
TYÖNTEKIJÄN PALKKAUS MAITOTILALLE



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö
Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma

Mustiala, kevät 2016

Heikki Kinnunen



MUSTIALA

Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma
Maatilatalouden suuntautumisvaihtoehto

Tekijä	Heikki Kinnunen	Vuosi 2016
Työn nimi	Työntekijän palkkaus maitotilalle	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää työntekijän palkkaukseen liittyviä asioita maitotilallisille, joilla ei ole ennestään kokemusta työntekijän palkkauksesta. Maitotilojen karjakoko kasvaa jatkuvasti nopeutuvalla tahdilla ja lisääntyvä työmäärä alentaa kynnystä työvoiman palkkaukseen. Työssä tutustutaan tärkeimpiin lainsäädäntöihin ja maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen oleellisimpiin kohtiin. Tekstissä pyritään ilmaisemaan asiat laki- ja työehtosopimustekstiä helpommin lähestyttävässä muodossa ja paikoin esimerkin kanssa.

Työtä varten tehtiin kyselytutkimus, joka oli suunnattu maitotilallisille. Tutkimuksesta saatiin tuloksia työmenekin määrästä erilaisilla tiloilla, sekä työvoiman käytöstä näillä tiloilla. Päätuloksia olivat työmenekin määrä eri navettatyypeillä. Parsinavetoissa päivittäinen työaika oli 16 minuuttia/lehmä, asemapihatoissa aikaa kulutettiin 11,5 minuuttia/lehmä ja robottipihatossa 7,3 minuuttia/lehmä. Lehmämäärä oli parsinavetoissa pienin keskimäärin 30 lehmää tilallaan. Asemanavetoissa lehmiä oli keskimäärin 59 ja robottinavetoissa 98. Parsinavetat olivat pienin työllistäjä, mutta ne työllistivät yhtä paljon tilan ulkopuolista työvoimaa kuin asemapihatotkin. Robottinavetat olivat kyselytutkimuksen mukaan suurin työllistäjä tilan oman väen ja tilan ulkopuolisenkin työvoiman suhteen.

Johtopäätöksissä arvioin yrittäjäparille työmäärältään sopivaksi lehmämääräksi parsinavettaan 30 lehmää, asemalypsyiseen pihattoon 40 lehmää ja robottilypsyiseen pihattoon 62 lehmää. Työntekijän palkkauksesta parhaaksi vaihtoehdoksi osoittautui eläinmäärän tuplaaminen ja kahden työntekijän palkkaaminen tilalle. Paras tulos saavutetaan robottilypsyisessä pihatossa.

Avainsanat Työvoima, maatila, työehtosopimus, työlainsäädäntö.

Sivut 29 s. + liitteet 6 s.

MUSTIALA

Degree Programme in Agricultural and Rural Industries
Agriculture Options

Author Heikki Kinnunen **Year** 2016

Subject of Bachelor's thesis Hiring an employee to dairy farm

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to clarify issues related to worker employment for dairy farmers, who have no previous experience about hiring workers. Dairy farm herd size continues to grow with increasing speed and the increasing amount of work increases employment of workers in farms. The thesis introduces the main legislation and the most essential points of the collective agreement of rural employment. The text gives law and collective text in a more accessible format and with examples.

A survey was made for the thesis which was aimed to dairy farmers. The survey produced results about labor input with different farms, as well as the use of labor on these farms. Main outcomes of the survey were labor inputs in different cow house solutions. Stanchion barns daily working time was 16 minutes / cow, in a cowshed with station milking the daily work took 11,5 minutes / cow and in robot milking cowshed 7,3 minutes / cow. The average number of cows in the stanchion barns was 30. Station milking cowsheds had an average of 59 cows and a robot milking cowshed had on average of 98 cows. Stanchion barns had lowest labor input, but they employed as much workers as station milking cowsheds. According to the survey robot milking cowsheds were biggest employers.

In conclusions I estimate the reasonable workload for farmer couple to be 30 cows in a stanchion barn, 40 cows in a station milking cowshed and in robot milking cowshed 62 cows. The best option for employing workers turned out to be double the number of cows and hiring two employees to the farm. Best results is accomplished in robot milking cowshed.

Keywords Labour, farm, collective agreement, labour legislation.

Pages 29 p. + appendices 6 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TYÖEHTOSOPIMUS JA LAINSÄÄDÄNTÖ.....	1
2.1	Palkka ja sen määräytyminen.....	1
2.1.2	Lisät.....	3
2.1.3	Likainen työ.....	3
2.1.4	Viikonloppulisät.....	4
2.1.5	Ylityölisät.....	4
2.1.6	Muut lisät.....	4
2.2	Tauot.....	5
2.3	Pakolliset vakuutukset.....	5
2.2.1	Tapaturmavakuutus.....	5
2.2.2	Ryhmähenkivakuutus.....	6
2.4	Työeläke.....	6
2.5	Työttömyysvakuutusmaksu.....	6
2.6	Sosiaaliturvamaksu.....	7
2.7	Vuosilomat.....	7
2.6.1	Vuosiloman kertyminen.....	7
2.6.2	Palkanmaksu vuosilomalla.....	7
2.8	Työaika.....	8
2.9	Viikkolepo ja vapaapäivät.....	9
2.7.1	Vapaapäivän siirto.....	9
2.10	Sairaslomat.....	10
2.11	Arkipyhäkorvaukset.....	10
2.12	Perhevapaat.....	11
2.13	Työajanlyhentäminen.....	11
2.14	Työntekijän kustannukset ja työpanos.....	12
3	TYÖSUHTEEN VALINTA.....	12
3.1	Palkkaus vaihtoehdot.....	12
3.1.1	Harjoittelija.....	13
3.1.2	Vuokratyö.....	13
3.1.3	Osa-aika työntekijä.....	14
3.1.4	Oppisopimus.....	14
3.1.5	Työsuhteen pituus.....	15
4	TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET.....	15
4.1	Työsopimus.....	15
4.2	Vaadittavat tulosteet.....	17
4.3	Työturvallisuus ja työsuojelu.....	17
4.4	Työterveyshuolto.....	18
4.5	Työntekijän lomauttaminen.....	18
4.6	Työsuhteen päättäminen.....	19
5	KYSELYN TULOKSET.....	20
5.1	Kyselyn toteuttaminen.....	20

5.2	Parsinavetat	20
5.3	Pihattonavetat asemalypsyllä	21
5.4	Pihattonavetat robottilypsyllä.....	22
5.5	Parsi, asema-ja robottilypsytilojen keskinäinen vertailu.....	23
5.6	Urakoitsijan käyttö peltotöissä	23
5.7	Palkattu työvoima.....	24
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	25
	LÄHTEET	27

Liite 1 Lypsykarjatilän työvoima kysely

1 JOHDANTO

Suomessa maitotilat ovat perinteisesti perheyriytyksiä. Yleisimmin tilaa pyörittää pariskunta, joka työllistyy tilalla täyspäiväisesti. Tilojen karjakoko on kasvanut ja kasvaa edelleen jatkuvasti. Karjakoon kasvusta aiheutuvaan työmäärän kasvuun on vastattu tähän asti pääasiassa kehittyvällä teknologialla. Nyt karjakoot ovat kuitenkin kasvamassa niin suuriksi, etteivät tilat kykene itsenäisesti kaikkia tilan töitä hoitamaan edes kehittyneen teknologian avulla. Tästä johtuen tilat joutuvat palkkaamaan työvoimaa tilan töiden tekemiseen. Työvoiman palkkaus voi olla tiloille haastavaa, sillä työvoiman palkkaukseen liittyy paljon lainsäädäntöä ja harvoilla tiloilla on kokemusta työnantajana toimimisesta.

Euroopan unionin tuoma vapaa kilpailu ja ulkopolitiikka laskevat maidon tuottajahintaa. Tuottajahinnan lasku pakottaa tilat tehostamaan tuotantoaan. Pitkään jatkuneessa tuotannon tehostamisessa tuotannon kustannusrakenne on jo minimoitu ja monilla tiloilla tuotantoa voidaan nopeasti tehostaa vain lisäämällä eläinmäärää. Eläinmäärän nosto taas pakottaa tilat palkkaamaan työvoimaa. Koska tiloilla on totuttu tekemään työt itsenäisesti, voi tilallisille olla haasteellista johtaa työvoimaa tehokkaasti. Nykyaikainen tehokas johtamisen muoto on tiimijohtaminen. Tiimijohtamisessa jaetaan vastuualueita työntekijöille. Työntekijät toimivat itsenäisesti ja kullakin on oma erikoisvastuualue, josta hän vastaa. Näin maatilalla voidaan keventää yrittäjäpariskunnan vastuupainetta. Työntekijöiden käyttö mahdollistaa myös vapaa-ajan lisäämistä ja suunnittelua.

Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi työntekijän palkkauksen maitotilalle, koska suunnittelen itse maitotilan jatkamista. Nykyisen tilojen kasvutahdin mukaan eläinmäärä tuplataan kymmenen vuoden välein. Nopeasti kasvava tuotanto vaatii jatkuvasti isoja investointeja, sekä tehokasta työntekijöiden käyttöä. Työssäni halusin selvittää työntekijän palkkaukseen liittyvät velvollisuudet ja määräykset, sekä kartoittaa työntekijän kustannuksia. Työn pohjalta on hyvä alkaa laskemaan tuotannon laajentamisen kustannuksia ja suhteuttaa laajennuksen ja työntekijän kustannuksia saavutettuun lisätuloon.

2 TYÖEHTOSOPIMUS JA LAINSÄÄDÄNTÖ

2.1 Palkka ja sen määräytyminen

Työntekijän palkkauskustannuksia laskettaessa tulee huomioida työnantajalle palkanlisäksi aiheutuvat pakolliset kulut. Nämä kulut ovat tapaturmavakuutus, ryhmähenkivakuutus, työeläkemaksu, työttömäsvakuutusmaksu, sairausvakuutusmaksu (Etera, N.D.A.) ja sosiaaliturvamaksu. (Verohallinto, 2014)

Työntekijän palkka määritetään tuntiperusteisesti. Tuntipalkan määrään vaikuttavat työn vaativuusryhmä, ammattitaitolisä ja muut palkan lisät. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 18.)

Taulukko 1. Tuntipalkka määritetään työn vaativuuden perusteella. Tässä taulukossa selvitetään vaativuusluokkien kuvaukset ja niitä vastaavat minimipalkat ja minimiammattitaitolisät. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 50-52)

Vaativuusryhmä	Kuvaus	Palkka	ammattitaitolisä	Palkka + Ammattitaitolisä
1	Työ, joka edellyttää lyhyen perehdyttämisen, mutta ei aiempaa kokemusta. Vastuu ja kuormitus ovat vähäistä.	8,19 €	0,25 €	8,44 €
2	Työ, jonka osaaminen edellyttää aiempaa kokemusta. Työn kuormitus on vähäinen ja vastuu normaalia.	8,61 €	0,26 €	8,87 €
3	Työ, jonka osaaminen edellyttää alan ammatillista koulutusta tai vastaavaa kokemusta. Työn vastuu ja kuormitus on normaalia.	9,06 €	0,27 €	9,33 €
4	Työ, jonka osaaminen edellyttää ammatillista koulutusta ja /tai pitkää kokemusta. Työn vastuu ja/tai kuormitus normaalia korkeampi.	9,53 €	0,29 €	9,82 €

5	Työ, jonka osaaminen edellyttää ammatillista perus- ja täydennyskoulutusta ja/tai monipuolista pitkää kokemusta. Työ edellyttää hyvin suurta vastuuta tai itsenäisyyttä tai esimiesasemaa. Työn kuormitus on hyvin korkea.	10,02 €	0,30 €	10,32 €
---	--	---------	--------	---------

Vaativuusluokan palkkaan lisätään työkokemuslisä, jos työntekijällä on aiempaa työkokemusta alan töistä. Mikäli kokemusta ei ennestään ole, lisätään työkokemuslisä palkkaan viimeistään, kun työsopimus on kestänyt 10 kuukautta. Työkokemuslisä on vähintään 3 % vaativuusluokan palkasta. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 52.)

Käytettäessä kuukausipalkkaa lasketaan tasoitettu palkka. Tasoitetun palkan tuntikertoimena käytetään 172. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 24).

Esimerkkinä lasketaan ammattikoulusta valmistuneen, vähintään 10 kuukautta työskennelleen työntekijän peruskuukausipalkka vaativuusluokka kolmen mukaan. Vaativuusluokan minimipalkka on 9,06 € ja tähän lisätään 3 % ammattitaitolisä, joka on 0,27 €. Minimituntipalkaksi saadaan 9,33 €, joka lasketaan peruskuukausipalkaksi $9,33 \text{ €} \times 172 = 1604,76 \text{ €}$.

2.1.2 Lisät

Peruspalkka ei sisällä palkan lisiä. Palkan lisät muodostuvat tehdyistä ylityöistä, viikonlopputöistä, likaisista töistä, sekä mahdollisesta vuorotyöstä.

2.1.3 Likainen työ

Likaisen työn lisä on 0,48 €/tunti. Likaiseksi työksi katsotaan painepesuritöitä, jätekaivojen, kellarilantaloiden ja käymälöiden tyhjennys, sekä likaviemäreiden korjaustyöt. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 25).

2.1.4 Viikonloppulisät

Sunnuntaityöstä maksetaan 100 % palkanlisä. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 27).

Lauantaityöstä maksetaan normaalipalkkaa, lukuunottamatta itsenäisyyspäivän, uudenvuodenpäivän, loppiaisen, helatorstain ja vapun viikkojen lauantapäiviä, sekä joulun ja pääsiäisen jälkeisiä lauantapäiviä. Edellämainitut lauantait ovat vapaapäiviä, ellei tuotannollisin syin niitä työpäiviksi vaadita. Näiltä päiviltä tehdystä työstä maksetaan 50 % palkan lisä peruspalkan lisäksi. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 30.)

2.1.5 Ylityölisät

Ylityölisää maksetaan säännöllisen työajan ylittävästä työstä. Kaksi ensimmäistä ylityötuntia maksetaan 50 % lisäpalkalla ja tämän jälkeen 100 % lisäpalkalla (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 26).

Ylityötä saa työntekijän suostumuksella teettää neljän kuukauden jaksoissa enintään 138 tuntia ja vuosittain enintään 250 tuntia. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 16).

2.1.6 Muut lisät

Vuorotyöstä maksettava palkanlisä on iltavuorossa 10 % ja yövuorossa 20 %. Kello 22 - 06 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan 20 % palkan lisä, mikäli kyseessä ei ole ylityö, hätätyö tai kotieläintenhoitotyö. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 25.)

Hätätyöstä maksetaan työntekijälle 50 % palkanlisä kahdelta ensimmäiseltä tunnilta ja tämän jälkeen 100 % palkan lisä. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014 s. 27).

Mikäli työntekijä matkustaa työpaikan ja kodin väliä useammin kuin kerran vuorokaudessa työajasta johtuen, on työnantaja velvollinen maksamaan työntekijälleen kilometrikorvausta ylimääräisiltä työmatkoilta vähintään 0,25 €/km. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 31).

Esimerkkinä karjanhoitotyötä tekevä työntekijä, jonka työvuoro jakautuu aamu- ja iltavuoroon. Työmatka on 10 km suuntaansa. Työntekijä ajaa työmatkan työvuoroista johtuen kahdesti, jolloin kilometrejä kertyy 40. Tällöin työnantaja on velvollinen maksamaan kilometrikorvausta kahdeltakymmeneltä kilometriltä eli $20 * 0,25 = 5 \text{ €}$ / päivä.

Taulukko 2. Palvelulisan määrä työsuhteen pituuden mukaan. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 31).

Työsuhteen kesto	Palvelulisa € / vuosi
------------------	-----------------------

5 - 9 vuotta	131 €
10 - 15 vuotta	178 €
16 - 19 vuotta	244 €
20 vuotta tai enemmän	324 €

Palvelulisää maksetaan työntekijöille, jotka ovat olleet töissä maksuvuoden marraskuun loppuun mennessä vähintään 5 vuotta. Maksu suoritetaan joulukuun ensimmäistä päivää seuraavana palkanmaksupäivänä. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 31.)

2.2 Tauot

Taulukko 3. Työntekijän taukojen määrä työpäivän pituuden mukaan. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 14).

Työpäivänpituus	7 H	8 H	10 H	Ylityö 1 H	Ylityö 2 H
Taukojen määrä	1	2	3	3+1	3+2

Työntekijällä on oikeus taukoihin yllämainitun taulukon mukaisesti. Mikäli ylityö jatkuu, annetaan työntekijälle tauko joka toinen tunti. Tauon on oltava yhtäjaksoinen ja sen tulee kestää 12 minuuttia. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 14.)

Työpäivän kestäessä vähintään 6 tuntia on työntekijällä oltava ruokatauko. Ruokatauko on sovittava pituudeltaan 60-30 minuuttiseksi. Ruokatauolta ei työntekijälle makseta palkkaa. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 14.)

2.3 Pakolliset vakuutukset

Työnantajan on otettava työntekijälleen tapaturmavakuutus, ryhmähenkivakuutus ja työttömyysturvavakuutus. Näistä tapaturma- ja ryhmähenkivakuutus ovat kilpailutettavissa vakuutusyhtiöiden kesken. (Suomen Yrittäjät, N.D)

Työttömyysvakuutus maksetaan työttömyysvakuutusrahastoon. Sen suuruus on laissa määritetty, eikä sitä voi kilpailuttaa. (TVR, A N.D).

2.2.1 Tapaturmavakuutus

Mikäli yrittäjä palkka ulkoista työvoimaa tilalleen ja maksaa palkkaa vähintään 1200 €, tulee yrittäjän ottaa työntekijöilleen lakisääteinen tapaturmavakuutus. Tapaturmavakuutus tulee ottaa ennen työn alkamista, sillä sitä ei saa voimaan taannehtivasti.

Tapaturmavakuutusta maksetaan työntekijän palkan mukaan, silloin kun työntekijä saa palkkaa. Vakuutus kannattaa pitää voimassa jatkuvasti, vaikka tilalla työntekijöitä olisi vain kausiluontoisesti. Aika ei tapaturmavakuutuksessa maksa. (Lähitapiola, 2015)

Tapaturmavakuutus on voimassa työssä ja työmatkoilla, vakuutus korvaa näistä aiheutuneita ammattitauteja ja niiden aikana tapahtuneita tapaturmia. Vakuutus korvaa tapaturmasta sekä ammattitaudista aiheutuvat hoitokulut, päivärahan työttömyyden aikana, tapaturma eläkkeen, perhe-eläkkeen ja hautausavun kuolemantapauksissa. (Lähtapiola, 2015)

2.2.2 Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja on veloitettu ottamaan ja maksamaan työntekijöillensä ryhmähenkivakuutuksen. Vakuutus maksetaan prosenttiosuutena palkan mukaan. (Työntekijäin ryhmähenkivakuutuspooli, N.D.)

Ryhmähenkivakuutus on voimassa työ- ja vapaa-ajalla. Se on luotu turvaamaan työntekijöiden perheiden välitön toimeentulo kuolemantapauksen jälkeen. (Työntekijäin ryhmähenkivakuutuspooli, N.D.)

Kuolemantapauksen sattuessa vakuutus maksaa kuolemantapauskorvauksen työntekijän kirjatuille edunsaajille, joita ovat puoliso ja alle 22-vuotiaat lapset. Jos kuolleella työntekijällä ei ole vakuutusehdoissa kirjattuja edunsaajia ei korvausta makseta. (Työntekijäin ryhmähenkivakuutuspooli, N.D.)

2.4 Työeläke

Työntekijä alkaa kartuttamaan eläkettään täytettyään 18 vuotta ja jatkaa sen kartuttamista 68 ikävuoteen saakka. Eläke kerrytetään työnantajalta ja työntekijältä kerättävillä eläkemaksuilla. (KEVA, 2015)

Työnantajan tehtävä on pidättää työntekijän bruttopalkasta eläkemaksu ja tilittää se työnantajan eläkemaksun kanssa työeläkeyhtiölle. Työntekijän eläkemaksu on vuonna 2016 alle 53-vuotiaiden osalta 5,7 % ja yli 53-vuotiaiden osalta 7,2 %. (KEVA, 2015)

Työntekijän eläkemaksu vuonna 2016 on tilapäisellä työnantajalla 25,1 % ja sopimustyönantajalla 24,6 %. Työnantaja pidättää palkasta työntekijän iän mukaisen prosentin ja maksaa itse lopun. Alle 53-vuotiaalta sopimustyönantaja maksaa 18,9 % ja tilapäinentyönantaja 19,4 %. Yli 53-vuotiaalta maksut ovat tilapäisellä työnantajalla 17,9 % ja sopimustyönantajalla 17,4 %.
(Etera, N.D.B.)

2.5 Työttömyysvakuutusmaksu

Työnantaja on velvollinen pidättämään ja maksamaan työntekijän palkasta työttömyysvakuutusmaksun. Vakuutusmaksun suuruus on 2016 työntekijän osalta 1 % ja työnantajan osuus työntekijän vakuutuksesta on 1,15 % (TVR, B 2015.)

2.6 Sosiaaliturvamaksu

Sosiaaliturvamaksun suuruus vuonna 2016 on 2,12 % Maksu maksetaan 16 – 67 vuotiaille maksetuista palkoista (Verohallinto, 2014).

2.7 Vuosilomat

Työnantaja voi päättää milloin työntekijät pitävät vuosilomansa. (Vuosilomalaki 162/2005 §20). Työnantajan tulee kysyä työntekijöiltänsä milloin he haluaisivat vuosilomansa pitää ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti ottamaan huomioon työntekijöiden toiveet. (Vuosilomalaki 162/2005 §22).

Vähintään 12 päivää vuosilomasta on sijoitettava yhtäjaksoisena kesälomakaudelle 2.5 - 30.9. Toiset 12 päivää voidaan jakaa osiin kesäomakaudelle, tai siirtää lomakauden ulkopuolelle. Huomioitavaa on, jos lomaa siirretään työnantajan toimesta lomakauden ulkopuolelle, täytyy niihin tehdä 50 % pidennys. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014 s. 36.) Siirretyt lomat tulee pitää samana kalenterivuonna. (Vuosilomalaki 162/2005 §20).

2.6.1 Vuosiloman kertyminen

Työntekijälle kertyy vuosilomaa ensimmäisenä työvuotena 2 päivää kuukaudessa ja työsuhteen jatkuessa 2,5 päivää kuukaudelta. (Vuosilomalaki 162/2005 §5).

Vuosilomaa kertyy työntekijälle sellaisilta kuukausilta, joina hänelle kertyy työpäiviä tai työskentelyyn rinnastettavia päiviä vähintään 14 (Vuosilomalaki 162/2005 §6). Työskentelyyn rinnastettavia päiviä ovat sellaiset päivät, joilta työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa (Vuosilomalaki 162/2005 §7).

Mikäli työntekijälle ei työehtosopimuksesta johtuen kerry 14 päivän työkuukausia tai niitä kertyy vai muutama, katsotaan täysiksi kalenterikuukausiksi sellaiset kuukaudet, joina työtä tai työskentelyyn rinnastettavaa aikaa kertyy 35 tuntia. (Vuosilomalaki 162/2005 §6).

Mikäli työntekijälle ei työehtosopimuksesta johtuen kerry edellämainittuja päiviä tai tunteja, on hän oikeutettu saamaan kultakin kuukaudelta kaksi vapaapäivää. (Vuosilomalaki 162/2005 §8).

2.6.2 Palkanmaksu vuosilomalla

Vuosilomaksi lasketaan kaikki päivät lukuun ottamatta sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, pääsiäislauantai, vapunpäivä, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä ja jouluaatto. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 36).

Lasketaan lomaa edeltäneen laskentajakson keskituntiansio. Kerrotaan tulos työsopimuksen viikkotyöajalla, tulos jaetaan kuudella ja kerrotaan 1,03 näin saadaan lomapäivän palkka. Loma-ajalla palkka maksetaan kaikilta päiviltä, jotka lasketaan vuosilomaksi, eli myös lauantailta. Tämän lisäksi työntekijälle maksetaan lomaltapaluurahaa 50 % lomajakson palkasta, mikäli työntekijä palaa töihin vuosilomansa jälkeen tai jää eläkkeelle. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 37.) Mikäli osa 24 päivän vuosilomasta siirretään lomakauden ulkopuolelle, ei 50 % loman pidennysjaksosta makseta lomaltapaluurahaa. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 38).

Esimerkkinä lasketaan työntekijän loma-ajan palkka kalenteriviikon lomalle. Keskituntiansio on 10 € ja viikkotyöaika 40 tuntia. lasketaan lomapäivän palkka $10€ * 40h / 6 * 1,03 = 68,78 €$. Lasketaan loma-ajan palkka $68,78 * 6 = 412,68$. Lasketaan lomaltapaluuraha $412,68 / 2 = 206,34 €$. Näin ollen esimerkkitapauksessa maksetaan loma-ajalta 619,02 €

Mikäli määräaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä ei jostain syystä ole voinut lomiaan pitää, maksetaan työntekijälle lomakorvausta alle vuoden kestäneessä työsuhteessa 12,5 % työansioista ja yli vuoden kestäneessä työsuhteessa 15,8 % siltä ajalta, jonka työsuhde on keskeytymättä jatkunut yli vuoden. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 38)

Esimerkki 1. Kuukausiansio on 1600 € ja työsuhde joka on kestänyt 15 kuukautta. $(1600 * 12) * 0,125 + (1600 * 3) * 0,158 = 3158,4 €$ Lomakorvauksen voi sopia myös maksettavaksi kuukausittain palkan yhteydessä.

Esimerkki 2. Kuukausiansio 1600 € työsuhde kestänyt 15 kuukautta, Työntekijä on käyttänyt ensimmäisen 10 kuukautensa aikana ansaitsemansa lomat. $12-10 = 2$ $(1600*2) * 0,125 + (1600 * 3) * 0,158 = 1158,4 €$

Toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen päättyessä maksetaan pitämättömiltä vuosilomilta palkka normaalin vuosilomapalkan mukaan. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 38).

2.8 Työaika

Maataloudessa voidaan soveltaa kahta työaikamenettelyä tilan tarpeiden mukaan. Nämä ovat säännöllinen työaika ja keskimääräinen työaika. (Rekola, 2015.)

Säännöllisessä työajassa työpäivän pituus on enintään 8 tuntia ja viikkotyöaika enintään 40 tuntia. Tällöin ylityöksi lasketaan tunnit, jotka ylittävät 8 tuntia (Rekola, 2015.) Mielestäni säännöllistä työaikaa voidaan hyödyntää tilalla, jossa työntekijän työt ovat säännöllisiä ympäri vuoden.

Keskimääräinen työaika on maataloudessa käytettävä työaikamuoto, jossa työpäivän pituus vaihtelee 4-10 tunnin välillä päivässä ja enintään 50 tuntia

viikossa. Tässä työaikamuodossa työnantaja tekee työvuorolistan, josta käy ilmi työvuorojen alkamisajankohdat ja niiden pituudet. Työaikavuorolistat tulee laatia 4 viikon jaksolle. Jos työn epäsäännällisyyden johdosta se ei kuitenkaan ole mahdollista, tulee lista laatia niin pitkälle ajalle kuin mahdollista. Lista on oltava nähtävillä 4 päivää ennen työvuorolistan alkamista, tai niin pian kuin työn epäsäännöllisyyden johdosta on mahdollista. Työvuorolistoja suunniteltaessa on kuultava työntekijöiden edustajia. Listan muutokset sovitaan paikallisella tasolla. (Rekola, 2015.)

Keskimääräisessä työajassa työtunnit tasataan 12 kuukauden jaksoissa. Esimerkkinä jos työ on sesonkiluonteista, voidaan sesonkiaikaan tehdä pitkää 10-tuntista päivää ja sesongin ulkopuolella joko lyhyempää päivää tai antaa ylimääräiset tunnit vapaana. Keskimääräisessä työaikamenettelyssä 1 työtunti vastaa 1 vapaata tuntia, eli 50-tuntinen viikko voidaan tasata teettämällä työntekijällä 30 tunnin viikko, jolloin keskimääräinen viikkotuntimäärä on 40. (Rekola, 2015.)

Työssä 10 tunnin yhtäjaksoista työaikaa saa ylläpitää 3 viikon ajan kylvö- ja sadonkorjuutöissä, muutoin 2 viikon ajan. Tällaisen työjakson jälkeen on tasattava työmäärää joko pitämällä viikon jakso enintään 8 tunnin työpäivä tai kaksi vapaapäivää. (Rekola, 2015.)

Keskimääräisessä työajassa ylityöksi katsotaan ne tunnit, jotka ylittävät 10 tunnin työmäärän päivässä. (Rekola, 2015.)

2.9 Viikkolepo ja vapaapäivät

Työviikkoon sisältyy vapaapäivä lauantai ja viikkolepopäivä sunnuntai. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 48).

Työntekijälle tulee antaa viikoittain viikkolepoaika, joka on 35 tuntia kestävä yhtämittäinen ajanjakso. Tämä ajanjakso tulee ensisijaisesti sijoittaa sunnuntaille. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 14.)

2.7.1 Vapaapäivän siirto

Työnantaja voi siirtää viikon vapaapäivän annettavaksi myöhempään ajankohtaan, jolloin lauantaista tulee työpäivä ja tällöin viikkotyöaika kasvaa yhden päivän työvuoron verran. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 48).

Työntekijän suostumuksella voidaan myös viikkolepopäivä siirtää annettavaksi myöhempään ajankohtaan, tällöin myös sunnuntaista tulee työpäivä ja viikkotyöaikaan lisätään tämän päivän työvuorotunnit. Jos molemmat vapaat siirretään annettavaksi myöhempään ajankohtaan, tulee toinen niistä antaa kahden viikon kuluessa siirrosta. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 48.)

2.10 Sairaslomat

Taulukko 4. Työntekijän oikeus sairausajan palkkaan työsuhteen keston mukaan. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 31).

Työsuhteen kesto	Oikeus palkkaan
Vähintään viikko alle kuukausi	sairastumispäivä+ 9 vrk 50 % palkka
Vähintään kuukausi	28 vrk
Vähintään 3 vuotta	35 vrk
Vähintään 5 vuotta	42 vrk
Vähintään 10 vuotta	56 vrk

Työntekijä on oikeutettu saamaan palkkaa sairaudesta tai tapaturmasta johtuvalta sairausajalta taulukko 4 mukaan, mikäli työntekijä ei tahallisesti ole itsellensä sairauslomaa aiheuttanut. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 31). Sairastapauksen tai tapaturman sattua tulee työntekijän viipymättä ilmoittaa siitä työnantajalle ja toimittaa lääkärin todistus tai muu hyväksyttävä selvitys sairauslomastaan. Selvitystä hakiesaan työntekijän tulee ensisijaisesti käyttää työnantajan työterveyshuollon palveluja, mikäli nämä palvelut kuuluvat työterveyshuollon sopimukseen. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 31-32.)

2.11 Arkipyhäkorvaukset

Työntekijä, joka on ollut työsuhteessa yli kolme kuukautta yhtäjaksoisesti, on oikeutettu saamaan arkipyhäkorvausta sellaisilta arkipyhäpäiviltä, jotka eivät ole lauantaina. Näitä arkipyhiä ovat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, vapunpäivä, ensimmäinen sekä toinen joulupäivä. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 30.) Arkipyhäkorvaukseen ovat oikeutettuja myös ne työntekijät, jotka ovat olleet viimeisen kahden vuoden aikana on vähintään 6 kuukautta työsuhteessa työnantajaan ja joiden nykyinen työsuhte ennen arkipyhää on kestänyt vähintään kaksi viikkoa. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 30.)

Arkipyhäkorvaus on suuruudeltaan keskimääräisen palkkapäivän palkan suuruinen. Sen saanti edellyttää, että työntekijä on arkipyhää edeltävältä päivältä ja sitä seuraavalta lähimmältä työpäivältä palkaan oikeutettu, tai työntekijän poissaolo näinä päivinä on työnantajan kanssa sovittu. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 30.)

Arkipyhinä työntekijä on vapaalla ja hänelle maksetaan arkipyhäkorvaus. Mikäli työntekijä on töissä arkipyhänä, maksetaan hänelle palkka 100 % korotuksella, tällöin arkipyhäkorvausta ei makseta lukuun ottamatta joulupäivää, pitkäperjantaita ja toista pääsiäispäivää. Näinä päivinä työntekijälle, joka on oikeutettu arkipyhäkorvaukseen, maksetaan arkipyhäkorvaus ja lisäksi palkka 100 % korotuksella. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 30.)

Itsenäisyyspäiviäviikon, uudenvuodenpäiväviikon, loppiaisviikon,

helatorstaiviikon, vapunpäiviäviikon, joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai on vapaapäivä, jollei tuotannollisin syin ole perusteltua sitä työpäivänä pitää. Mikäli edellä mainittu lauantai pidetään työpäivänä, maksetaan siitä 50 % palkan lisää (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 30.)

2.12 Perhevapaat

Äitiysloma on 30 päivän ajanjakso, jolta palkkaa maksetaan normaaleilta työpäiviltä. Äitiysvapaaseen ovat oikeutettuja työntekijät, jotka ovat olleet työnantajan palveluksessa vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä. Samaa sääntöä käytetään, jos työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 33.) Työntekijällä on oikeus saada isyysvapaa työehtosopimuslain mukaisesti, mutta tältä ajalta työnantaja ei ole palkanmaksuvelvollinen. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 33.)

Mikäli työntekijän huollettava alle 10-vuotias lapsi sairastuu äkillisesti, on työntekijä oikeutettu saamaan työehtosopimuksen mukaista sairausajan palkkaa siltä ajalta, jonka hän on poissa töistä. Kerralla tämä hoitajakso voi olla 1-4 päivää. Edellytyksenä tilapäisen hoitovapaan palkalle on, että kummatkin lapsen huoltajat ovat töissä tai koulussa ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava todistus kuin työntekijän sairauslomasta. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 33.)

2.13 Työajan lyhentäminen

Työaikamuodot, joiden säännöllinen työaika on 40 viikkotyötuntia, ovat työajan lyhentämisen piirissä. Näissä työaikamuodoissa työntekijä saa vapaata kalenterivuonna tekemistään säännöllisistä työpäivistä.

Taulukko 5. Työajan lyhennys vapaiden määrä tehtyjen työpäivien mukaan. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 12).

Tehdyt säännölliset työpäivät	Ansaitut vapaapäivät
17	1
34	2
51	3
68	4
85	5
102	6
119	7
136	8
153	9
170	10
194	11
212	12,5

Työajanlyhentämismäärät voidaan työntekijälle antaa sopimuksen mukaan joko vapaapäivinä, palkanlisänä tai lyhennettynä työaikana. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 12). Jos työajanlyhennysvapaat annetaan työntekijälle vapaapäivinä, tulee ne antaa viimeistään lomankertymisvuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä ja lomien ajankohdasta on tiedotettava vähintään viikko ennen niiden alkua. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 12).

Työaikaa lyhennettäessä viikottaisesta tai vuorokautisesta työajasta, maksetaan työntekijälle palkkaa 8 tunnin työvuoron mukaan. Esimerkkinä 40 tunnin työviikosta työntekijä on oikeutettu 2,5 tunnin vapaaseen, tämä vapaa voidaan antaa lyhentämällä työaikaa. Palkka maksetaan jokaiselta työpäivältä 8 työtunnin mukaan. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 12.)

Taulukko 6. Taulukossa kaksi esimerkkiä miten työaikaa voidaan lyhentää. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 12).

Ma	Ti	Ke	To	Pe	Työaika
7,5 h	7,5 h	7,5 h	7,5 h	7,5 h	37,5 h
8 h	8 h	8 h	8h	5,5 h	37,5 h

Jos työn lyhentämisestä sovitaan, ettei viikottaista työaikaa lyhennetä eikä lyhennysvapaita anneta, tällöin maksetaan työntekijälle keskituntiansioon 5,5 % palkan korotus. Tätä korotusta ei kuitenkaan huomioida keskituntipalkkaa, ylityöpalkkaa, sunnuntaityöpalkkaa eikä hätätyökorvausta laskettaessa. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 12.)

2.14 Työntekijän kustannukset ja työpanos

Suomen yrittäjät -sivuston palkkalaskurilla laskettuna työntekijä, jonka tuntipalkka on 10 €, saa kuukausipalkkaa bruttona noin 1875€. Työnantajalle tästä aiheutuvat palkkauskustannukset ovat noin 2588€.

Koko vuoden 2016 työskentelevä työntekijä on töissä noin 231- 216 päivänä. Työntekijälle kertyy vuosilomapäiviä 24–30 kpl, viikonloppuvapaita 103 päivää ja vuonna 2016 on 8 arkipyhää. Yhteensä lepopäiviä on siis 135–141 kappaletta.

3 TYÖSUHTEEN VALINTA

3.1 Palkkaus vaihtoehdot

Ennen työntekijän palkkausta on tärkeää pohtia miksi työntekijää ollaan palkkaamassa. Työntekijän tulee lisätä yrityksen tuottoa enemmän kuin hänestä aiheutuu kuluja yritykselle. Yleensä tämä tarkoittaa yrityksen tuotannon lisäämistä tai tuotannon omavaraistamista siten, että tuotannon kannattavuus nousee. (Suomen Yrittäjät, B N.D)

Maidontuotantotilalla työntekijän tuottavuutta voi olla haastavaa mitata. Työntekijän tuottavuutta voidaan pohtia laskemalla työaikaa, jonka työntekijä vapauttaa perustöiden tekemisestä. Haastavat ja erikoiset työt kannattaa pyrkiä tekemään itse. (Kinnunen, haastattelu 2015.)

Työntekijää valittaessa tulee pohtia mitä työtä työntekijä tulee tekemään ja onko jotain erikoistaitoja, joita työntekijän olisi hyvä osata. Kun ollaan etukäteen selvillä mitä työntekijältä halutaan, on helpompi löytää oikeanlainen työntekijä tilan tarpeisiin. (Kinnunen, haastattelu 2015.)

3.1.1 Harjoittelija

Maatalousoppilaitokset kouluttavat yrittäjiä ja työntekijöitä maatalouden tarpeisiin. Näihin koulutuksiin kuuluu osana harjoittelu tai harjoitteluita. Harjoittelut ajoittuvat yleisimmin kesäaikaan touko-syyskuulle.

Harjoittelijan palkkausta pohtiessa tulee ottaa huomioon, ettei harjoittelija ole valmis työntekijä. Harjoittelija on nimensä mukaan harjoittelemassa alan käytäntöjä. Harjoittelijan ottavan tilan tulisi tarjota monipuolisia töitä ja ohjaavaa otetta harjoittelijan kanssa työskennellessä, jotta myös harjoittelija hyötyisi harjoittelujaksosta. Positiivinen harjoittelukokemus mahdollistaa kiinnostuneiden ja motivoituneiden harjoittelijoiden kiinnostuksen tilaan harjoittelupaikkana myös jatkossa. (Kinnunen, haastattelu 2015.)

Harjoittelijan minimipalkka määräytyy työehtosopimuksen mukaan. Ensimmäisen vuoden opiskelijan palkka on 85 % vaativuusluokka yhden palkasta. Toisena vuonna palkkaa maksetaan 95 % vaativuusluokka yhden palkasta ja jatkossa vähintään vaativuusluokka yhden palkkaa. Työsuhteessa noudatetaan työehtosopimuksen ehtoja. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 23.)

3.1.2 Vuokratyö

Vuokratyöntekijöitä välittävät vuokratyöfirmat. Nämä yritykset välittävät väliaikaisia työntekijöitä asiakasyritystensä käyttöön joustavasti ja nopeasti tarpeen ilmetessä. (Savolainen, 2011, 10.)

Vuokratyöntekijä on työsuhteessa vuokratyöfirmaan, joka hoitaa palkanmaksun, sekä muut työntekijän palkkaukseen liittyvät velvollisuudet ja työntekijän etuudet. Asiakasyrityksen vastuulle jää työehtosopimuksen noudattaminen. Vuokratyöfirma laskuttaa asiakasyritystä sopimuksen mukaan. (Savolainen, 2011, 10.)

Vuokratyön etuja ovat sen joustavuus ja riskittömyys. Tilapäiseen työhön työntekijää etsittäessä vuokratyöntekijän palkkaus on huomattavasti helpompaa kuin uuden työntekijän rekrytointi ja palkkaus. Vuokratyösuhteen päättäminen on huomattavasti helpompaa kuin muun työsuhteen päättäminen. (Savolainen, 2011, 13.)

Vuokratyöntekijät ovat usein nuoria ja vähän kokeneita. Ammattitaito ker-tyy työkokemuksen kautta, mutta vuokratyöntekijät ovat usein lyhyissä työ-suhteissa eri yritysten kanssa, jolloin ammattitaidon kerryttäminen on han-kalaa.(Kajander, 2012, 31.)

Vuokratyöfirmat laskuttavat asiakkailtaan työntekijän palkkauskulut kertoi-mella 1,65- 1,95. Tästä aiheutuen vuokratyön kustannukset nousevat huo-mattavasti korkeammalle kuin oman työntekijän palkkaamisessa. (Kajan-der, 2012, 12.)

3.1.3 Osa-aika työntekijä

Osa-aikaiseksi työntekijäksi katsotaan pääsääntöisesti ne työntekijät, joiden viikkotyötunnit ovat alle 30 ja päivätunnit kuusi tuntia tai alle. Osa-aikai-selle työntekijälle maksetaan samaa tuntipalkkaa samoin ehdoin, kuin vaki-tuiselle työntekijälle. (SAK, N.D.A.)

Osa-aikaisella työntekijällä työpäivän on oltava vähintään 4 tuntia, ellei työntekijä itse halua lyhempää päivää. (SAK, N.D.A.)

Mikäli yrityksellä on osa-aikatyöntekijä ja yritys palkkaa kokoaikaisen työntekijän, on tätä paikkaa ensin tarjottava yrityksessä työskentelevälle osa-aikaiselle, mikäli hän on tehtävään soveltuva. (Asianajotoimisto Viilo & Vainio Oy, 2015.)

3.1.4 Oppisopimus

Oppisopimuskoulutettavan alaikäraja on 15 vuotta, eikä yläikärajaa ole. Op-pisopimukseen hakeutuva opiskelija etsii itse yrityksen, jossa hän suorittaa oppisopimuskoulutuksen. Koulutus kestää yhdestä kolmeen vuotta riippuen koulutuksesta ja opiskelijan aiemmasta kokemuksesta alalla. Tässä opiske-lumuodossa oppimisesta 70 - 80 % tapahtuu yrityksessä, valitun kouluttajan ohjauksessa käytännön töitä tehden ja loput oppilaitoksen järjestämässä teo-riaopetuksessa. (Opetushallitus, N.D.)

Oppisopimuskoulutusta järjestävän yrityksen on pystyttävä laaja-alaisesti tarjoamaan oppimisympäristö, joka mahdollistaa ammattitaitovaatimukset täyttävän työympäristön. Lisäksi työpaikkaohjaajalla tulee olla riittävä pä-tevyys opastaa ja ohjata opiskelijalle oikeat alan työskentely- ja toimintata-vat. (Opetushallitus, N.D.)

Oppisopimuksen tekemisestä ja koulutuksen suunnittelusta vastaa paikalli-nen oppisopimustoimisto. Työpaikkaohjaaja arvioi opiskelijan oppimista ja toimii koulun yhteyshenkilönä. (Opetushallitus, N.D.)

Oppisopimustyöntekijälle palkka maksetaan kuin harjoittelijalle, muutoin noudatetaan normaalia työehtosopimusta. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 53).

3.1.5 Työsuhteen pituus

Työsuhte tulee solmia toistaiseksi voimassaolevaksi, ellei määräaikaista työsuhdetta voida perustella. Määräaikaisuus voidaan perustella, jos työntekijän tarve on tilapäinen, näitä perusteita ovat muun muassa sijaisuudet, kertaluonteiset työt ja kausiluonteiset työt. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 79.)

Määräaikainen työsuhte on nimensä mukaan määrätyn pituinen, eli työsuhteelle määrätään aloitus- ja päättymispäivämäärät. Työntekijä eikä työnantaja voi päättää työsuhdetta kesken työkauden yksipuolisella päätöksellä. Työsuhte voidaan purkaa vain jos molemmat osapuolet yhdessä niin sopivat, tai mikäli työ sopimukseen on määrätty koe-aika. Kumpikin osapuoli voi koe-ajan puitteissa päättää työsuhteen koe-aikaan vedoten. (SAK, N.D.B.) Jos toinen osapuoli päättää yksipuolisella päätöksellä työ sopimukseen koe-ajan ulkopuolella, on sopimuksen rikkoja velvollinen korvaamaan toiselle osapuolelle aiheutuneen taloudellisen vahingon. (SAK, N.D.B.)

Määräaikaista työsuhdetta ei saa jatkaa määräaikaisella työsuhteella ilman perusteluja. Jos työpaikalla katsotaan olevan pysyvä työntekijän tarve, on työ sopimus solmittava toistaiseksi voimassa olevana. Mikäli määräaikaista työsuhdetta jatketaan suoraan tai hyvin lyhyellä tauolla, lasketaan työntekijän etuudet kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. (Toimihenkilöliitto erto, N.D.)

4 TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET

4.1 Työ sopimus

Työnantajan ja työntekijän välille laaditaan työ sopimus, jossa sovitaan työsuhteen ehdoista. Työ sopimuksen voi laatia suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. (Työ sopimus.fi, 2013.) Näistä vaihtoehdoista suosittelen kirjallista tai sähköistä sopimusta, sillä suullisen sopimuksen todistaminen kiistatilanteesta on lähes mahdotonta.

Hyvä työ sopimus on selkeä ja siitä löytyvät henkilötiedot, työ sopimuksen laatu, työnkuvaus, noudatettava työehtosopimus, palkka, työ aika, vuosiloman kertyminen, irtisanomisaika, muut ehdot, sekä allekirjoitukset. Työ sopimus pohjia löytyy internetistä. Tällaisia pohjia voidaan hyödyntää työ sopimusta laatiessa. (Työ sopimus.fi, 2014.) Henkilötietoihin kirjataan työnantajan tai yrityksen nimi ja osoite. Työntekijästä henkilötietoihin kirjataan nimi, osoite ja henkilötunnus. (Työ sopimus.fi, 2014.)

Kohtaan työ sopimuksen laatu kirjataan onko sopimus määräaikainen vai toistaiseksi voimassaoleva. Jos sopimus on määräaikainen kirjataan sopimukseen myös määräaikaisuuden syy ja kesto. Tähän kohtaan kirjataan myös koeajan pituus ja työsuhteen alkamisajankohta. (Työ sopimus.fi, 2014.)

Työnkuvauksessa selvennetään, mitä työntekijän työtehtäviin kuuluu, sekä missä työtä tehdään. (Työsopimus.fi, 2014). Tässä kohtaa tulee työnkuvauksen ja työntekopaikan muotoilu olla riittävän väljä, jotta myöhemmin vältetään kiistoilta työsopimuksen ja työtehtävien ristiriitaisuudessa. Esimerkkinä kaksi muotoilutapaa Matti Mallikkaan maitotille palkatun lypsäjän työnkuvauksista.

Esimerkki 1. *Lypsäjä* Matti Mallikkaan navetassa.

Esimerkki 2. *Karjanhoitaja* Matti Mallikkaan maatilalla.

Näin ollen esimerkissä 1. työntekijä voi kieltäytyä työtehtävissä lypsyn ja navetan ulkopuolella vedoten työsopimukseen, kun taas esimerkissä 2. työntekijän on tehtävä karjanhoidollisia tehtäviä tilalla.

Noudatettava työsopimus valitaan työnantajan alan työehtosopimuksen mukaan, jollei muuta erikseen sovita. Muuta sopimista voidaan tarvita tilanteessa, jossa tilalle palkataan työvoimaa maatalouden ulkopuolisiin tarpeisiin, kuten rakennusten kunnossapitoon. (Mtk koulutus, esitelmä 2015.)

Työsopimukseen tulee kirjata palkan maksusta palkan määrä, maksupäivät, palkanmaksukausi, palkan suoritusstiili, palkan määrä työsuhteen alussa, sekä mahdolliset luontoisedut ja niiden rahallinen arvo. (Työsopimus.fi, 2014.)

Maatalousalalla on huomioitava ammattitaitolisän maksaminen, joka alkaa viimeistään työsuhteen kestänyt 10 kuukautta. Ammattitaitolisä on minimissään 3 % vaativuusluokan palkasta, eli minimissään se vaihtelee 0,25 € ja 0,30 € välillä (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 52.) Mikäli työaika ei lyhennetä vaan se maksetaan lisänä myös tämä tulee huomioida työsopimuksessa. Työajanlyhennyksien maksetaan 5,5 % korotuksena keskituntiansioon. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 12.)

Työsopimukseen kirjataan työaikamuoto, säännöllinen tai keskimääräinen viikkotyöaika. Säännöllisessä työajassa kirjataan päivittäiset työtunnit ja viikon kokonaistunnit. (Työsopimus.fi, 2014.) Mikäli työpaikalla käytetään keskimääräistä viikkotyöaika, voidaan palkanmaksu sopia maksettavaksi keskimääräisten kuukausituntien mukaan, jolloin palkkaa maksetaan myös tasoitusvapailta. Näin työntekijän palkkatulo pysyy tasaisena ympäri vuoden ja palkkauskustannukset jakautuvat työnantajalle tasaisesti. (Mtk koulutus, esitelmä 2015.)

Vuosiloma määräytyy työehtosopimuksen mukaan, jos vuosilomasta sovitaan muuta tulee nämä sopimukset kirjata työsopimukseen. (Työsopimus.fi, 2014.)

Irtisanomisaika määräytyy maatalousalalla työehtosopimuksen mukaan ja on riippuvainen työsuhteen kestosta (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017, 2014, 4). Työsopimukseen kirjataan

irtisanomistilanteessa käytettäväksi työehtosopimuksen mukaisia irtisanomisaikoja.

Työsopimukseen voidaan kirjata tarvittaessa myös muita ehtoja, mikäli sellaisia on sovittu. (Työsopimus.fi, 2014).

Työehtosopimuksen loppuun kirjataan päivämäärä, paikka, sekä molempien osapuolien allekirjoitukset. Allekirjoituksilla osapuolet hyväksyvät sopimuksen ja sopimuksesta tulee lainvoimainen. (Legistum oy, N.D.)

4.2 Vaadittavat tulosteet

Työpaikalla tulee olla luettavissa työntekijöiden oikeuksia ja turvallisuutta koskevat säädökset ja lait. (Talentum, N.D). Työpaikalla oltava lainsäädäntö muuttuu vuosittain. Internetistä löytyy yrityksiä, jotka kokoavat vuosittain vaadittavan lainsäädännön valmiiksi teokseksi, jonka yritys voi ostaa.

Muita vaadittavia tulosteita yrityksessä ovat työehtosopimus, työterveyshuoltosopimus, työterveyspalvelun tekemä työpaikkaselvitys, työnantajan käyttämä tapaturmavakuutusyhtiö, työvuoroluettelo, työsuojeluviranomaisen antamat erityismääräykset, sekä eläkelaitos, jonka kautta työntekijöiden eläkkeet järjestetään. (Rekola, Maaseudun työnantajaliitto, N.D.)

4.3 Työturvallisuus ja työsuojelu

Työsuojelulla pyritään turvaamaan työntekijän työturvallisuus ja terveys, ehkäisemällä tapaturmien ja ammattitautien aiheuttajia. Työturvallisuudesta on säädetty työturvallisuuslaki, joka määrää velvoitteita työnantajille ja työntekijöille. (Suomen Yrittäjät, B 2013.)

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu selvittää yleisesti alaa ja työpaikkaa koskevat vaara- ja häirtatekijät, sekä niitä ennalta ehkäisevät toimet. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan tarvittavien toimenpiteiden suorituksesta, sekä suojainten kunnosta, saatavuudesta ja käytöstä. (Suomen Yrittäjät, B 2013.) Työntekijä on velvollinen käyttämään suojaimia työtä tehdessään, mutta työnantaja on vastuussa suojainten käytön valvonnasta. Mikäli tarvittavia suojaimia ei käytetä, tulee työt keskeyttää, kunnes suojaimet ovat kunnossa ja käytössä. Työntekijälle voidaan suojainten käyttämättä jättämisestä antaa kirjallinen varoitus. Mikäli varoituksen jälkeen työntekijä tahallisesti jättää noudattamatta suojainten käyttöä voidaan tätä pitää perusteena työsuhteen purkamiseen. Työsuhteen purkamisessa ei tarvita irtisanomisaikaa toisin kuin irtisanomisessa. (Mtk koulutus, esitelmä 2015.)

Työnantajalla on oltava työsuojelun toimintaohjelma. Toimintaohjelmassa kartoitetaan työpaikan riskien suuruudet ja niiden todennäköisyydet. Toi-

mintaohjelman tulosten perusteella pyritään tekemään toimia riskien poistamiseksi tai pienentämiseksi. Näin työsuojelun toimintaohjelmalla pyritään parantamaan työturvallisuutta ja edistämään työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. (Suomen Yrittäjät, 2013.)

Työpaikalla on oltava työnantajan nimeämä työsuojelupäällikkö, työnantaja voi myös itse toimia työsuojelupäällikkönä. Yrityksissä, jotka työllistävät 10-19 henkeä, valitaan työntekijöiden joukosta työsuojeluvaltuutettu. Niissä yrityksissä, joissa työskentelee yli 19 henkeä, valitaan työntekijöistä, sekä työnantajan edustajista työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunnan tehtävä on edistää työn turvallisuutta ja terveellisyttä. (Suomen Yrittäjät, 2013.)

4.4 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on työssäkäyville tarkoitettu järjestelmä, jolla turvataan työntekijöiden työturvallisuutta ja terveyttä, sekä edistetään työkykyä. Työterveyshuollon järjestäminen on työnantajan velvollisuus, josta määrätään työterveyshuoltolaissa. (Työterveyshuolto, 2014.) Työterveydenhuoltopalvelut työnantaja voi hankkia terveyskeskusten työterveyshuollosta, kunnallisten liikelaitosten ja osakeyhtiöiden työterveydenhuollosta, työterveysyhdistyksiltä, tai lääkärikeskusten työterveyshuollosta. (Työterveyslaitos, 2015.) Työterveyshuollosta on tehtävä kirjallinen sopimus. Sopimuksesta käy ilmi sopimuksen kesto ja sen sisältämät palvelut. Sopimukseen kirjaetaan myös käytännön asioita, joita ovat palvelujen sijainti, aukioloajat, sekä mahdolliset ulkopuoliset työterveydenhuollolliset palvelut, joita yritys käyttää. (Työterveyslaitos, 2015.)

Työterveyshuollon palvelut ovat työntekijälle ilmaiset. Sairausvakuutuslaki oikeuttaa yrittäjän saamaan Kelalta korvauksen työterveydenhuollosta aiheutuvista kuluista, kulujen ollessa kohtuulliset. (Suomen Yrittäjät, 2012.)

4.5 Työntekijän lomauttaminen

Lomauttaminen tarkoittaa työsopimuksen mukaisen työnteon ja palkan maksun pysäyttämistä määräaikaaisesti, tai toistaiseksi. Lomautus ei vaikuta työsopimukseen, vaan työsopimus säilyy muuttumattomana. (Te-palvelut, 2014.) Lomautus voi lopettaa työnteon lomautusajaksi kokonaan, tai lyhentää työaika lomautusjakson ajan. Työnantaja voi päättää lomautuksesta yksipuolisella päätöksellä, tai lomautuksesta voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. (Te-palvelut, 2014.)

Työnantaja voi lomauttaa toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa työskentelevän työntekijän, jos yrityksellä on tuotannollinen tai taloudellinen peruste. Tällaisena perusteena voidaan pitää tuotannon supistumisesta aiheutuvaa työvoiman tarpeen pienenemistä. Mikäli työntekijää ei voida sijoittaa, tai kouluttaa muihin tehtäviin yrityksessä, voidaan hänet lomauttaa. (Te-palvelut, 2014)

Määräaikainen lomautus koskee niitä tilanteita, missä yrityksen tuotanto on vähentynyt tilapäisesti, tällöin lomautus voi kestää enintään 90 vuorokautta. Yrityksen tuotannon vähentyessä pysyvästi, voidaan työntekijä lomauttaa toistaiseksi. (Te-palvelut, 2014.)

Määräaikaisessa työsuhhteessa olevaa työntekijää ei voida lomauttaa, ellei työntekijä työskentele määräaikaisen työntekijän sijaisena. Tällöin työntekijä voidaan lomauttaa, jos perusteet vakinaisen työntekijän työtehtävien lomauttamiselle löytyvät. (Te-palvelut, 2014.)

Yritykset, jotka työllistävät vähintään 20 henkeä, noudattavat yhteistoimintalakia, joka edellyttää yt-neuvotteluiden käymisen ennen lomauttamista. Alle 20 hengen yrityksiä tämä laki ei koske. (Te-palvelut, 2014.)

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijöilleen kirjallisesti vähintään 14 vuorokautta ennen lomautuksen alkua. Lomautusilmoituksesta tulee käydä ilmi lomautuksen syy, alkamisajankohta, määräaikaisen lomautuksen kohdalla tarkka päättymisajankohta ja toistaisen voimassa olevan lomauttamisen kohdalla arvioitu lomautuksen päättymisen. Lisäksi työntekijän pyytäessä on hänelle annettava lomautuksesta lomautustodistus. (Te-palvelut, 2014.)

Yritykset, jotka kuuluvat yhteistoimintalain piiriin, ovat aina velvollisia ilmoittamaan alkavista yt-neuvotteluista te-toimistoon. Pienemmät yritykset ovat velvollisia ilmoittamaan te-toimistolle mahdollisista lomautuksista, kun ne koskevat vähintään kymmentä työntekijää. Pienyrityksen ilmoituksen voi tehdä soittamalla paikalliseen te-toimistoon. (Te-palvelut, 2014.)

4.6 Työsuhteen päättäminen

Työsuhteen päättämisestä on tiedotettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista tulee työsuhteen päättämisestä ilmoittaa postitse tai sähköpostitse. Työntekijälle on varattava aikaa, jotta työntekijä voi ilmoittaa oman kantansa asiaan. Työntekijälle tulee antaa kirjallisena selvitys irtisanomisesta. Selvityksestä ilmenee työn päättymisajankohta sekä työsuhteen irtisanomisen perusteet. (Työsuojeluhallinto, 2015.)

Määräaikaisen työsuhteen yleisin päättymisen syy on työsopimuksessa määritellyn päättymisajan saavuttaminen. Työsopimuksessa voi lukea työsuhteen päättymisen päivämääränä tai joustavammin työsesongin, urakan tai sijaisuuden päättymiseen. (Työsuojeluhallinto, 2015.)

Määräaikaista työsopimusta ei voida irtisanoa yksin työnantajan, eikä työntekijän toimesta. Yksipuolinen irtisanominen tai irtisanoutuminen voi johtaa korvausvelvollisuuteen. Määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa vain molempien osapuolten yhteisellä sopimuksella.

Määräaikainen työsopimus voidaan päättää kesken sopimuskauden yksipuolisella päätöksellä vain työsopimuksen purkuun. Työsopimuksen purkuun on oltava todella painavat syyt. (Työsuojeluhallinto, 2015.) Mikäli

yrittäjä purkaa työntekijänsä työsopimuksen lainvastaisin perustein, voi yrittäjä joutua korvaamaan työntekijälleen 3-24 kuukauden palkan. (Asianajotoimisto Finsta OY, N.D.)

Työsuhteen purkamiselle saadaan edellykset toisen osapuolen laiminlyödessä velvollisuuksiaan niin vakavasti, ettei työsopimuksen jatkamiselle katsota olevan edellytyksiä edes irtisanomisajaksi. (Työsuojeluhallinto, 2015.)

Toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen päättäminen voidaan tehdä työntekijän irtisanomisella tai purkamalla työsuhte. Työntekijä voi halutessaan irtisanoa työsopimuksen ilman perusteita. Tällöin noudatetaan irtisanomisaikaa, joka on määrätty työsopimuksessa. Työnantaja tarvitsee lailliset perusteet työsopimuksen irtisanomiselle, tällaisia voivat olla työntekijän jatkuva piittaamattomuus työsopimuksesta tai työturvallisuudesta. Myös työnantajan irtisanoessa työsopimus noudatetaan työsopimuksen irtisanomisaikaa. (Työsuojeluhallinto, 2015.)

5 KYSELYN TULOKSET

5.1 Kyselyn toteuttaminen

Opinnäytetyötä varten tehtiin kyselytutkimus, jonka tarkoituksena oli kar- toittaa navetoiden rakennetta, toimintaa, työmenekkiä, sekä työvoiman käyttöön liittyviä kokemuksia ja tietoja.

Kysely toteutettiin monivalintakysymyksillä, joista 14 käsitteli tilan nave- tan tekniikkaa ja työmenekkiä. Työssä kysyttiin myös tilojen viljeltävä pel- topinta-ala. Kyselyssä kysyttiin myös mahdollista urakoitsijan käyttöä pel- toviljelyssä ja syitä urakoitsijan käyttöön. Yrittäjäperheen ulkopuoliseen työvoimaan liittyviä kysymyksiä kyselyssä oli 11 kappaletta ja lopussa kohta vapaaseen sanaan liittyen työvoiman palkkaukseen.

Kysely tehtiin Google Forms -kyselypohjalla ja kyselyä levitettiin Faceboo- kissa suljetuissa maatalousaiheisissa ryhmissä. Kyselyyn saatiin vastauksia 25.2–7.3.2016 välisenä aikana 39 kappaletta. Parsi- ja pihattonavetoista saa- tiin riittävä määrä vastauksia tulosten analysointia varten. Kombinavetoista vastauksia saatiin liian vähän, jotta niistä olisi voitu analysoida erillisesti, kuten parsi- ja pihattonavetoita analysoitiin.

5.2 Parsinavetat

Kyselyyn vastanneiden parsinavetoiden lehmämäärät vaihtelivat 20 ja 45 välillä. Keskimääräinen lehmäluku näillä tiloilla oli 30. Päivittäin lypsyyn käytettiin aikaa yhdestä neljään tuntiin. Keskimääräinen lypsyyn käytettävä aika tiloilla oli kaksi tuntia päivässä.

Analysoidessani kyselytutkimuksen vastauksia havaitsin, ettei lehmämäärällä ja lypsyyn käytettävällä ajalla ollut keskinäistä korrelaatiota parsinavetoissa. Kaikilla parsinavetoilla oli käytössä putkilypsyjärjestelmä, johon voidaan kytkeä useita lypsy-yksiköitä. Kyselytutkimuksessani ei kuitenkaan kysytty lypsy-yksiköiden määrää. Saman lehmämäärän omaavien tilojen lypsyyn käytettävän suurehkon jakauman arvioin johtuvan pääosin juuri lypsy-yksiköiden määrän vaihtelusta tiloilla.

Myöskään lypsyyn osallistuvien henkilöiden määrällä ei ollut havaittavaa vaikutusta lypsyyn käytettävän ajan suhteen. Keskimäärin lypsyyn osallistui parsinavetoissa 1,6 henkilöä.

Ruokintamuotona kaikilla kyselyyn vastanneilla parsinavetoilla oli erillisruokinta. Erillisruokinnassa lehmille tarjotaan säilörehua ja väkirehua. Kaikilla tiloilla säilörehu jaettiin koneellisesti, väkirehut jaettiin automaattilla ja osalla tiloista käsin. Ruokintaan käytettävä aika vaihteli puolesta tunnista kolmeen tuntiin, keskimäärin ruokintaan käytettävä aika oli puolitoista tuntia päivässä. Lehmämäärällä ei havaittu olevan vaikutusta ruokintaan käytettävään aikaan.

Parsinavetoiden kuivitus oli kaikilla kyselyyn vastanneilla tiloilla toteutettu käsin ja keskimäärin kuivitukseen käytettiin aikaa 21 minuuttia päivittäin. Kuivitukseen käytettävä aika vaihteli tiloilla 15 ja 30 minuutin välillä.

Parsinavetoista vasikoiden juoton toteutti käsin 87 %. Automaattijuotto oli käytössä 13 % vastanneista. Vasikoiden hoitamiseen tiloilla käytettävä aika vaihteli 10 ja 60 minuutin välillä. Keskimäärin vasikoiden hoitoon käytettiin aikaa 25 minuuttia.

Tutkiessani vastauksia havaitsin vasikoiden hoitoon käytettävän ajan olevan lyhempi niillä tiloilla, joilla oli käytössä automaattijuotto. Toinen yhteys vasikoiden hoitoon käytettävästä ajasta löytyi lehmämäärästä. Niillä tiloilla, joilla oli enemmän lehmiä, kului myös enemmän aikaa vasikoidensa hoitoon.

Nuorkarjankasvatuksen kyselyyn vastanneista parsinavetoista oli ulkoistunut 13 %. Loput 87 % tiloista kasvatti oman nuorkarjansa itse. Keskimäärin nuorkarjan hoitoon kulutettiin aikaa 1 tunti päivässä.

5.3 Pihattonavetat asemalypsyllä

Pihattonavetoissa, joissa oli käytössä asemalypsy eli asemapihatoissa, lehmämäärä vaihteli 30 ja 100 lehmän välillä. Keskimäärin asemapihatoissa lehmiä oli 59 kappaletta. Lypsyyn käytettävä päivittäinen työaika asemapihatoissa vaihteli 1 ja 8 tunnin välillä. Keskimäärin lypsyyn liittyviin töihin käytettiin 4,2 tuntia päivittäin. Lehmämäärällä tai lypsyyn osallistuvien henkilöiden määrällä ei ollut selkeää vaikutusta lypsyyn käytettävän ajan kanssa, mikä voidaan selittää erityyppisillä ja -kokoisilla lypsyasemilla, joita kyselyssä ei kysytty. Keskimäärin asemalypsyyn osallistuu 1,6 henkilöä

Asemapihatoissa 48 %:lla vastaajista oli käytössä seosrehuruokinta ja 52 %:lla erillisruokinta. Seosrehuruokinnassa säilörehuun sekoitetaan täysrehut, eikä täysrehuja anneta erikseen. Rehujenjako tapahtui 92 %:sta tiloista koneellisesti ja 8 %:lla tiloista automatisoidusti. Ruokintaan käytettävä aika vaihteli tiloilla puolesta tunnista neljään tuntiin. Keskimäärin ruokintaan käytettiin aikaa 105 minuuttia päivittäin. Ruokintamuodolla oli havaittavissa vaikutus ruokintaan käytettävään aikaan. Ne asemapihatot, jotka käyttivät seosrehuruokintaa, käyttivät keskimäärin enemmän aikaa ruokintaan kuin erillisruokinnalla olevat tilat. Lehmämäärän vaikutusta ruokintaan käytettävään aikaan ei pystytty arvioimaan, sillä ruokintaan kuuluva aika vaihteli suuresti kaikissa lehmämäärissä.

Asemapihatoiden kuivitus tapahtui 67 %:lla vastaajista käsin ja 33 %:lla koneellisesti. Kuivitukseen käytettävä aika vaihteli 15 minuutista puoleentoista tuntiin. Keskimäärin kuivitukseen käytettiin aikaa 41 minuuttia. Kuivitukseen käytettävällä ajalla ei havaittu yhteyttä lehmämäärän tai kuivitus-tavan kanssa.

Asemapihatoissa vasikoiden juoton yleisin tapa oli käsin juotto. Käsin juotto oli käytössä 58,3 %:lla vastaajista. Toiseksi yleisin oli vapaahapanjuotto tämä juotto oli 25 %:lla vastaajista. Juottoautomaatti oli käytössä 16,7 %:lla tiloista. Vasikoiden hoitoon käytettävä aika vaihteli 15 minuutin ja kahden tunnin välillä. Juottotekniikalla tai lehmämäärällä ei voitu todeta selvää vaikutusta vasikoiden hoitoon kulutettavaan aikaan, sillä tilakohtainen vaihtelu oli isoa.

Nuorkarjan kasvatukseen oli ulkoistanut vastanneista 8 %. Nuorkarjan itse kasvattavilla tiloilla kului nuorkarjahoitoon aikaa keskimäärin puolitoista tuntia.

5.4 Pihattonavetat robottilypsyllä

Pihattonavetoissa, joissa pääasiallinen lypsyjärjestelmä oli robotti eli robottipihatoissa, lehmämäärä vaihteli 60 ja 200 välillä. Keskimääräinen lehmäluku robottipihatoissa oli 98. Keskimäärin lypsyyn liittyviin töihin käytettiin 3 tuntia päivittäin, mediaaniarvo lypsytyöaikaan oli puolitoista tuntia. Lypsylehmien määrän kasvaessa myös lypsyyn liittyviin töihin kuluvan ajan määrän havaittiin kasvavan. Lypsyyn osallistuvien henkilöiden määrä vaihteli yhden ja neljän henkilön välillä. Keskimäärin robottipihatoissa lypsyyn osallistuu 1,3 henkilöä. Lypsyyn osallistuvien henkilöiden määrällä ei havaittu olevan vaikutusta lypsyyn liittyvien töiden tekemiseen kuluvaan aikaan.

Robottipihatoiden yleisin ruokintamuoto oli seosrehuruokinta, jossa annettiin houkutus/täydennysrehua robotilta. Tällainen ruokinta oli käytössä 82 %:lla robottipihatoista. Erillisruokinta oli käytössä 18 %:lla robottipihatoista. Rehujenjako toimi 61 %:lla tiloista koneellisesti ja 39 %:lla automatisoidusti. Ruokintaan käytettävä aika vaihteli robottipihatoissa puolesta tunnista kuuteen tuntiin. Keskimäärin ruokintaan käytettiin aikaa kaksi tun-

tia ja viisitoista minuuttia. Ruokintamuodolla tai eläinmäärällä ei voitu todeta vaikutusta ruokintaan käytettävään aikaan, johtuen vastausten suuresta hajonnasta.

Robottipihatoista kuivituksen teki käsin 67 % ja koneellisesti 33 %. Kuivitukseen käytettävä aika vaihteli 15 minuutin ja kahden tunnin välillä. Keskimäärin kuivitukseen käytettiin aikaa 41 minuuttia päivittäin.

Vasikoiden juotto tapahtui robottipihatoissa käsin 33 %:lla tiloista, automaattilla 61 %:lla tiloista ja vapaahapanjuottona 6 %:lla tiloista. Aikaa vasikoiden hoitoon robottipihatoissa käytettiin 15 minuutista neljään tuntiin. Keskimääräinen vasikoiden hoitoon kuluva aika oli 65 minuuttia päivässä. Automaattijuotossa vasikoiden hoitoon kuluva ajassa ei ollut havaittavissa huomattavia muutoksia lehmämäärän kasvaessa, vasikoiden hoitoon käytettävässä ajassa oli vain vähän eroja automaattijuottotilojen kesken. Käsijuotossa olevilla tiloilla vasikoiden hoitoon käytettävä aika oli hieman automaattijuottotiloja pidempi ja lehmämäärän kasvaessa myös vasikoiden hoitoon käytettävä aika kasvoi.

Robottipihatoista 11 % oli ulkoistanut nuorkarjan kasvatukseen. Niillä tiloilla, jotka itse kasvattivat oman nuorkarjansa, kului keskimäärin 86 minuuttia päivittäin nuorkarjan hoitoon.

5.5 Parsi, asema- ja robottilypsytilojen keskinäinen vertailu

Keskimäärin parsinavetoissa käytettiin työaikaa kahdeksan tuntia päivittäin, kun taas asemapihatoissa käytetty työaika oli keskimäärin 11 tuntia ja robottipihatoissa 12 tuntia. Työaika laskettiin laskemalla yhteen kaikkien navetassa työskentelevien henkilöiden kokonaistyöaika.

Keskimäärin parsinavetat työllistävät kaksi henkilöä ja yrittäjäperheen ulkoista työvoimaa on käytössä 25 %:lla parsinavetoista. Asemapihatot työllistävät keskimäärin 2,3 henkilöä ja yrittäjäperheen ulkopuolista työvoimaa on 25 %:lla tiloista. Robottipihatot työllistävät eniten, keskimäärin 2,7 henkilöä ja yrittäjäperheen ulkopuolista työvoimaa on käytössä 39 %:lla tiloista.

Kun navetoissa käytettävä kokonaistyöaika jaettiin lehmämäärällä, saatiin tilojen työtahokkuudesta kokonaiskuva. Parsinavetoissa käytettiin aikaa lehmää kohden keskimäärin 16 minuuttia. Asemanavetoissa lehmää kohden käytetty aika oli keskimäärin 11,5 minuuttia ja robottipihatoissa 7,3 minuuttia. Näillä arvoilla laskettuna 60 lehmän karjan hoitamiseen kuluisi parsinavetassa yhdeltä ihmiseltä 16 tuntia, asemanavetassa vastaavan karjamäärän hoitamiseen kuluisi vain 11,5 tuntia ja robottipihatossa käytettävä aika olisi 7,3 tuntia.

5.6 Urakoitsijan käyttö peltotöissä

Verrattaessa parsinavetoiden, asemapihatoiden ja robottipihatoiden keskimääräisiä lehmä- ja viljelyalalukuja havaittiin parsinavetoilla olevan keski-

määrin eniten peltoa suhteessa lehmämäärään. Parsinavetoilla oli keskimäärin 2,7 hehtaaria viljelyalaa jokaista lehmää kohden, kun vastaava luku asemapihatoilla oli 1,5 hehtaaria/lehmä ja robottipihatoilla 1,2 hehtaaria/lehmä. Tästä voitiin myös havaita yhteys urakoitsijan käyttöön, sillä eniten urakoitsijaa käytettiin juuri parsinavetoissa ja vähiten robottipihatoissa.

Kaikista kyselyyn vastanneista tiloista urakoitsijaa käytti 77 %. Urakoitsijan käyttö jakaantui melko tasaisesti asemapihatoiden ja robottipihatoiden kesken, urakoitsijan käytön ollessa asemapihatoilla 75 % ja robottipihatoilla 72 %. Parsinavetoilla urakoitsijan käyttö oli hieman yleisempää, parsinavetoista 87 % käytti urakoitsijapalveluita.

Yleisimmin urakoitsijaa käytettiin lietteen/lannan levityksessä, tätä palvelua käytti 46% kaikista tiloista. Toiseksi yleisimmin urakoitsijaa käytettiin rehunteossa 44 %:lla tiloista. Kasvinsuojelussa urakoitsijaa käytettiin 31 %:lla tiloista. Viljankorjuussa ja kylvötyössä urakoitsijaa käytti 26 % tiloista. Lannoituksessa urakoitsijan käyttö oli 10 % ja muokkauksessa 8 %. Muissa määrittelemättömissä töissä urakoitsijaa käytettiin 23 %:lla tiloista.

Urakoitsijan käytön syitä kysyttäessä yleisimmiksi syiksi valikoituivat investoinnin välttäminen 80 %:lla ja oma ajansäästö 73 %:lla. 33 % vastaajista ilmoitti käyttävänsä urakoitsijaa, koska urakoitsijan käytöllä päästään parempaan lopputulokseen. 17 % vastaajista ilmoitti käyttävänsä urakoitsijaa muista syistä. Muiksi syiksi kerrottiin yhteistyö naapuritilojen kanssa.

5.7 Palkattu työvoima

Kyselyyn vastanneista tiloista 68 %:lla oli kokemusta yrittäjäperheen ulkoisen työvoiman käytöstä. Kyselyhetkellä näistä tiloista 36 %:lla työskenteli palkattua työvoimaa.

Työnantajaliittoon kuului 14 % tiloista, joilla oli kokemusta työntekijän palkkauksesta. Työnantajaliittoon kuuluvista tiloista 25 % työllisti kyselyhetkellä yrittäjäperheen ulkopuolista työvoimaa.

Työntekijöitä käyttäneistä tiloista 89 %:lla oli kokemusta suomalaisen työvoiman käytöstä. Euroopan alueelta tulevasta ei -suomalaisesta työvoimasta kokemusta oli 15 %:lla tiloista. Euroopan ulkopuolelta tulevasta työvoimasta kokemusta oli 15 %:lla tiloista.

Kaikilla kyselyyn vastanneilla tiloilla maksettiin vähintään työehtosopimuksen mukaista palkka. Työehtosopimuksen mukaista palkkaa 8,19-10,02 € maksettiin 44,4 %:lla tiloista. Työehtosopimuksen ylittävää tuntipalkkaa 10-15 € maksettiin 51,9 %:lla tiloista ja 15-20 € tuntipalkkaa maksettiin 3,7 %:lla tiloista. Kukaan vastaajista ei ollut maksanut yli 20 € tuntipalkkaa. Tulostettu työehtosopimus löytyi vain 30 %:lta tiloista. Ja työaikakirjanpitoa pidettiin 63 %:lla tiloista.

Tilojen yleisin linkki työntekijöihin on ollut työntekijälähtöinen, 37 % työsuhteista on alkanut työntekijän tiedusteltua töitä tilalta. Toiseksi yleisin tapa työntekijän tavoittamiseksi oli puskaradio eli kiertävä sana työntekijän

tarpeesta. Kolmanneksi suurimmat työvoiman välittäjät olivat koulut, koulujen kautta työpaikan oli löytänyt 26 % työntekijöistä. Työvoimatoimistojen kautta työllistettyjä työntekijöitä oli 19 % ja netti-ilmoituksella 15 %. Lehti-ilmoituksella työntekijän oli löytänyt 3,7 % tiloista. Muuta kautta työvoiman löytäneitä oli 7,4 %.

Työntekijöiden kanssa ongelmatilanteisiin oli törmännyt 38 % vastaajista. Yleisimmät ongelmat olivat lomiin, palkanmaksuun ja työsuhteen irtisanomiseen liittyvät ongelmat. Vastaajista 15,4 %:lla oli ollut lomiin liittyviä ongelmia. Palkanmaksuun liittyviä ongelmia oli ollut 11,5 %:lla vastaajista. Työntekijän yllättävän irtisanoutumisen oli kokenut 11,5 % tiloista. Ongelmia työntekijän irtisanomisen kanssa oli kokenut 7,7 %. Työsopimukseen liittyviä riitatilanteita oli ollut 3,8 %:lla tiloista. Muita ongelmia oli kokenut 3,8 % vastaajista.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työntekijän palkkaus ei ole yksinkertainen eikä helppo prosessi. Prosessiin kuuluu useita vaiheita. Ensimmäinen vaihe on työntekijän tarpeen kartoittaminen. Lypsykarjatilän toiminnan pyörittäminen vaatii vähintään kahden ihmisen työpanoksen. Yleensä tilaa pyörittää yrittäjäpariskunta ja tila työllistää molemmat kokopäiväisesti. Kuitenkin elämän muutosten seurauksena voi tilan toisen osapuolen työpanos rajoittua tai poistua joko väliaikaisesti tai lopullisesti. Tällaisissa tilanteissa on tilan palkattava ulkopuolista työvoimaa tilan kestävän toiminnan ylläpitämiseksi. Toinen vaihtoehto työvoiman palkkauksen perusteeksi on tilan työmäärän lisääntyminen. Tällaiseen tilanteeseen päädytään laajennettaessa tuotantoa.

Tilalla, joka työllistää kaksi ihmistä täysipäiväisesti, on kohtuullinen työpanos 80 tuntia viikossa. Tästä työpanoksesta navettatyöt voivat viedä kaksi kolmasosaa, eli 53 tuntia viikossa. Näin ollen päivittäistä navettatyöaikaa on 7,6 tuntia päivässä. Tällaisella laskelmalla laskettuna parsinavetalla lehmämäärä voisi olla 29 kappaletta. Asemalypsyisessä pihatossa lehmiä voi olla 40 kappaletta. Robottilypsyisellä pihatolla lehmiä voi olla 62 kappaletta. Tällaisilla lehmämäärillä tilan työmäärä olisi hallittavissa, eikä vakiuista työvoimaa tarvittaisi.

Työntekijä, joka ansaitsee 10 € tunnilta, maksaa työnantajalle noin 2588 € kuukaudessa. Näin ollen jos maidon tuottaminen maksaa tilalle 0,20 €/ litra ja maidosta saadaan tuloa 0,38 € litra, täytyy tilan tuottaa maitoa 14378 litraa joka kuukausi maksaakseen työntekijästä aiheutuvat kulut. Päivittäin tarvittava maidon lisäys tarkoittaa 479 litraa. Jos tilan lehmät tuottavat keskimäärin 35 litraa maitoa päivässä, tarkoittaa se eläinmäärän lisäystä 14 lypsävällä lehmällä.

Työntekijän tuoma työpanos tilalle on 37,5 tuntia viikossa. Päivittäinen työpanos on 7,5 tuntia viitenä päivää viikossa. Näin ollen työntekijä pystyy hoitamaan navetassa saman määrän eläimiä, kuin yrittäjäpariskunta yllämainitussa laskelmassa.

Näin ollen tehokkain tapa hyödyntää työntekijää olisi palkata kaksi työntekijää ja tuplata eläinmäärä. Näin ollen yrittäjäpariskunta kykenee hoitamaan karjan pyhinä, jolloin työntekijät ovat lomalla. Molempien työntekijöiden ollessa töissä kykenevät työntekijät hoitamaan navetan päivittäiset työt ja kun töissä on vain yksi työntekijä, riittää kun toinen yrittäjästä on navetassa.

Vaikka laskelman mukaan työntekijän palkkaus näyttäisi kannattavalta etenkin robottilypsyisissä pihatoissa, on työntekijän palkkauksessa monta muuttujaa. Hyvän työntekijän löytäminen on vaikeaa ja työntekijän irtisanoutuminen tai yllättävä työkyvyn menetys aiheuttaa tilan yrittäjille dramaattisen työmäärän lisäyksen. Eläinmäärän raju kasvattaminen vaatii isoja tuotannollisia inventointeja ja tällöin työmäärä lisääntyy myös navetan ulkopuolella.

LÄHTEET

Asianajotoimisto Finsta OY. n.d. *Työsopimuslaki*. Viitattu 10.1.2016
<http://www.tyosopimuslaki.fi/tietoa/tyosopimuksen+purkaminen/>

Asianajotoimisto Legistum oy. n.d. *legistum*. Viitattu 10.1.2016
<http://www.legistum.fi/sopimuksen-laatiminen/>

Asianajotoimisto Viilo & Vainio Oy. 2015. *Osa-aikatyö / Määräaikainen työ*. Viitattu 14.1.2015
<http://www.asianajotoimistoviilo-vainio.fi/artikkelit/16-vapaat/10-osa-aikaty%C3%B6-m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4aikainen-ty%C3%B6.html>

elo. n.d. TyEL-vakuutusmaksut. Viitattu 11.11.2015
http://www.elo.fi/tyonantaja/maksut-ja-todistukset?sc_lang=fi-FI

Etera. n.d.a. *Etera*. Viitattu 20.10.2015
http://www.etera.fi/tyonantaja/tyeltyokalut/palkkalaskuri/?WT.mc_id=tyonantajat&WT.srch=1&gclid=CKXjhPro0MgCFesMewodgxl4g

Etera. n.d.b. *Etera*. Viitattu 20.10.2015
<http://www.etera.fi/yritystaja/tyokalut/sosiaalivakuutusmaksut>

Kajander, S. 2012. *Vuokratyövoiman käytön tuomat haasteet ja mahdollisuudet*. Viitattu 22.12.2015
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/48724/Kajander_Sini.pdf?sequence=1

KEVA. 2015. Työntekijän eläkemaksu. Viitattu 11.11.2015
https://www.keva.fi/fi/elakkeet/elakkeen_maara/tyontekijan_elakemaksu/Sivut/Default.aspx

Lähitapiola 2015. *Maatalousyrittäjä työnantajana, lakisääteinen tapaturmavakuuttaminen*. Viitattu 1.12.2015

Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017. 2014. Viitattu 20.10.2015
<https://www.finlex.fi/data/tes/stes2622-MU45maaseu1402.pdf>

Mtk koulutus, esitelmä 2015. *Maaseutuyrittäjä työnantajana ja työnantajan*. Viitattu 21.12.2015

Opetushallitus. 2002. *Työssäoppimisen opas koulutuksen järjestäjille*. Viitattu 21.12.2015
osoitteesta
http://www.oph.fi/download/49230_tyossaoppimisen_opas_koulutuksen_jarjestajille.pdf

Opetushallitus. n.d. *Oppisopimuskoulutus* Viitattu 22.12.2015
http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus

Rekola, V.-M. 2015. *Maaseutuyrittäjä työnantajana*. Viitattu 29.11.2015

Rekola, V.-M. n.d. *Maaseudun työnantajaliitto*. Viitattu 15.1.2016
https://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiGu_KU0LPKAhXEDiwKHfDYC8gQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Ftyonantajat.fi%2Fimages%2Ftiedostot%2Fjasenkirjeet%2Fnahtavana.pid.lait.doc&usq=AFQjCNHYKfbWG_PHeiAfatu6adkgw_n7qw&sig2=19-HWxz4zd

SAK. n.d.a Viitattu 22.12.2015
<https://www.sak.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuhteen-a-o/osa-aikainen-tyosuhte>

SAK. n.d.b Viitattu 22.12.2015
<https://www.sak.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuhteen-a-o/maaraaikainen-tyosuhte>

Savolainen, P. 2011. *KÄYTTÄJÄYRITYKSEN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET*. Viitattu 22.12.2015
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38210/Petri_Savolainen.pdf?sequence=1

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 2008. Kansaneläkelaki. Viitattu 11.11.2015
[https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070568?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6el%C3%A4ke](https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070568?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6el%C3%A4ke)

Suomen Yrittäjät. n.d. *Yrittäjät*. Viitattu 21.10.2015 www.yrittajat.fi

Suomen Yrittäjät. n.d. *Yrittäjät*. Viitattu 22.3.2016 <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/palkkalaskuri/>

Suomen Yrittäjät. 2013. *Yrittäjät*. Viitattu 21.10.2015 <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanabc/tyoturvallisuus/>

Suomen Yrittäjät. 2014. *Yrittäjät*. Viitattu 21.10.2015 <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanabc/tyoterveyshuolto/>

Talentum. n.d. *TYÖPAIKALLA NÄHTÄVÄNÄ OLTAVA LAINSÄÄDÄNTÖ 2015*. Viitattu 16.1.2016 <https://www.talentumshop.fi/tyopaikalla-nahtavana-oltava-lainsaadanto-2015.html>

Te-palvelut. 2014. *Te-palvelut*. Viitattu 15.1.2016
http://www.tepalvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/lomauttaminen/index.html

Toimihenkilöliitto erto. n.d. *Erto*. Viitattu 22.12.2015
<https://www.erto.fi/tyosuhteopas/tyosopimus/maeeraeaikaisen-tyoesopimuksen-jatkaminen-uudella-maeeraeaikaisella-sopimuksella>

TVR. n.d.a *Työttömyysvakuutusrahasto*. Viitattu 21.10.2015
<https://tvr.fi/fi/tyonantajat/yritys-tai-yhteiso2/tyottomyysvakuutusmaksut2/>

TVR. 2015. *Työttömyysvakuutusrahasto*. Viitattu 21.10.2015 osoitteesta
<https://tvr.fi/fi/tyonantajat/aloittava-tyonantaja2/miten-maksut-maksetaan/maksuprosentit-ja-erapaivat/>

Työntekijäin ryhmähenkivakuutuspooli. n.d. *TRHV*. Viitattu 1.12.2015
<http://www.trhv.fi/fi/vakuutuskuvaus/>

Työsopimus.fi. n.d. Viitattu 10.1.2016 osoitteesta <http://tyosopimus.fi/> B
<http://tyosopimus.fi/tyosopimuspohja-malli/>

Työsuojeluhallinto. 2015. *Työsuojelu*. Viitattu 15.1.2016
<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosuhteen-paattyminen>

Työterveyshuolto. 2014. *ttk*. Viitattu 16.1.2016
<http://www.ttk.fi/tyoterveyshuolto>

Työterveyslaitos. 2015. *ttl*. Viitattu 16.1.2016
<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyshuolto/jarjestaminen/sivut/default.aspx>

Verohallinto. 2014. *vero*. Viitattu 20.10.2015 https://www.vero.fi/fi-FI/Tietoa_Verohallinnosta/Tiedotteet/Tyonantajan_sosiaaliturvamaksu_vuonna_20%2825386%29

Veronmaksajat. 2014. Eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut. Viitattu 11.11.2015
<https://www.veronmaksajat.fi/Palkka-ja-elake/Elake-ja-tyottomyysvakuutusmaksut/>

Vuosilomalaki 162/2005. Viitattu 1.12.2015
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162>

Haastattelut

Kinnunen, P. 2015 Maatalousyrittäjä. Kautiantila. Haastattelu 16.10.2015

LYPSYKARJATILAN TYÖVOIMA KYSELY

Lypsykarjatilán työvoima kysely

Kyselyyn vastataan anonyymisti ja kyselystä saadut tulokset hyödynnetään opinnäytetyössä.

1. Navettatyyppi

- Parsinavetta
- Pihattonavetta
- Kombinaveta
- Muu:

2. Päivittäisten navettatöiden tekemiseen kuluva aika

Laske kaikkien navetassa työskentelevien työajat yhteen.

- 1 - 4 h
- 4 - 6 h
- 6 - 8 h
- 8 - 10 h
- 10 - 12 h
- 12 - 14 h
- 14 - 16 h
- 16 - 18 h
- 18 - 20 h
- 20 - 25 h
- 25 - 30 h
- 30 - 40 h
- 40 - 50 h
- Yli 50 h

3. Lypsylehmien määrä (myös ummessa olevat)

Valitse lähin

- 20
- 30
- 45
- 60
- 75
- 100
- 150
- 200
- 250
- 300
- 400
- 500

Opinnäytetyön nimi

- Yli 500

4. Lypsyjärjestelmä

Pääasiallinen

- Putkilypsy
- Asema
- Robotti
- Karuselli
- Muu:

5. Lypsyyn liittyvä päivittäinen työaika

Kaikki lypsyyn liittyvä esim. lypsyaseman/robotin pesu, eläinten siirrot lypsyä varten, lypsyvalmistelut.

- Alle 1 h
- 1 - 2 h
- 2 - 4 h
- 4 - 6 h
- 6 - 8 h
- 8 - 10 h
- 10 - 12 h
- 12 - 15 h
- 15 - 20 h
- 20 - 24 h

6. Lypsyyn osallistuvien työntekijöiden määrä

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

7. Navetan ruokintamuoto

- Erillisruokinta (säilörehu + kioskit / automaatti)
- Seosrehu
- Seosrehu + kioskit
- Seosrehu + robotti
- Muu:

8. Navetan rehunjenkottotapa

- Käsillä
- Koneellisesti
- Automaattisesti
- Muu:

9. Ruokintaan käytettävä päivittäinen työaika

Valitse lähin

- 30 min
- 1 h
- 1 h 30 min
- 2 h
- 2 h 30 min

Opinnäytetyön nimi

- 3 h
- 3 h 30 min
- 4 h
- 4 h 30 min
- 5 h
- Yli 5 h

10. Kuivitus

- Käsien
- Koneellisesti
- Automaattisesti
- Muu:

11. Kuivituksen käytettävä päivittäinen työaika

Valitse lähin

- alle 15 min
- 30 min
- 1 h
- 1 h 30 min
- 2 h
- 2 h 30 min
- 3 h
- 3 h 30 min
- 4 h
- 4 h 30 min
- 5 h
- Yli 5 h

12. Vasikoidenjuotto

- Käsien
- Automaattinen
- Vapaa hapanjuotto
- Muu:

13. Vasikoidenhoitoon kuluva päivittäinen työaika

Valitse lähin

- alle 10 min
- 15 min
- 20 min
- 30 min
- 45 min
- 1 h
- 1 h 30 min
- 2 h
- 2 h 30 min

Opinnäytetyön nimi

- 3 h
- 3 h 30 min
- 4 h
- Yli 4 h

14. Nuorkarjan hoitoon käytettävä päivittäinen työaika

- Nuorkarjaa ei kasvateta itse
- Alle 1 tunti
- Alle 2 tuntia
- alle 3 tuntia
- 3 tuntia tai enemmän

15. Tilan viljeltävä peltopinta-ala

Valitse lähin

- 25 Ha
- 50 Ha
- 75 Ha
- 100 ha
- 125 Ha
- 150 Ha
- 175 Ha
- 200 Ha
- 250 Ha
- 300 Ha
- 350 Ha
- Yli 350 Ha

16. Käytetäänkö tilan peltotöissä urakoitsijaa

- Tilalla ei käytetä urakoitsijaa
- Muokkaustöissä
- Kylvötöissä
- Lannoituksessa
- Lietteen/lannan levityksessä
- Rehunteossa
- Kasvinsuojelussa
- Viljan korjuussa
- Muissa töissä

17. Syy urakoitsijan käyttöön

- Ei haluta investoida tarvittaviin koneisiin
- Säästetään omaa aikaa
- Urakoitsija tekee työn paremmin ja työn tulos on parempi
- Muu:

18. Montako yrittäjäperheeseen/yhtymään kuuluvaa työntekijää tilanne työllistää

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

19. Onko tilallanne kokemusta palkatun työvoiman käytöstä

Yrittäjäperheen ulkopuolinen työntekijä

- Kyllä
- Ei. (Voit ohittaa loput kysymykset ja lähettää vastaukset)

20. Montako yrittäjäperheen ulkopuolista työntekijää tilanne työllistää nykyisin

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

21. Kuulutteko työnantajaliittoon

- Kyllä
- Ei

22. Mistä tilallenne palkattu työvoima on/oli kotoisin

- Suomesta
- Euroopasta
- Eu:n ulkopuolelta

23. Kuinka suurta tuntipalkkaa maksatte/maksoitte työntekijälle/työntekijöille

Kuukausipalkasta saadaan tuntipalkka jakamalla kuukausipalkka luvulla 172. Esimerkki kuukausipalkka 2000 e / 172 = 11,67 e/h

- Palkka maksetaan alle työehtosopimuksen eli alle 8,19 e/h
- Palkka maksetaan työehtosopimuksen mukaan 8,19-10,02 e/h
- Palkkaa maksetan 10-15 e/h
- Palkkaa maksetaan 15-20 e/h
- Yli 20 e/h

24. Onko tilallanne tulostettuna työehtosopimus

- Kyllä
- Ei

25. Pidetäänkö tilallanne työaikakirjanpitoa

- Kyllä
- Ei

26. Miten rekrytoitte työntekijät tilallenne

- Työvoimatoimiston kautta
- Koulun kautta
- Puskaradion kautta
- Netti ilmoituksella
- Lehti ilmoituksella
- Työntekijä on itse tiedustellut töitä tilalta
- Muu:

27. Onko tilallanne ollut ongelmia työntekijöiden kanssa seuraaviin aihealueisiin liittyen

- Tilalla ei ole ollut ongelmia työntekijöiden kanssa
- Palkan maksuun liittyvät riitatilanteet
- Lomiin liittyvät riitatilanteet
- Työsopimukseen liittyvät riitatilanteet

Opinnäytetyön nimi

- Työaikoihin liittyvät riitatilanteet
- Työehtosopimukseen liittyvät riitatilanteet
- Työntekijän irtisanominen
- Työntekijä on itse irtisanoutunut yllättäen
- Työntekijä on työsuhteen jälkeen uhannut/nostanut kanteen työsuhteeseen liittyen
- Muu:

28. Mitä vinkkejä haluaisit sanoa yrittäjälle, joka harkitsee työntekijän palkkaamista omalle tilalleen

Älä koskaan lähetä salasanaa Google Formsin kautta.