

Tutkimus työläinsäädännön toteutumisesta hevosalalla

Marjukka Järvelä¹, Kristel Nybondas² ja Monna Alatalo³

¹Hämeen ammattikorkeakoulu, Mustialantie 105, 31310 Mustiala

²Maaseudun työnantajaliitto ry, Annankatu 31–33 C 48, 00100 Helsinki

³Hämeen ammattikorkeakoulu, Mustialantie 105, 31310 Mustiala

email: marjukka.jarvela@student.hamk.fi

Vuoden 2020 lopussa valmistuneessa, Maaseudun Työnantajaliiton (MTA) toimeksi antamassa, ja Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisemassa opinnäytetyössä tarkasteltiin työläinsäädännön toteutumista hevosalalla. Yhdessä hevosalan työnantajaa eri puolilta Suomea antoivat aiheesta haastattelun, jonka lisäksi palkansaajille suunnatun verkkokyselyn 166 vastaajaa kertoi kokemuksistaan hevosallirytysten työntekijänä. Tutkimusten päämääränä oli selvittää, millaisia ongelmia hevosalan työsuhteissa työläinsäädännön näkökulmasta on, kuinka laajalti ja miksi. Lisäksi tutkimuksen puitteissa paljastui missä määrin työsuopimusosapuolet tuntevat työläinsäädäntöä, mikä on heidän koulutautumis- ja järjestäytymisasteensa, sekä näiden seikkojen vaikutus työtyytyväisyyteen. Tutkimusosion perusteella Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen noudattamisessa on puutteita merkittävässä osassa hevosalan työpaikoista. Osa työnantajista jopa kokee TES:n säntillisen noudattamisen olevan este työntekijän palkkaamiselle, siitkin huolimatta, että TES ottaa huomioon alakohtaiset realiteetit ja mahdollistaa joustoa esimerkiksi työaikoihin. Samaan aikaan pääasiassa nuorista naisista koostuvan työvoiman järjestäytymisaste 29%, on heikko verrattuna maanlaajuiseen järjestäytymisasteeseen, joka on noin 67%. Haastatelluista yrittäjistäkin vain kolme kertoi olevansa MTA:n jäsen. Työntekijät luettelivat pitkän listan ongelmia, jotka koskivat mm. työyhteisön kommunikaatiota, työaikoja ja palkkausta. Työn mitoittamisessa, työn vaatavuusryhmän määrittämisessä, työvuorolistojen tekemisessä, työturvallisuudessa ja työterveyshuollossa kerrottiin olevan puutteita. Lisäksi palkattoman ja/tai pimeän työvoiman käyttö on edelleen yleistä alalla, mikä hankaloittaa koulutautuneiden ammattilaisten työllistymistä tallirytyksiin, sekä heikentää heidän mahdollisuuksiaan vaatia työnteon vähimmäisehtojen toteutumista. Yhtenä opinnäytetyön johtopäätöksenä korostui tarve päivittää työsuopimusosapuolten tietämystä työläinsäädännön heille määrittelemistä velvollisuuksista ja oikeuksista. Lisäksi havaittiin liiketaloudellisen menestyksen käyvän käsi kädessä hyvän työilmapiirin ja lakisäätösten työolojen toteutumisen kanssa, jolloin hinnoittelu ja markkinointiviestintä luovat edellytyksiä myös työläinsäädännön noudattamiselle. Tulokset vahvistavat käsityksen, että nuoria, järjestäytymättömiä naisia on hyvin helppo käyttää työelämässä hyväksi, jonka johdosta työsuhteet hevosalalla ovat usein kestävämpiä. Hevosalan yrittäjille olisi tärkeää välittää viestiä, jossa muistutetaan vastuun yrityksen toiminnasta sekä työnantajan velvollisuuksien täyttämistä olevan heillä itsellään. Järjestäytymisestä olisi paljon hyötyä työnantajille, sillä tuen ja neuvonnan lisäksi MTA:n jäsenyys mahdollistaa esimerkiksi työpaikkakohtaisia ratkaisuja paikallisen sopimisen muodossa.

Avainsanat: hevosalous, työsuhteet, työperäinen hyväksikäyttö, maaseutuelinkeinojen työehtosopimus

Johdanto

Suomessa hevosala mielletään vahvasti harrastukselliseksi toiminnaksi ja taloudellisesti haastavaksi alaksi (Ahola 2019). On helppo unohtaa, että hevosalalla on myös työllistävä vaikutus, sillä Suomessa noin 15000 työntekijää työllistyy suoraan tai epäsuorasti erilaisiin hevosalan yrityksiin (Hippolis ym. 2018). Työläinsäädännön näkökulmasta hevosalaa tarkastelevan tutkimuksellisen opinnäytetyön innoittajana toimi kirjoittajan henkilökohtaiset kokemukset hevosalan työelämästä. Ammattimainen tallinhoito on harrastelusta kaukana: työ on sitovaa, vastuullista sekä usein hyvää fyysistä kuntoa vaativaa, ja lisäksi se tehdään usein kulisissa harrastajien näkymättömissä.

Hevosalalla työsuopimusosapuolet näkevät ammattinsa usein enemmän elämäntapana kuin liiketoimintana. Kiinnostus hevosalaan syntyy yleensä harrastuksen myötä. Työ ja harrastus kulkevat käsikädessä, jolloin työaika on joskus vaikea erottaa vapaa-ajasta. Työläinsäädännön näkökulmasta rajanveto yrittäjän ja työntekijän välillä on kuitenkin selkeämpää. Silti varsin usein alan heikon taloustilanteen varjolla Maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta ei noudateta, minkä näkyä alalla yleisesti kestävämpinä työsuhteina.

Tämä Maaseudun Työnantajaliitto ry:n toimeksiantamaan opinnäytetyöhön (Järvelä 2020) pohjautuva selvitys pyrki todentamaan ovatko työelämän käytännöt hevosalalla niin ristiriidassa työläinsäädännön kanssa kuin väitetään.

Työ pyrkii myös selvittämään työsuhteiden ongelmien laajuutta sekä pureutumaan niiden syihin. Kaksiosaiseen tutkimusosioon valitut hevosalan yrittäjät sekä joukko työntekijöitä kertovat kokemuksistaan työehtosopimuksen tosiasiallisesta soveltamisesta omissa työsuhteissaan.

Materiaalit ja menetelmät

Tutkimus toteutettiin kahdessa osassa, kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen yhdistelmänä, jotta sekä työnantajat että työntekijät saivat äänensä kuuluviin.

Kvantitatiivinen tutkimus toteutettiin verkkokyselyllä ja kohdistettiin palkansaajille. Tavoitteena oli saada riittävän suuri ja edustava määrä vastauksia todenmukaisen kuvan muodostamiseksi edellä mainittuihin tutkimuskysymyksiin. Kysely toteutettiin Google Forms lomakkeella syksyn 2020 aikana otsikolla ”Työlainsäädännön toteutuminen hevosalalla”, ja sitä jaettiin sähköpostitse suoraan alan opiskelijoille, yrityksille sekä sosiaalisen median alustoille. Vastauksia tuli varsin runsaslukuisesti, yhteensä 170 kpl, joista 166 kelpuutettiin analysoitavaksi. Neljä huomiotta jätettyä vastausta sisälsivät koevastauksia sekä yhden selkeästi pilailumielessä jätetyn vastauksen.

Hevosalan yrittäjille suunnattu kvalitatiivinen tutkimus toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna joko puhe- limitse tai sähköpostin välityksellä. Haastateltaviksi saatiin hevosalan eri sektoreiden yrittäjiä eri puolilta Suomea. Kriteerinä oli, että yrityksen palveluksessa on tai on ollut yksi tai useampi yrittäjäperheen ulkopuolinen työntekijä. Yrittäjien vastaushalukkuus vaihteli, ja lopulta yhdeksän kahdestatoista sovitusta haastattelusta toteutui.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaisesti kaikki haastateltavat esiintyvät tutkimuksissa anonyymeinä ja heidän vastauksensa on esitetty siten, ettei heitä tai heidän edustamiaan yrityksiä voida helposti tunnistaa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019). Haastattelujen muistiinpanot kirjoitettiin puhtaaksi haastattelun jälkeen ja sähköpostitse annetut vastaukset tallennettiin sellaisenaan.

Tutkimustuloksissa esitetyt lainaukset asiayhteyksineen tarkistutettiin haastateltavilla, jolloin heillä oli tilaisuus tarkastaa lausuntonsa valmiista tekstistä. Haastattelujen muistiinpanot, sekä tallennetut versiot on hävitetty Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaisesti. Jokaista samankaltaista kommenttia ei olla työssä lainattu, mutta eriyvät näkemykset on esitelty tuloksen todenmukaisuuden varmistamiseksi.

Tulokset

Tutkimuksen tuloksista selviää, että hevosalan työntekijät ovat useimmiten nuoria, järjestäytymättömiä naisia, joilla on hevosalan työkokemusta työsuhteessa korkeintaan viisi vuotta. Yksittäiset työsuhteet, useimmiten ratsastuskouluissa, täysihoitotalleilla, ravitalleilla tai edellä mainittujen yhdistelmissä, kestävät työntekijöiden mukaan tyypillisesti varsin vähän aikaa, yleensä alle kolme vuotta. Yrittäjät olivat työsuhteiden kestoista samoilla linjoilla, sillä he kertoivat työsuhteiden kestäneen yleisimmin muutaman vuoden. On kiinnostavaa huomata, että pisimmät työsuhteet muodostuivat liikevaihdoltaan suurimmilla talleilla, ja muutama työnantaja kertoiinkin pitkäaikaisimpien perheen ulkopuolisten työntekijöiden olleen heidän yrityksensä palveluksessa kymmenkunta vuotta.

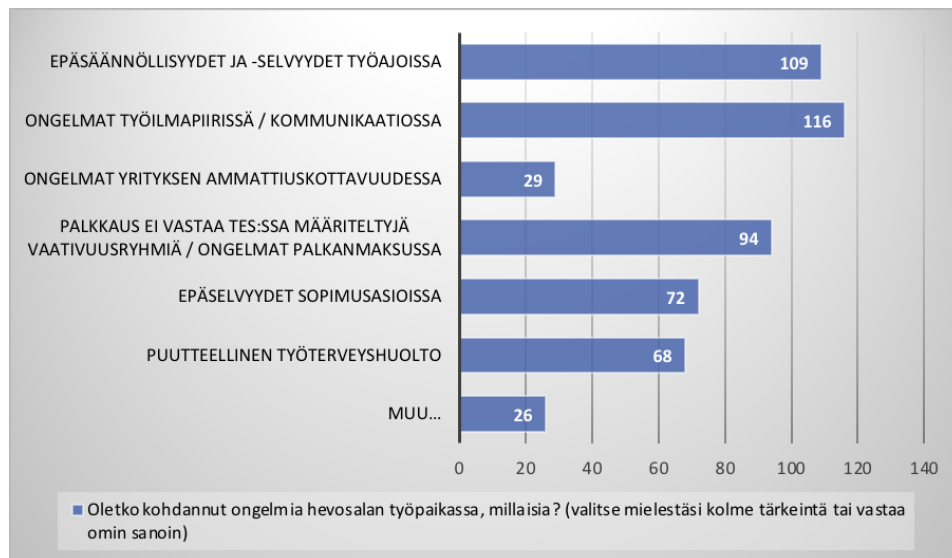
Kommunikaatio-ongelmat koetaan suurempana ongelmana kuin työajat ja palkkaus

Varsin yllättäen työntekijät nostivat suurimmaksi työelämän ongelmaksi huonon työilmapiiirin ja sen jälkeen vasta työaikaan ja palkkaukseen liittyvät ongelmat (Kuva 1). Näyttäisikin siltä, että pienissä työyhteisöissä, joita hevosalan työpaikat varsin usein ovat, henkilökemiat sekä toimiva kommunikaatio ovat erittäin tärkeässä roolissa. Työntekijät nimesivät muita yleisiä ongelmia hevosalan työpaikoissa, joita olivat liian pitkät ja fyysiset työpäivät sekä palkaton ylityö, puutteet työturvallisuudessa ja eläinten hyvinvoinnissa, ristiriitainen työnohjaus, henkinen ja fyysinen työpaikkakiusaaminen sekä vakavimpana jopa seksuaalinen häirintä ja hyväksikäyttö. Ongelmien laajuutta alleviivaa se, että vain neljä vastaajaa kertoi, ettei tunnista edellä mainittuja ongelmia. Haastatelluista yrittäjistä taas useimmat kertoivat palkkauksensa olevan TES:n vähimmäisehtojen mukainen. Muutama yrittäjä kertoi maksavansa vähintään 10 euron suuruisia tuntipalkkaa. Monessa yrityksessä kerrottiin olevan käytössä työaikapankki, joka antaa joustovaraa työaikoihin.

Työntekijöiden antamissa kirjallisissa vastauksissa yli 60% avasi tarkemmin, miltä osin Maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta ei noudateta heidän työpaikassaan. Useimmiten työajat ja palkkaus eivät toteutuneet vähimmäisehtojen mukaisesti. Työ on usein mitoitettu epärealistisesti, työvuorolistoja ei ole olemassakaan, eikä lakisääteisiä taukoja ole aikaa pitää. Palkkaus on yleisimmin määritelty väärään vaatuvuusryhmään ja lisät jäävät kokonaan maksamatta. Työturvallisuus ja työterveyshuollon järjestäminen saatetaan laiminlyödä, eikä työntekijöillä usein ole työpaikan puolesta työvaatteita. Joidenkin työntekijöiden mielestä paremmalla suunnittelulla TES:n noudattaminen olisi heidän työpaikassaan mahdollista. Työnantajien näkemykset arjen käytäntöjen suunnittelusta

ja toteutuksesta erosivat toisistaan melko paljon. Ravitalleilla työaikojen noudattamisessa koettiin olevan eniten haasteita, mikäli hevosten treenaaminen ja raveihin osallistuminen kuuluvat työntekijän työnkuvaan. Toisaalta joissain työpaikoissa noudatettiin varsin sääntöjä aikataulua.

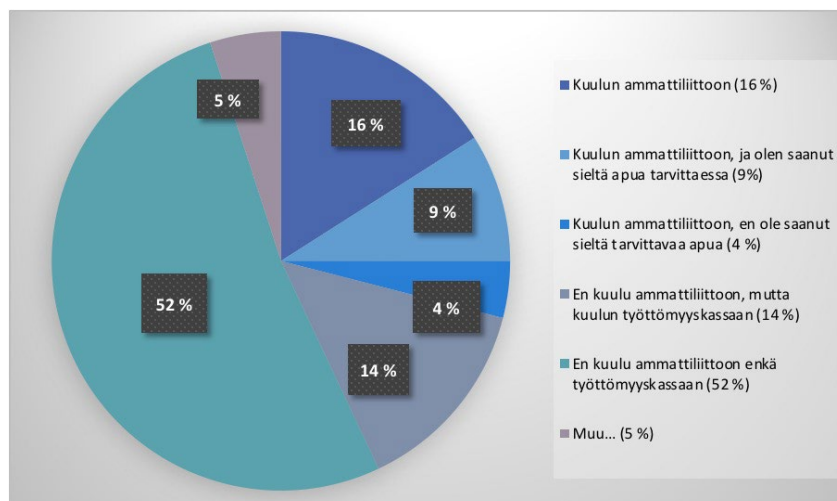
Yrittäjät suhtautuivat pääsääntöisesti työntekijöihin enemmän investointina kuin riskinä. Onnistuneen rekrytoinnin ja toimivien henkilökemioiden merkitystä pidettiin myös työnantajien keskuudessa hyvin tärkeänä. Talliyrittäjillä on kova huoli työntekijää palkatessa siitä, että työntekijä ei sovellukaan raskaaseen työhön tai sairastelee paljon. Toisaalta taas työnsä laskuttavaan toimijaan verrattuna työ sopimuksella työskentelevä työntekijä koettiin olevan helpompi sitouttaa omaan yritykseen. Tätä saatettiin edistää myös tarjoamalla yrityksen toimintaan liittyvää koulutusta.



Kuva 1. Työntekijöiden näkemys yleisimmistä ongelmista hevosalan työpaikoissa

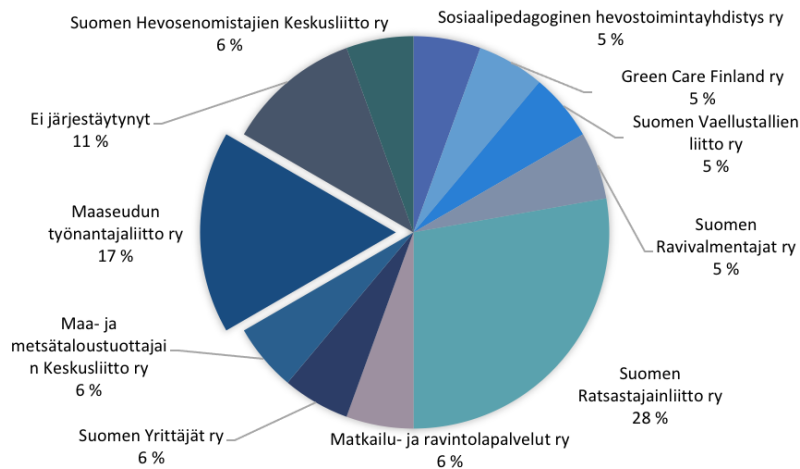
Hevosalan työ sopimusosapuolet kuuluvat harvoin ammattiliittoon

Hevosalan työelämässä näyttäisi siis olevan laajalti ongelmia, minkä vuoksi on huolestuttavaa, että hevosalan työntekijöiden järjestäytymisaste on varsin matala (Kuva 2). Tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä vain 29% oli Teollisuusliitto ry:n jäsen, kun maanlaajuinen järjestäytymisaste kaikkien palkansaajien keskuudessa on noin 67% (Tilastokeskus 2019).



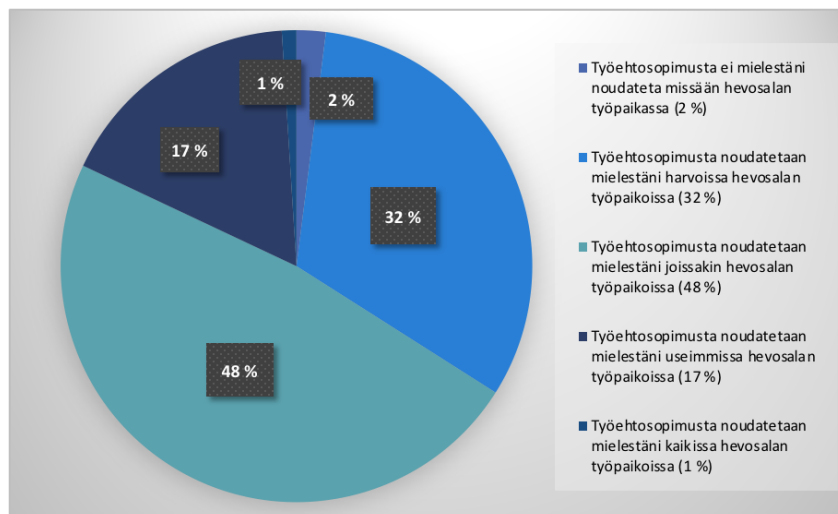
Kuva 2. Hevosalan työntekijöiden järjestäytymisaste on matala

Yrittäjäpuolella järjestäytyminen näyttäisi olevan yleisesti aktiivisempaa, ei kuitenkaan aina työnantajajärjestön suuntaan. Suurin osa vastanneiden yrittäjien yrityksistä on kuitenkin jonkin järjestön, useimmiten Suomen Ratsastajainliiton (SRL) jäsen. Maaseudun Työnantajaliittoon kuului kolme haastatelluista yhdeksästä yrittäjästä (Kuva 3). Järjestäytymisen etuja olivat vastaajien mielestä mm. pääsy järjestön julkaisemiin materiaaleihin, neuvonta, mahdollisuus päivittää osaamistaan, sekä imagolliset hyödyt. Lisäksi MTA:n jäsenyydestä koettiin olevan apua ja tukea sopimusteknisiin asioihin. Toisaalta muutama haastatelluista työnantajista koki työntekijöiden järjestäytyneisyyden ja tietoisuuden omista oikeuksistaan kielteisessä valossa, mikäli se näyttäytyy joustamattomuutena sopimusasioissa.



Kuva 3. Hevosalan yritykset järjestäytyvät useammin alan järjestöjen, kuin työmarkkinajärjestö MTA ry:n alaisuuteen.

Hevosalaa koskeva Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus oli useimmille vastanneille työntekijöille tuttu, mistä voi päätellä heidän olevan tietoisia omista oikeuksistaan työelämässä. Kuitenkin alle puolet vastanneista koki TES:sta noudatettavan joissakin hevosalan työpaikoissa, kun taas kolmannes katsoo, että sitä noudatetaan vain harvoissa työsuhteissa (Kuva 4). Työnantajien näkemykset Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen yhteensopivuudesta hevosalan realiteettien kanssa jakautuivat kolmeen koulukuntaan. Jotkut yrittäjistä näkevät TES:n työntekijän suojana ja ymmärtävät, että sen noudattaminen hyödyttää molempia sopimusosapuolia. He kokivat, että tyytyväiset työntekijät ovat sitoutuneempia ja pysyvät todennäköisemmin työkykyisinä. Toiset vastanneista yrittäjistä kertoivat tuntevansa työehtosopimuksen sisällön, mutta pystyvät noudattamaan sen säännöksiä vain joiltakin osin, hevosten hoidon vaatimusten mennessä edelle. Joidenkin mielestä Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus on taas täysin soveltumaton hevosalalle, ja sen noudattaminen tuottaa niin paljon haasteita, että sen koetaan olevan jopa este työntekijän palkkaamiselle. Hevosalan kannattamattomuudella ja hevosten hoidon sitovuudella perustellaan sitä, että työsuhteen vähimmäisehtojakaan ei pystytä toteuttamaan. He myös haaveilivat paremmista mahdollisuuksista sopia työn tekemisen ehdoista työsuhteen osapuolten kesken.



Kuva 4. Työntekijöiden näkemys Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen toteutumisesta hevosalalla

Verkkokyselyn avoimissa kysymyksissä selviää, että ongelmat alkavat usein jo työsopimuksesta. Vastaajista 66% kertoo, ettei työsopimusta Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen vastaisesti ole kirjallisena lainkaan tai siinä on puutteita ja epäselvyyksiä. Enemmistö vastanneista koki myös, että pimeää työvoimaa sekä palkattomia harjoittelijoita hyödynnetään hevosalalla hyvin yleisesti. Harjoittelijoilla korvataan palkallisia työntekijöitä osittain tai kokonaan, jonka vuoksi toiminta talleilla saattaa näyttäytyä epäammattimaisena. Vastanneiden mielestä pimeän työvoiman ja harjoittelijoiden käyttö jarruttaa ammattitaitoisten työntekijöiden palkkatason kehitystä. Harmaan talouden kysymys aiheutti hajontaa yrittäjien vastauksissa. Toisten mielestä se on edelleen iso ongelma hevosalalla, kun taas osa vastaajista kielsi ongelman olemassaolon. Yrittäjät tunnistivat pimeän työvoiman palkkaamisen riskit ennen kaikkea yritykselle itselleen.

Kouluttautuminen nähdään hyödyllisenä

Tutkimus osoittaa, että koulutuksella vaikuttaisi olevan myönteinen vaikutus työtyytyväisyyteen. Työntekijät arvosivat työnantajan kohdalla enemmän esimiesosaamista, kun taas omassa koulutustaustassa painotettiin hevosalan osaamisen tärkeyttä. Ammatillisen koulutuksen lisäksi työntekijöillä on myös usein vahva hevosiin liittyvä harrastustausta. Vastanneista 14% piti käytännön osaamista tai henkilökemioiden toimivuutta koulutusta olennaisempana.

Työntekijöiden vastauksista välittyi toive avoimemmasta ja säännöllisemmästä keskusteluyhteydestä työyhteisössä. Vastanneiden oma kokemus vaikutusmahdollisuuksistaan toimintaan tai työsopimusasioihin vaihteli paljon. Reilu neljännes raportoi työpaikkansa ilmapiiristä, joissa kaikkia kuunnellaan, ja toimintaan pystyy vaikuttamaan. Vajaalla kolmanneksella oli päinvastainen kokemus, ja osa kertoi pelkäävänsä, että ongelmien esiin nostaminen aiheuttaisi lisää hankaluuksia tai vaikean työntekijän maineen. Vastanneista 37% kertoi vaikutusmahdollisuuksiensa vaihteleva työpaikan tai asian sisällön mukaan. Usein kävi ilmi, että työntekijät voivat vaikuttaa paremmin käytännön asioihin kuin työn tekemisen ehtoihin. Työnantajien vastaukset olivat linjassa työntekijöiden vastausten kanssa, sillä arjen käytännöistä keskusteltiin pääasiassa tarpeen mukaan viikkotasolla, tai varta vasten muutaman kerran vuodessa.

Kaikkiaan vastauksista välittyi työntekijöiden turhautuminen hevosalan työelämän ongelmiin sekä voimattomuuden tunne työehtojen toteutumattomuuden edessä. Työntekijät pitivät aiheetta tärkeänä myös siksi, että kokevat olevansa yksin neuvotteluasemassa työnantajaa vastaan. Hevosten hoitoon ja työn vastuisiin suhtaudutaan vakavasti ja työ itsessään koetaan mielekkääksi, mutta epäinhimilliset työolosuhteet tai - ehdot kuluttavat jaksamisen loppuun varsin nopeasti. Yrittäjien näkemyksen mukaan valvontaa ja neuvontaa tulisi tehostaa, jonka lisäksi he toivoivat vastuullisuusviestintää ja aktiivisempaa julkista keskustelua aiheesta. Toiset painottivat kannattavuuden parantamisen esimerkiksi hukkaa vähentämällä ja sopimusosapuolten sekä yrittäjien välisen yhteistyön edistämistä työläinsäädännön toteutumisen edellytyksinä. Myös yrittäjien kouluttautuminen hallinnollisiin asioihin nostettiin esiin. Työnantajat tuntevat tunnustavan työntekijöiden arvon sekä alan ongelmakohtat, mutta kokevat voivansa vaikuttaa alan realiteetteihin varsin vähän. Lisäksi työnantajat kaipaavat muutoksia sosiaaliturvajärjestelmään ja työläinsäädäntöön yrittäjyyden ja työllistämisen helpottamiseksi.

Tulosten tarkastelu

Yrittäjille suunnatun haastattelun haasteena oli saada kattava kuvaus työnantajista, sillä tutkimuksen aihepiiri on varsin arkaluontoinen. Muutama haastattelupyynnö torjuttiin, ja sen voidaan ajatella johtuvan joko aikataulullisista haasteista tai indikoivan suoraan ongelmista työpaikalla. Työntekijöille suunnatun kyselytutkimuksen tulosten perusteella voidaan varovaisesti olettaa, että haastateltaviksi suostui työnantajia, joiden tarjoamat työpaikat noudattavat pääsääntöisesti työehtosopimusta. Haastattelun vastauksia voidaan pitää valideina, sillä taustatutkimuksen havainnot ovat linjassa vastausten kanssa. Haastattelun antaneiden yrittäjien näkemyksissä oli myös olennaisia eroavaisuuksia, ja haastattelun tuloksia voidaan pitää riittävän kattavina.

Työntekijöille suunnattua kyselytutkimusta voidaan pitää onnistuneena, ottaen huomioon kyselyn levinneisyys ja kohderyhmän vastaushalukkuus. 166 analysoitua vastausta voidaan pitää valideina ja kattavina, sillä ne ovat huomattavan johdonmukaisia toisiinsa nähden. Pääsääntöisesti vastaajat kertoivat kokeneensa ongelmia hevosalan työpaikoissa, ja lisäksi ongelmat olivat varsin saman tyyppisiä.

Työntekijät yrityksen voimavaraksi

Kaikki työnantajat kertoivat pitävänsä ahkeria, sitoutuneita ja joustavia työntekijöitä yrityksen voimavarana. Työnantajat tiedostavat, että resurssitehokas ja ammattitaitoinen henkilökunta voi myös tuoda säästöjä.

Työnantajien soisi kuitenkin vielä aktiivisemmin kehittää yritystensä toimintaa, sekä päivittävää koko työyhteisön osaamista. Parempaa kannattavuutta täytyy tavoitella inhimillisin keinoin ja huolehtia pitkäjänteisestä jaksamisesta. Tällaiset yritykset erottuivat joukosta suuremman liikevaihdon, monipuolisemman toiminnan ja realististen, työehtosopimuksen kanssa sopusointuisten rutiinien avulla. Velvollisuudet asianmukaisesti hoitavilta yrittäjiltä löytyi koulutustaustassaan johtamiskoulutusta, työkokemusta muilta aloilta, sekä kauimmin työsuhteissaan viihtynyttä työvoimaa. On hyvä pohtia, tuottaako siis suuremmalla volyymillä pyörivä yritys tyytyväisiä ja sitoutuneita työntekijöitä, vai tyytyväiset ja sitoutuneet työntekijät suuremmalla volyymillä pyöriviä yrityksiä.

Työntekijöille suunnattu kysely vahvistaa käsitystä alan karusta puolesta, jossa kannattamattomiin yrityksiin on vakiintunut käytäntöjä, jotka ovat ristiriidassa Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen kanssa. Työntekijät kertoivat arjesta, jossa pitäisi koko ajan tehdä nopeampaan, parempaan ja halvempaan työsuoritusta.

Työlainsäädäntöä koskevassa tietämyksessä on puutteita, minkä vuoksi kaikki eivät osaa kommentoida oman työnsopimuksensa lainmukaisuutta. Neljä vastaajaa 166 vastanneesta ei tunnistanut kyselyssä mainittuja ongelmia. Tämä kertoo epäkohtien hälyttävästä yleisyydestä, sillä on epätodennäköistä, että kyselyyn olisi sattumalta vastannut niin suuri määrä työntekijöitä, joilla on ollut huonoja kokemuksia hevosalan työelämästä.

Kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat samaa mieltä siitä, että toimivat henkilökemiat ovat hyvän ja rakentavan työilmapiirin peruspilareita. Vetovastuu tässä asiassa on lain mukaan työnantajalla (Työsopimuslaki 55/2001 Luku 2 § 1). Toimiva työyhteisö toimii tiiminä, jonka jäsenet tietävät oman roolinsa. Sopimosapuolten koulutukseen, esimerkiksi agrologin koulutukseen sekä myös yleissivistykseen kuuluu ajantasainen käsitys työelämän pelisäännöistä. Lisäksi käytäntöjä ja aikatauluja olisi hyvä käydä säännöllisesti läpi, esimerkiksi vuodenaikojen vaihtuessa. Hukkatyön välttämiseksi työnantajan tulisi edesauttaa ilmapiiriä, jossa myös arimmat työyhteisön jäsenet uskaltavat esittää ideoitaan ääneen.

Johtopäätökset

Suomen hevosalan yrittämisen harrastelun leimaan vaikuttavat epäilemättä tutkimusosiossa esiin tuodut alan työelämän epäkohdat. Ongelmien yleisyyden vuoksi hevosalaa on valitettavasti vaikea nähdä vakavasti otettavana uravaihtoehtona, joka olisi yhdenvertainen muiden ammattialojen rinnalla.

Vahvan harrastuspohjan vuoksi hevosalan työt aloitetaan usein nuorena. Rakkaus lajiin, into oppia, saada vastuuta ja edetä uralla saavat ehkä sivuuttamaan työsuhteen epäkohdat aluksi. Vakiintuneita käytäntöjä on kuitenkin vaikeaa muuttaa, ja kestävämmät työtavat voivat aiheuttaa pitkäaikaisia jaksamiseen liittyviä ongelmia myöhemässä elämässä. Yrittäjä on sopimosapuolista se, joka halutessaan voi pitää hevosalaa elämäntapanaan, mutta työnantajan tulee muistaa, että työntekijää suojaavat työehtosopimuksen vähimmäisehdot. Työnantaja ei voi missään tapauksessa velvoittaa työntekijää tekemään ilmaista työtä harrastuksen varjolla. Hevosalalle ei voi olla edullista, että eläinten hoitoon omistautuneet, koulutautuneet ja kokeneet ammattitaitoiset työntekijät ajetaan uuvuksiin, ja lopulta muiden alojen töihin.

Työehtosopimuksissa ja työlainsäädännössä puhutaan paljon sopimisesta. Joistakin työnteon yksityiskohdista voidaan sopimosapuolten kesken sopia, ja työntekijällä on oikeus tulla kuulluksi, ilmaista mielipiteensä ja pystyä vaikuttamaan työsuhteensa ehtoihin. Ei tule unohtaa, että työlainsäädäntö on pakottavaa oikeutta, jolloin työehtosopimuksessa määriteltyjä työnteon vähimmäisehtoja huonommista ehdoista ei voida sopia. Työntekijöiden kyselytutkimuksessa ilmeni, että yleisimpiä haasteita hevosalan työpaikoissa ovat ongelmat työilmapiirissä sekä täysin yksipuolinen keskustelu, jossa toinen osapuoli sanelee ehtoja ja toisen osapuolen on ne hyväksyttävä ilman vastalauseita. Tällainen toiminta ei täytä sopimisen määritelmää, vaan se on despotiaa. On hyvin helppo ymmärtää, että näin vahingollisen työkuultuurin säilyminen tälle vuosikymmenelle on mahdollista vain matalapalkkaisella alalla, jossa suurin osa työntekijöistä on nuoria, järjestäytymättömiä naisia.

Hevosalan työntekijöiden olisi korostuneen tärkeää järjestäytyä oman ammattiliittonsa, Teollisuusliitto ry:n alaisuuteen. Näin heillä olisi työelämän asiantuntijoiden tuki kaikissa työelämänsä vaiheissa. Lisäksi työnantajan tulee muistaa, ettei työntekijän velvollisuus ole vahtia tai vaatia omien oikeuksiensa toteutumista, vaan vastuu työnantajan yrityksen toiminnasta ja velvollisuuksiensa täyttämisestä on aina yrittäjällä itsellään. Näin ollen järjestäytyminen olisi erityisen hyödyllistä myös yrittäjille. Neuvonnan lisäksi Maaseudun Työnantajaliitto ry:n jäsenyydellä on myös markkinoinnillinen etulyöntiasema, sillä kuluttajia kiinnostaa nykyään entistä enemmän valintojensa eettiset näkökulmat.

Hevosalan työelämää tulisi aktiivisesti päivittää tähän päivään. Sopimusosapuolten olisi hyvä tarkistaa asennettaan hevosalan työelämää kohtaan ja pyrkiä rakentamaan sen kommunikaatiota parempaan suuntaan. On myös tärkeää muistaa, että työlainsäädäntö on pakottavaa oikeutta, jonka tarkoituksena on pitää huolta lainsäätäjän silmissä työ sopimuksen heikommasta osapuolesta, eli työntekijästä. Lisäksi Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen yleisittovuus velvoittaa työnantajia noudattamaan sitä riippumatta siitä ovatko he Maaseudun Työnantajaliiton jäseniä vai eivät. Toisaalta jäsenyys avaa mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen sekä enemmän liikkumavaraa esimerkiksi työaikojen järjestelyihin. Käytännön töitä voi oppia tekemällä, mutta yrittäjyyteen, johtamiseen ja lainsäädäntöön liittyvästä koulutuksesta on työelämässä valtavasti hyötyä. Jokaisen alan toimijan on syytä aika ajoin päivittää tietämystään työlainsäädännön määräämistä velvollisuuksistaan ja oikeuksistaan ja pitää niistä kiinni.

Velvollisuutensa hoitavia yrittäjiä olisi syytä nostaa esiin, ja havainnollistaa käytännön esimerkein, kuinka hevosalan yrityskin voi olla ammattimainen elinkeino, jossa noudatetaan työlainsäädäntöä. Toisaalta ajankohtaisten säännösten kanssa ristiriidassa olevaan toimintaan pitäisi napakammin puuttua, sekä jakaa tietoa työelämän pelisäännöistä sopimusosapuolille. Hevosalasta voi tulla uskottava ja ammattimainen elinkeino vasta, kun lainsäädännön noudattaminen on enemmän sääntö kuin poikkeus.

Kiitokset

Kiitos opinnäytetyön toimeksiannosta Maaseudun Työnantajaliitto ry:lle, sekä Kristel Nybondasille (Toimitusjohtaja, MTA ry) joka on ollut korvaamaton apu ja tuki prosessin jokaisessa vaiheessa. Toimeksiannattaja on selvittänyt ja selvittänyt Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen sekä lainsäädännön kiemuroita ymmärrettävin esimerkein ja tarkastanut tekstin sisällön läpi ihailtavalla tarkkuudella. Suuret kiitokset myös Hämeen ammattikorkeakoulun lehtoreille Monna Alatalolle (opinnäytetyön ohjaava opettaja) sekä Terhi Thunebergille luottamuksesta näin tärkeän aiheen käsittelyyn, sekä tuesta ja ohjauksesta läpi opinnäytetyöprosessin. Kiitos tutkimukseen osallistuneille hevosalan rautaisille ammattilaisille niin työnantaja kuin -tekijäpuolellakin. Kiitos myös Hämeen ammattikorkeakoulun opiskelutovereille kaikesta kannustuksesta, etenkin Erja Mannersuolle opinnäytetyön opponoinnista.

Kirjallisuusluettelo

Ahola, H. 2019. Hevosalan kannattavuus Suomessa (opinnäytetyö, Kajaanin ammattikorkeakoulu). <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019121126026>

Hippolis, Suomen Hippos ry, Suomen ratsastajainliitto ry & Luke Hevostalous 2018. Suomen hevostalous lukuina. https://www.hippos.fi/uploads/sites/1/2021/03/29bba42d-hevostalous_lukuina_2018.pdf

Järvelä, M. 2020. Työlainsäädännön toteutuminen hevosalalla (opinnäytetyö, Hämeen ammattikorkeakoulu). <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020122829999>

Maaseudun Työnantajaliitto & Teollisuusliitto 2020. Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus. <https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2020/03/Maaseutuelinkeinojen-tyoehtosopimus-2020%E2%80%932022.pdf>

Tilastokeskus 2019. StatFin. Työmarkkinat. Työolobarometri (TEM). 001 Ammattijärjestöihin ja pelkästään työttömyyskassoihin kuulumisen 2002-2020. https://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tym__tobarom/statfin_tobarom_pxt_001.px/table/tableViewLayout1/

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Julkaisu 3/2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarviointin_ohje_2020.pdf

Työsopimuslaki 55/2001 Luku 2 § 1. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P1>