksena kartoittaa mahdollisimman hyvin maaseutusihteerin työnkuvan tilannetta ja historiaa. Haastattelun toisessa kysymyksessä selvitettiin toimenkuvan muuttumista haastateltavien työhistorian aikana sekä osaamisalueita; mitä on tarvittu aiemmin ja nyt.

Haastatteluissa käy ilmi, että varsinaisesti toimenkuvan peruseriaatteet eivät ole muuttuneet vuosien aikana, vaikka muutosta ja kehitystä on tapahtunut. Henkilö B toteaa haastattelussa, että asiakkaat koostuvat edelleen pääsääntöisesti viljelijöistä. Vuodesta 2006 lähtien myös maanomistajat ovat asiakasryhmänä vakiinnuttaneet asemaansa tukioikeuksien myötä. Maanvuokraukseen liittyvien asioiden määrä on myös kasvanut vuosien aikana.

”Niiden [maanomistajien] neuvonta ja liittyminen tukioikeuksiin tullut vahvemmaksi asiakasryhmäksi, kuin mitä se oli ennen 2006 vuotta. – Maanvuokrauslaki tulisi suurin piirtein ymmärtää.”

Lisäksi henkilö B nostaa esiin ympäristösitoumusasioiden vaikeutumisen, joka edellyttää asiaan perehtymistä.

Muutosta on tapahtunut hakemustenkin osalta. Aikaisemmin viljelijät ovat palauttaneet paperisia hakemuksia ja tilallisten määrä on ollut suurempi. Henkilö C:n mukaan päätukihaku työllisti aikaisemmin aina hakemusten vastaanotosta niiden tallentamiseen eli työ oli enemmän mekaanista.

”Työn luonne on muuttunut siitä paljon, kun nyt viljelijät jättää nämä sähköiset hakemukset. -- Nythän tämä on enempi tämmöstä tietojen tarkastelua tästä näytöltä ja eri rekistereistä.”

Vaikka sähköiset hakemukset ovat helpottaneet työmäärää, ovat ne samaan aikaan vähentäneet viljelijäkontaktia, mikä saattaa hidastaa heidän kanssaan asioiden hoitamista. Henkilö A toi haastattelussa myös esiin, että COVID-19 virus on aiheuttanut hieman muutoksia toimenkuvassa.

Seuraavana haastatteluissa keskityttiin verkostoitumiseen sekä siihen, miten se näkyy työssä. Hieman edellistä kysymystä sivuten, olivat haastateltavat sitä mieltä, että viljelijöiden tunteminen on ehdottoman tärkeää. Se helpottaa työntekoa tehden asioinnista heidän kanssaan vaivattomampaa. Haastatteluissa mainittiin myös työurien aikana kertyneet tutut, joihin voi olla yhteydessä ja kysyä apua tarvittaessa.

Oman työyhteisön lisäksi haastateltavat nostivat esiin erilaisia tärkeitä tahoja, joihin on hyödyllistä olla verkostoitunut. Tällaisia tahoja ovat muun muassa Ruokavirasto, ELY-keskus sekä ProAgria. Näiden lisäksi saatetaan olla yhteydessä tarvittaessa yksityisiin viljelijöitä neuvoviin tahoihin.

” Sitten tietysti naapuri yta:t [yhteistoiminta-alueet], sinnekin ollaan välillä yhteydessä ja ihan hyväksi koettu sekin yhteistyö.” (Henkilö C)

Maaseutusihteerin työhön vaikuttavat olennaisesti myös sähköiset järjestelmät. Näistä kysyttäessä oli tarkoituksena selvittää niiden kehitystä sekä hyötyä; onko kehitys aiheuttanut haasteita vai tuonut helpotusta työhön. Haastatteluista käy ilmi, että sähköiset järjestelmät ovat kehittyneet paljon. Sovellusten omaksumisessa on alkuun ollut haasteita, mutta alkuvaikeuksien jälkeen työ on helpottunut ja mekaanisten virheiden määrä vähentynyt.

” Esimerkiksi tämän ohjelmakauden alkuvuosi 2015 – oli vaikeaa ja raskasta. – Kehityksestä on hyötyä, mutta huono, että tukisovelluksen uudistus tehtiin samaan aikaan kun ohjelmakausi vaihtui.” (Henkilö B)

Sähköisten järjestelmien kehitys on mahdollistanut viljelijöille asioinnin verkossa. Tämän ansiosta he voivat helposti päivittää tietoja ja hoitaa asioitaan verkkopalvelussa. Viljelijöiden palvelut ovat toistaiseksi omassa kunnassa tai lähiseudulla, mutta palveluiden pysyvyys ja tulevaisuus mietityttävät.

” Jossain vaiheessa se piste voi olla, että sitä lähipalvelua ei oookkaan tarjolla.”  
(Henkilö C)

Sähköisten järjestelmien lisäksi olennaisesti toimenkuvaan vaikuttavat lainsäädäntö ja säädökset. Vastauksissa tuotiin esiin, että varsinkin EU:n ohjelmakaudet vaikuttavat maaseutusihteerin työhön ja nämä ohjelmakaudet ovatkin käytännössä 5–7 vuotta kerralla voimassa. Maaseutusihteerin työssä täytyy itseään koko ajan kehittää ja kouluttaa, sillä ohjelmakaudet saattavat muuttua paljonkin edellisestä. Haastateltavien mukaan uuden ohjelman omaksumisessa menee aikaa. Lainsäädännön muutokset tuovat haasteita työhön, mutta tämä nähdään kuitenkin mielenkiintoisena haasteena.

”Kyllähän se vaikuttaa, koko ajan pittää kouluttaa ja itteensä kehittää.” (Henkilö A)

”Sit ku nää viljelijätukien ohjelmakaudet vaihtuu, niin ne muuttuu tosi rankasti.  
– Meitä kyllä hyvin siihenkin koulutetaan.” (Henkilö B)

” – Ollaan osana EU:ta, että on vaan mentävä ja parhaansa tehtävä tiedon omaksumisessa ja tiedon eteenpäin viemisessä.” (Henkilö C)

Haastatteluissa kysyttiin haastateltavilta myös siitä, mitä he pitäisivät työn osaamisvaatimuksina sekä pidettäisiinkö mainittuja ominaisuuksia tai asioita vähimmäisvaatimuksina. Osaamisvaatimukseen haastateltavat antoivat hyvin monipuolisia vastauksia, kuitenkin täydentäen toisiaan.

” Tärkein on asiakaspalveluhalu ja -taito. Huolellisuus ja tarkkuus, kun pyöritellään isoja rahoja. Tukihakemusopasta ei opi muuta kuin lukemalla ja tekemällä.” (Henkilö A)

” Sellainen rauhallisuus, harkitsevaisuus – semmonen tekstintuottokyky pitää olla ja sitten pitää olla sen verran ihmissuhdetaitoja, että osaa kohdata ihmisen.” (Henkilö B)

” Tavallaan semmonen mielenkiinto tähän maatalouspolitiikkaan ja tukijärjestelmien omaksuminen. – Viljelijälähtöinen ajattelutapa on tosi tärkeä.” (Henkilö C)

Lisäksi haastatteluissa tuli esiin, että ymmärrys viljelyä kohtaan on eduksi työssä, muttei välttämättömyys. Hyvä stressinsietokyky ja uteliaisuus uusiin asioihin nähtiin myös olennaisina ominaisuuksina. Vähimmäisvaatimuksina ei kukaan täysin pitänyt ominaisuuksia, mitä he luettelivat osaamisvaatimuksiksi. Haastateltujen mukaan heidän mainitsemiaan taitoja on mahdollista oppia työn ohessa.

Viimeisenä työnkuvaan liittyvänä kohtana haastateltavilta kysyttiin mahdollisia kehittämideoita tekemäänsä työtä kohtaan tai agrologikoulutukseen liittyen. Työhön liittyen heillä ei ollut kehittämideoita, mutta agrologin koulutukseen liittyen joitain. Haastatteluissa nousi esiin toive siitä, että koulutuksessa olisi enemmän käytäntöä sekä harjoittelua. Esiin tuotiin myös, että koulutuksessa voitaisiin panostaa enemmän ihmishuhdetaitoihin, sillä maaseutusihteerin ammatti kuitenkin koostuu pääsääntöisesti asiakaspalvelusta.

” Sen tiedän kuitenkin, että hirveän moni niistä, jotka on maataloushallinnon kuntatasolla tehnyt harjoittelun niin on sitten päätynyt myös töihin.” (Henkilö C)

#### **5.2.4 Ammatin tulevaisuus**

Haastateltavilta kysyttiin mielipidettä jo edellä mainittujen ja käsiteltyjen teemojen lisäksi maaseutusihteerin ammatin tulevaisuudesta ja palkan tasa-arvoisuudesta. Tulevaisuudesta kysyttäessä ammatin kehittymistä ja mahdollista muuttumista ei nähdä pahana. Sekä henkilö A, että B olivat molemmat sitä mieltä, että tukioikeusasiat mahdollisesti katoavat, joka osiltaan tulee vaikuttamaan työnkuvaan. Henkilö C nosti esiin työpaikkarakenteeseen liittyviä huomioita.

” Se [ammatin tulevaisuus] paljon riippuu siitä, miten sitä maaseutuhallintoa jatkossa kehitetään ja minkälainen malli siihen tulee.” (Henkilö C)



Henkilö C esimerkiksi pohtii, jäävätkö maaseutuhallinnon kehittämisen myötä jatkossa kuntataso tai yhteistoiminta-alueet voimaan vai yhdistyvätkö ne edelleen vielä isommiksi kokonaisuuksiksi. Mikäli näin tapahtuisi, vaikuttaisi se tietysti työpaikkojen määrään ja työntekijöiden tarpeeseen.

Ennen kaikkea maaseutusihteerin ammatti on palveluammatti. Henkilö B tuo esiin, että maaseutusihteereillä on maksajan vastuu. Maaseutusihteerit myös huolehtivat asiakkaistaan, jotta he muistavat hakea heidän haettavissaan olevia tukia oikeaan aikaan.

” Koenkin, että meitä tarvitaan tähän hallinnon väliin pehmittelijäksi viljelijöille näiden kaikkien byrokraattisten sääntöjen ja ohjeiden viidakoon. – Pidän oman työni ohjenuorana, että viljelijälle se, mikä viljelijälle kuuluu.” (Henkilö B)

Maaseutusihteerin palkkaan liittyen haastattelussa kysyttiin haastateltavien mielipidettä palkan tasa-arvoisuudesta miesten ja naisten kesken. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että ainakin heidän alueillaan palkkaus on tasa-arvoinen.

## 6 Yhteenveto ja johtopäätökset

Palkka ja palkkaukseen liittyvät asiat ovat aiheena laaja, jolloin oli tärkeää rajata opinnäytetyön aihe selkeästi. Maaseutusihteerien palkkauksen kehittymisen seuraaminen 2010-luvulla oli hyvä aikaväli, sillä sen avulla saatiin selville vuosien aikana tapahtuneet muutokset. Tämän lisäksi saatuihin tuloksiin voidaan luottaa paremmin kuin parin vuoden tutkimuksiin nojaten.

Opinnäytetyössä tutkimusosion avulla, joka koostui niin palkkatutkimuksista kuin maaseutusihteerien haastatteluista, saatiin vastattua melko hyvin johdannossa esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Palkkatutkimusten avulla tutkittiin kymmenen vuoden ajalta demograafisten tekijöiden (ikä, sukupuoli, koulutustaso) kehitystä ja vaikutusta palkkaan. Näiden lisäksi pystyttiin tekemään myös vertailua eri alueiden välillä. Maaseutusihteerien haastatteluista taas saatiin hyvin näkemystä ammatista.

Palkkatutkimuksista saaduista tuloksista nähdään, että agrologien aritmeettisen keskipalkan kehitys on pääsääntöisesti ollut nousujohteista vuosien aikana ja palkka on noussut reiluun 3500 euroon. Kun näkökulmaa vaihdettiin kaikkien agrologien keskipalkasta naisten ja miesten keskipalkkojen tarkasteluun, huomattiin palkkojen eron olevan lähestulkoon tuhannen euroa. Naisten keskipalkka ylitti 3000 euron rajan vasta vuonna 2018, kun taas miesten keskipalkka on ollut yli 3500 euron melkein koko ajan. Kymmenen vuoden aikana ero palkkojen välillä on onneksi kaventunut, mutta ne eivät silti ole samalla tasolla.

Yhtenä selkeänä vaikuttajana naisten ja miesten keskipalkan eroihin on heidän asemansa työyhteisössä. Saaduista tuloksista nähdään, että palkkatutkimuksiin vastanneista naisista noin 80 % kuuluu toimihenkilöasemaan, joka tukee edellä tehtyä huomiota naisten heikommasta palkasta. Naiset vaikuttavat palkkautuvan enemmän alemmin palkatuille aloille kuin miehet. Miehillä oli myös vuosien aikana tapahtunut toimihenkilöistymistä, mutta silti keskijohdon sekä ylimmän johdon prosentuaalinen määrä oli pysynyt suurempana kuin naisten. Tästä voidaankin tehdä johtopäätös, että palkkatutkimuksiin vastanneet ovat todennäköisesti miehiä, joiden asema on korkeammalla ja näin ollen palkka myös. Se nostaa välittömästi miesten keskiarvoa korkeammaksi ja tämän seurauksena naisten palkan ei ole ollut mahdollista edes nousta samoihin summiin.

Koulutus sekä agrologi-ikä vaikuttavat yhtä olennaisesti palkkaan kuin työasemakin. Opistotason agrologien osuuden ollessa noin 60 % vastaajista, ovat heidän vastauksensa vaikuttaneet eniten tuloksiin. Opistotason agrologeja ei kuitenkaan enää kouluteta. Ammattikorkeakoulututkinnon sekä ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon palkan vertailussa palkkatutkimuksista kävi ilmi, että on kannattavaa kouluttautua AMK-tasoisesta YAMK-tasoiseksi palkan nousemisen takia. Työkokemus, tässä tapauksessa agrologi-ikä, vaikuttaa palkkaeroihin, sillä naisilla se vaikuttaa olevan lyhyempi kuin miehillä.

Alueiden välillä on palkoissa myös eroja jonkin verran. Aikavälillä 2015—2019, jokaisen alueen (Pohjois-, Keski-, Itä-, Lounais- ja Etelä-Suomi sekä Häme) palkat ovat nousseet. Parhain palkkatilanne on Keski-Suomessa.

Haastatteluista saatiin hyvin kartoitettua maaseutusihteerin toimenkuvan muuttumista. Peruseriaatteet toimenkuvassa eivät ole muuttuneet vuosien aikana, vaikka kehitystä ja

muutosta on tapahtunut. Asiakkaina ovat pääsääntöisesti viljelijät, mutta näiden lisäksi viimeisen viidentoista vuoden aikana maanomistajat ovat vakiinnuttaneet asemaansa asiakasryhmänä. Tämän myötä maanvuokraukseen liittyvien asioiden määrä on kasvanut. Näiden lisäksi myös ympäristösitoumusasiat ovat mutkistuneet, jotka vaativat suurta perehtyneisyyttä.

Muutosta on tapahtunut myös hakemusten osalta, sillä aikaisempien paperisten hakemusten sijaan, jätetään hakemukset tänä päivänä sähköisesti. Tämä on helpottanut maaseutusihteerin työtä, mutta samalla vähentänyt viljelijäkontaktia. Viimeisen vuoden aikana myös COVID-19 viruksen aiheuttama pandemia on aiheuttanut hieman muutoksia toimenkuvassa.

Palkan sekä siihen vaikuttavien tekijöiden tutkiminen ja tarkastelu on tärkeää. Tänä päivänä naisten euro ei edelleenkään ole täysin samanarvoinen miesten euron kanssa, ja tämä tulee ilmi myös opinnäytetyössä. Tilanne on kyllä kuitenkin kohentunut vuosien aikana kuten palkkatutkimuksissakin tulee ilmi. Toki on otettava huomioon, että palkkatutkimusten vastaajamäärät ovat muuttuneet ja varmasti tulevat muuttumaan jatkossakin. Tämä, yhdessä vastaajien sukupuolijakauman kanssa, vaikuttaa palkkatutkimusten tuloksiin. Tällöin tulokset voivat vaihdella paljonkin, jolloin tarkkailua on tehtävä pidemmältä ajalta.

Palkan tarkastelua palkkatutkimuksista tehtiin yleisellä tasolla, sillä erikseen ei maaseutusihteerien palkan kehitystä ollut mahdollista tutkia. Sitä ei myöskään ole järkevää lähteä erikseen tutkimaan, sillä otanta ei ole erityisen suuri. Tutkittaessa suurempaa kokonaisuutta hyötyy siitä mahdollisimman moni. Tämän takia ei suoranaisesti saatu vastausta kysymykseen: onko maaseutusihteerin toimenkuvan muutoksella vaikutusta palkkaan. Haastatteluiden perusteella kuitenkin voisinkin olettaa, että ei ole. Työtehtävät eivät ole peruseriaatteiltaan muuttuneet ja se osa mikä on muuttunut, on normaalia työhön kuuluvaa kehitystä, jota kuuluukin tapahtua.

## Lähteet

Agrologien Liitto. (n.d.). Agrologien keskiansiot alueittain. Palkkatutkimus 2019 osa 1. Haettu 8.1.2021 osoitteesta

<https://www.luva.fi/agrologit/liitto/palkka-ja-sijoittumistutkimukset/>

Agrologien Liitto. (n.d.). Liitto. Haettu 7.1.2021 osoitteesta

<https://www.luva.fi/agrologit/liitto/>

Agrologien Liitto. (n.d.). Palkka- ja sijoittumistutkimukset. Haettu 8.1.2021 osoitteesta

<https://www.luva.fi/agrologit/liitto/palkka-ja-sijoittumistutkimukset/>

Heikka, E. (2011). *Seudullisen maaseutuhallinnon muodostaminen Etelä-Karjalaan* [opinnäytetyö, Pohjois-Karjalan Ammattikorkeakoulu].

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011112916180>

Isotalus, P., Kankare, M. & Lehmusvirta, A. (24.5.2021). Kuntaverot ei ole tasaverot, vaikka moni niin luulee. *Kauppalehti*. 5A.

JHL. (n.d.). Neuvottelutermit. Haettu 10.4.2021 osoitteesta

<https://www.jhl.fi/ajankohtaista/teemat/sopimusneuvottelut-2020/neuvottelutermit/>

Kasurinen J. (2020). *Ammattiurheilijan ansiotulojen verotus Suomessa* [opinnäytetyö, Savonia Ammattikorkeakoulu].

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020051912435>

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. (2020). *Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa*. 5., uudistettu painos. Edita Publishing Oy.

Kuntalaki 410/2015

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150410#O4L11P87>

Laki kunnallisesta viranhaltiasta 304/2003

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030304#L3P15>

Laki kuntien yleisestä kalleusluokituksesta 955/1973

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730955>

Laki maaseutuhallinnon järjestämisestä kunnissa 210/2010

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100210>

Maa- ja metsätalousministeriön asetus hukkakauran torjunnasta 368/2021

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20210368>

Mattinen, K., Orlando, C. & Parnila, K. (2020). *Palkanlaskenta käytännönläheisesti*. 3., uudistettu painos. Meedia Zone OÜ.

Opetushallitus. (n.d.). Tutkintojen viitekehykset. Haettu 21.4.2021 osoitteesta

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-viitekehykset>

Saatsi, E. (2013). *Valtakunnallinen maaseutuelinkeinoviranomaisten koulutustarveselvitys Suomessa* [opinnäytetyö, Karelia Ammattikorkeakoulu].

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013060312600>

Tyosuojelu.fi. (n.d.). Palkka. Haettu 13.2.2021 osoitteesta

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/palkka>

Työeläkevakuutusmaksu. (n.d.). Sosiaalivakuutusmaksut. Verohallinto. Haettu 22.4.2021 osoitteesta

[https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/yritys\\_tyonantajana/sosiaalivakuutusmaksut/](https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/yritys_tyonantajana/sosiaalivakuutusmaksut/)

Työelämään.fi. (n.d.). Palkka. Haettu 15.2.2021 osoitteesta

<https://tyoelamaan.fi/toimeentulo/palkka/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (n.d.). Työehtosopimukset ja työriitojen sovittelu.

Haettu 19.4.2021 osoitteesta

<https://tem.fi/tyoehtosopimukset-ja-tyoriitojen-sovittelu>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (n.d.). Työsopimus ja työsuhde. Haettu 19.4.2021 osoitteesta

<https://tem.fi/tyosopimus-ja-tyosuhde>

Työsopimuslaki 55/2001

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

Valtiovarainministeriö. (n.d.). Ansiotulojen verotus. Haettu 22.4.2021 osoitteesta

<https://vm.fi/verotus/henkiloverotus/ansiotulojen-verotus>

Valtiovarainministeriö. (5.10.2020). *Budjettiesitys tuo muutoksia tulo- ja valmisteverotukseen* [Tiedote].

<https://vm.fi/-/budjettiesitys-tuo-muutoksia-tulo-ja-valmisteverotukseen-1>

Valtiovarainministeriö. (2020). *Valtion virka- ja työehdot 2020—2022* [Sopimus]

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162360/VM\\_2020\\_48.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162360/VM_2020_48.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Valtion virkamieslaki 750/1994

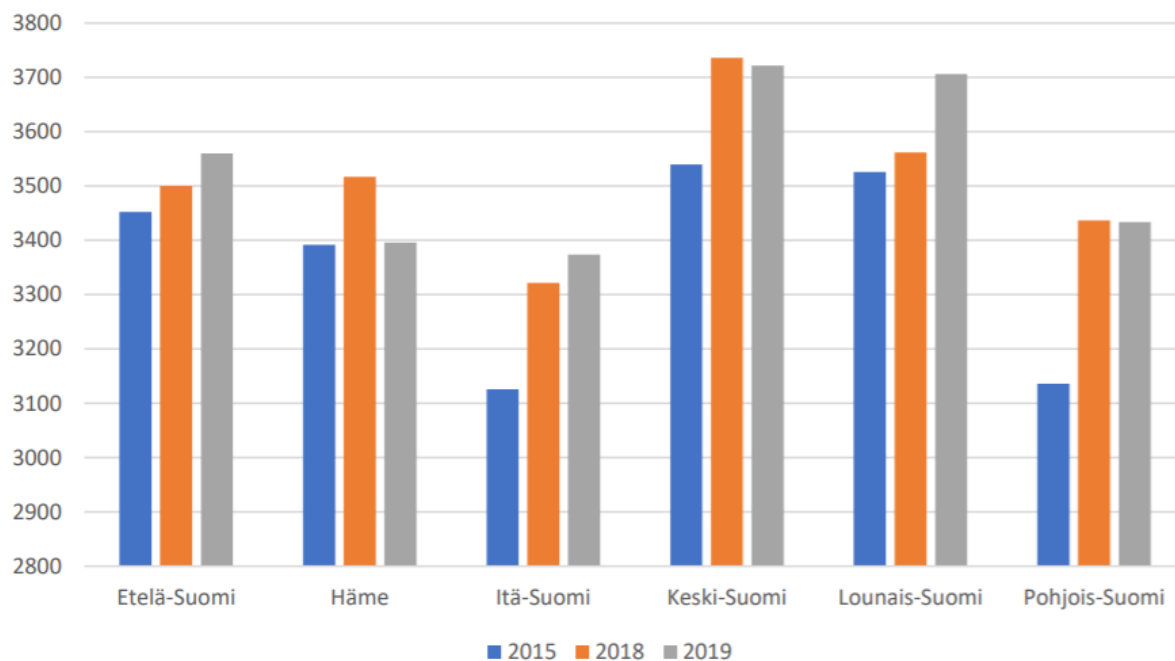
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750>

Verohallinto. (n.d.) Päätökset. Haettu 22.4.2021 osoitteesta

<https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/paatokset/47380/verohallinnon-p%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s-vuodelta-2021-toimitettavassa-verotuksessa-noudatettavista-luontoisetujen-laskentaperusteista/>

## Liite 1: Kuvakaappaus Agrologien keskiansiot alueittain taulukosta

Taulukko 2. Agrologien keskiansiot alueittain



## Liite 2: Saateviesti

### Opinnäytetyön haastattelut

Arvoisa vastaanottaja!

Olen 4. vuoden agrologiopiskelija Hämeen Ammattikorkeakoulusta. Teen Agrologien Liitolle opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on selvittää maaseutusihteerien palkkauksen kehitystä.

Etsin opinnäytetyöhöni 2–3 maaseutusihteerinä työskentelevää henkilöä haastateltavaksi, ensisijaisena toiveena koulutuksesta agrologin tutkinto. Haastattelussa annettuja vastauksia ei opinnäytetyössä yhdistetä millään tavalla vastaajaan. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa (theseus.fi).

Mikäli voisin haastatella sinua tai sinulla on kysyttävää haastattelusta, otathan minuun yhteyttä pikimmiten sähköpostilla!

Ystävällisin terveisin,

Suvi Alatalo

[suvi.alatalo@student.hamk.fi](mailto:suvi.alatalo@student.hamk.fi)

Mikäli sähköposti ei tavoittanut oikeaa kohderyhmää, välittäisittekö ystävällisesti sähköpostia eteenpäin.



**Liite 3: Haastattelukysymykset**

Haastattelija: Suvi Alatalo, haastatteluiden ajankohta huhti-toukokuu 2021

1. Kuinka pitkä työhistoria sinulla on takana maaseutusihteerinä? Alle 10, 10—20, yli 20 vuotta?
2. Miten maaseutusihteerin toimenkuva on muuttunut työhistoriasi aikana? Mitä osaamisalueita on tarvittu aiemmin / nyt?
3. Oletko opisto, AMK- vai YAMK-tason agrologi? Kauanko valmistumisestasi on? Alle 10, 10—20, yli 20 vuotta?
4. Onko koulutus antanut työhön hyvät valmiudet? Mihin koulutus ei antanut valmiuksia?
5. Jos sinulta löytyy aikaisempaa koulutusta, oletko huomannut siitä olleen hyötyä tässä työssä?
6. Oletko maaseutusihteerinä työskennellessäsi osallistunut täydennyskoulutukseen/täydennyskoulutuksiin? Entä oletko huomannut työssäsi täydennyskoulutustarpeita? Jos olet, millaisia?
7. Miten verkostoituminen näkyy työssäsi?
8. Kuinka sähköiset järjestelmät ovat kehittyneet? Onko kehitys aiheuttanut haasteita vai tuonut helpotusta työhön?
9. Miten muuttuva lainsäädäntö ja säädökset ovat vaikuttaneet työhösi?
10. Mitä listaisit työn tärkeiksi osaamisvaatimuksiksi? Entä pidätkö näitä myös työn vähimmäisvaatimuksina?
11. Millaisena näet maaseutusihteerin ammatin tulevaisuuden?
12. Onko maaseutusihteerin palkka mielestäsi tasa-arvoinen miehellä ja naisella?
13. Muut kehittämisideat työhösi ja/tai agrologikoulutukseen liittyen?