

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma

Eveliina Anttonen

Etelä-Karjalan lypsykarjatilojen valmiudet nuorten työllistäjinä

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2014



OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2014
Maaseutuelinkeinojen
koulutusohjelma
Sirkkalantie 12 A 2
80100 JOENSUU
Puh. (013) 260 6900

Tekijä
Eveliina Anttonen

Nimeke
Etelä-Karjalan lypsykarjatilojen valmiudet nuorten työllistäjinä

Toimeksiantajat
Kaakkois-Suomen 4H-piiri, ProAgria Etelä Suomi

Tiivistelmä

Opinnäytetyössä kartoitettiin Etelä-Karjalan lypsykarjatilojen valmiuksia työllistää 15–24-vuotiaita nuoria maatilayrityksiinsä. Tutkimuksessa kartoitettiin, minkälaisia työtehtäviä tilat voisivat nuorille tarjota. Pyrittiin myös selvittämään, mikä estää nuorten työllistymisen lypsykarjatilaille ja millaisia ominaisuuksia työllistettävältä nuorelta vaaditaan.

Tässä laadullis-määrällisessä tutkimuksessa tutkimusmenetelmänä käytettiin puhelimitse toteutettavaa puolistrukturoitua teemahaastattelua, joka suoritettiin 15 maakunnan lypsykarjatilalle. Haastattelut äänitettiin ja kysymysten ulkopuolinen teksti litteroitiin. Aineistoa analysoitiin lähinnä tunnuslukuin. Avoimille kysymyksille tehtiin aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Aineiston pienuus mahdollisti haastattelujen keskinäisen vertailun. Tulokset esitettiin tekstinä, suorina lainauksina ja taulukoina.

Suosituin nuorille tarjottava työtehtävä oli karjanhoitotyöt. Myös metsänhoitotöille ja siistimistöille olisi kysyntää. Kiinnostus maatalousalaa kohtaan on tärkein ominaisuus, jota työllistettävältä nuorelta edellytetään. Maatalousalan koulutusta ei pidetty niinkään tärkeänä. Merkittävimmäksi työllistämisen esteeksi nousivat työtehtävään sopivan nuoren löytäminen ja nuoren työstä maksettava liian korkea hinta. Tilan toimiessa itse työnantajan nuorelle oltiin valmiita maksamaan 8,5 euron tuntipalkkaa. Useat tilat ovat työllistäneet nuoria. Kiinnostusta nuorten työllistämiseen on, mutta työllistämiseesteet tulee saada poistettua.

Kieli
suomi

Sivuja 65
Liitteet 2
Liitesivumäärä 9

Asiasanat
Etelä-Karjala, nuoret, työllistäminen, palkkaus



THESIS
April 2014
Degree Programme in
Rural Industries
Sirkkalantie 12 A 2
FIN 80100 JOENSUU
Tel. 358-013-260 6900

Author
Eveliina Anttonen

Title
Daily Cattle Farms' Willingness to Employ Youth in South Karelia

Commissioned by
4H District Southeast Finland, ProAgria Southern Finland

Abstract

The purpose of this thesis was to analyze the willingness of South Karelian daily cattle farms to employ 15-24-year-old youth for their farm enterprises. The study examined what kind of duties daily cattle farms could provide the young. The study also cleared out what prevents farms to employ the young, and what kind of characteristics farmers require.

In this qualitative-quantitative research half structured phone theme interview was used, it was carried out to 15 dairy cattle farms of the province. Interviews were recorded and the text was transcribed. The material was analyzed mainly in identification numbers. Means of content analysis were used with open questions. The small size of material allowed comparisons between interviews. The results were presented as text, direct quotation and tables.

The most popular duty/task for the young was cattle tending works. There would be demand also for the forestry and brushing up work. The most important characteristics which farmers demand the young is interest in agriculture. Agricultural education was not considered so important. The most significant employment obstacle was to find a suitable young and too high pay for work. When the farm is an employer, 8.5 euro per hour is a reasonable pay. Most farms have employed the young. There is an interest for employment of young people, but employment obstacles must be removed.

Language
Finnish

Pages 65
Appendices 2
Pages of Appendices 9

Keywords
South Karelia, the young, employment

Nimiö
Tiivistelmä
Abstract
Sisältö

1	Johdanto	6
2	Etelä-Karjalan maakunta.....	7
2.1	Etelä-Karjalan elinkeinorakenne	7
2.2	Maatalous Etelä-Karjalassa	8
2.3	Nuoret Etelä-Karjalassa.....	9
3	4H-nuorisotoiminta.....	11
3.1	4H-järjestö	11
3.2	4H-järjestö Etelä-Karjalassa	11
3.2.1	Historiasta nykypäivään	11
3.2.2	Nuorten työllistämistoiminta	12
3.2.3	4H-yrittäjyys	14
4	Työnantajana toimiminen.....	16
4.1	Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet	16
4.2	Palkkaus	18
4.2.1	Palkanmaksu	18
4.2.2	Palkkakustannuksen muodostuminen.....	21
4.3	Poimintoja maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksesta.....	22
4.4	Nuorten työntekijöiden erityispiirteet työlainsäädännössä	25
5	Tutkimuksen tarkoitus,tavoitteet ja tutkimuskysymykset	27
6	Tutkimuksen toteutus.....	28
6.1	Tutkimusmenetelmä	28
6.2	Tutkimusjoukon valinta	29
6.3	Aineiston keruu	30
6.4	Haastattelulomakkeen laadinta.....	31
6.5	Aineiston käsittely ja analysointi	32
7	Tulokset ja tulosten tulkinta.....	33
7.1	Haastattelutilat.....	33
7.2	Tilojen nykyinen työvoima.....	33
7.3	Nuorten työllistymismahdollisuudet tiloilla.....	35
7.3.1	Nuorille tarjottavat työtehtävät.....	35
7.3.2	Työtehtävien kesto	39
7.4	Työllistettävälle nuorelle asetut vaatimukset.....	40
7.4.1	Ikä	40
7.4.2	Ominaisuudet	41
7.4.3	Taidot	43
7.4.4	Muut vaatimukset	44
7.5	Työllistämisen kustannukset.....	46
7.5.1	Tila työnantajana.....	46
7.5.2	4H-yhdistyksen työllistämistoiminta.....	47
7.5.3	4H-yrittäjä.....	48
7.6	Työllistäminen yhteistyössä muiden maatilayritysten kanssa	49
7.7	Nuorten työllistämisen esteet.....	50
8	Valmiudet nuorten työllistäjinä	53
8.1	Työllistäminen nykytilanteessa ja tulevaisuudessa	53
8.2	Potentiaaliset työllistäjät	54
8.3	Työllistämisesteiden poistaminen	55
9	Päätäntä	57

9.1	Tulosten tarkastelu	57
9.2	Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys	59
9.3	Tutkimuksen eettisyys	61
8.4	Toimenpide-ehdotukset	61
8.5	Jatkotutkimusaiheet	63
	Lähteet	64

Liitteet

Liite 1.	Saatekirje
Liite 2.	Haastattelulomake

Kuvat, kuviot, taulukot

Kuva 1.	Tutkimusjoukon jakautuminen kunnittain
Kuvio 1.	Työpaikkojen lukumäärä toimialoittain vuonna 2011
Kuvio 2.	4H-yritysten lukumäärä vuosina 2009–2012
Kuvio 3.	Haastattelutilojen nykyinen työvoima
Kuvio 4.	Nuorille tarjottavat työtehtävät
Kuvio 5.	Tilojen nuorille tarjoama vuotuinen työmäärä
Kuvio 6.	Nuorille tarjottavien työtehtävien sijoittuminen
Kuvio 7.	Työllistettävältä nuorelta edellytettäviä ominaisuuksia
Kuvio 8.	Työllistettävältä nuorelta edellytettäviä itsenäisesti suoritettavia taitoja
Kuvio 9.	Työllistettävältä nuorelta edellytettävät ajokortit
Taulukko 1.	15–24-vuotiaat nuoret Etelä-Karjalassa vuonna 2012 ja ennusteet vuosille 2015 ja 2020
Taulukko 2.	15–24-vuotiaiden työttömien määrä kunnittain vuosina 2009–2012 (sisältää lomautetut)
Taulukko 3.	Vaativuusryhmien tuntipalkat ajanjaksolla 1.6.2014–31.5.2015
Taulukko 4.	13–17-vuotiaiden nuorten työskentelyä koskevia rajoitteita
Taulukko 5.	Nuorille maksettava tuntipalkka tilan toimiessa itse työnantajana
Taulukko 6.	Nuoren työstä maksettava tuntipalkka ostettaessa työpalvelu paikalliselta 4H-yhdistykseltä
Taulukko 7.	4H-yrittäjänä toimivalle nuorelle maksettava tuntipalkka
Taulukko 8.	Paras yhteistyökumppanien määrä
Taulukko 9.	Nuorten työllistämisen tärkeimmät esteet

1 Johdanto

Maaseudun rakennemuutoksen myötä maatilojen määrä vähenee ja tilakoko kasvaa. Tällöin tilojen työmenekki suurenee, vaikka toimintoja myös automatisoidaan. Lypsykarjatiloilta työmenekki on selvästi muita tuotantosuuntia suurempi. Etelä-Karjalan maatalous painottuu lypsykarjatalouteen. Myös nuorten määrä maakunnassa vähenee vuosittain. Samaan aikaan nuorten työttömyys lisääntyy ja osa nuorten työttömyyttä kuvaavista tunnusluvuista on selvästi muun Suomen lukuja korkeammalla.

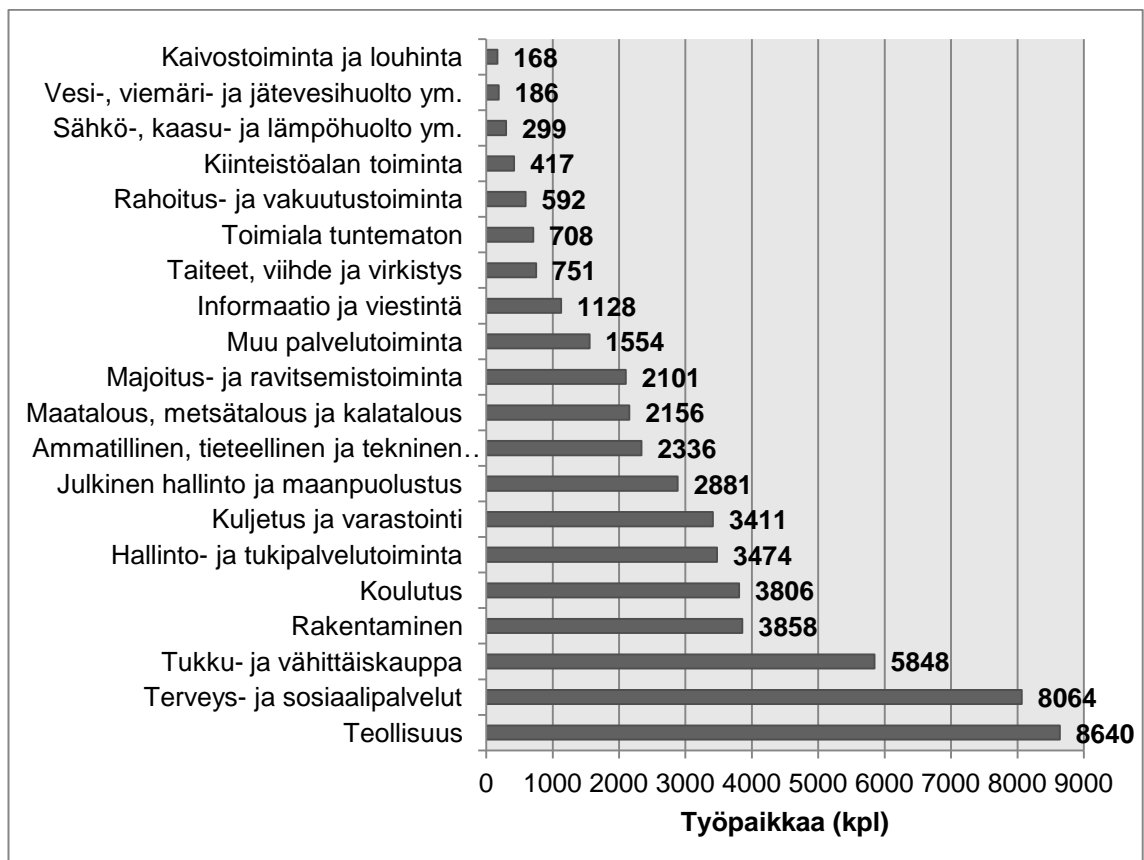
Tässä tutkimuksessa kartoitetaan Etelä-Karjalan lypsykarjatilojen valmiuksia nuorten työllistäjinä. Työssä selvitetään, minkälaisia töitä maakunnan lypsykarjatilat voisivat tarjota 15–24-vuotiaille nuorille. Oletuksena on, että tiloilta löytyy nuorille soveltuvia työtehtäviä, mutta työnantajana toimiminen ja nuoren palkkaaminen koetaan haastavana. Työssä selvitetään, mikä estää lypsykarjatiloja työllistämästä nuoria tilan töihin. Samalla selvitetään, minkälaisia taitoja ja ominaisuuksia nuorella tulisi olla, että hän voisi työllistyä lypsykarjatilalle. Tutkimus toteutetaan puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Haastattelut suoritetaan puhelimitse 15 maakunnan lypsykarjatilalle.

Toimeksiantajina toimivat Kaakkois-Suomen 4H-piiri sekä ProAgria Etelä-Suomi. Työn aihe lähti muotoutumaan tutkijan suorittaessa harjoitteluaan Kaakkois-Suomen 4H-piirin hallinnoimassa Omalla Kylällä hankkeessa. Hankkeen yhtenä tavoitteena on löytää nuorille töitä ja tekemistä heidän omilta kyliltään. Yhteisten keskustelujen pohjalta työn toimeksiantajien kanssa syntyi ajatus työstä, josta hyötyvät sekä Kaakkois-Suomen 4H-piiri että ProAgria Etelä-Suomi. Työssä yhdistyvät myös tutkijan omat mielenkiinnon kohteet. Saavutettujen tulosten pohjalta pyritään kehittämään muun muassa 4H-yhdistysten nuorten työllistämistoimintaa sekä maatilayrittäjien työnantajatietoutta.

2 Etelä-Karjalan maakunta

2.1 Etelä-Karjalan elinkeinorakenne

Etelä-Karjalassa oli vuonna 2011 noin 52 400 työpaikkaa eri toimialoilla (kuvio 1), joiden määrä kasvoi vajaalla 800 työpaikalla vuoteen 2010 verrattuna. Suurinta lisäys oli hallinto- ja tukipalvelutoiminnan (+15 %) sekä rakentamisen (+8 %) toimialoilla. Työpaikkoja menetettiin eniten vesi-, viemäri- ja jätehuollon toimialoilta (-14 %). Kappalemäärällisesti vähennys oli suurinta terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialalla (-250 kpl). Teollisuus on maakunnan suurin toimiala, vuonna 2011 vajaat 8 650 työpaikkaa. Sosiaali- ja terveyspalvelut tarjosivat samana vuonna hieman yli 8 000 työpaikkaa. Tukku- ja vähittäiskaupan työllistämisaikutus on tärkeä, hieman vajaat 6 000 työpaikkaa. Maa-, metsä- ja kalatalous tarjosi reilut 2 100 työpaikkaa. (Etelä-Karjalan liitto 2014a.)



Kuvio 1. Työpaikkojen lukumäärä toimialoittain vuonna 2011 (Etelä-Karjalan liitto 2014a)

2.2 Maatalous Etelä-Karjalassa

Vuonna 2012 Suomen kaikista vajaasta 59 000 aktiivimaatilasta eli maataloustukia hakeneista tiloista, yli 9 800 tilalla oli päätuotantosuuntana lypsykarjatalous. Samana vuonna lypsylehmiä oli koko Suomessa noin 280 000. (Elintarviketalous 2013, 30–33.) Kaikkien Suomen maatilojen keskimääräinen peltoala oli 38,9 hehtaaria. Pinta-alallisesti suurimpia maatiloja olivat sikatilat. Yleisin tuotantosuunta oli viljanviljely, jota harjoitti 45 % tiloista. Lypsykarjatalous oli tuotantosuunnista toiseksi yleisin. Sitä harjoitettiin 17 %:lla tiloista. (Maatilatilastollinen vuosikirja 2013, 33.)

Etelä-Karjalassa oli yli 1 700 maatilaa vuonna 2010. Tilojen keskipinta-ala oli koko Suomen keskiarvoa pienempi, 32,1 ha. Yhteensä kaikilla maakunnan maatioilla oli peltoalaa yli 56 300 ha. Lukumäärällisesti maatiloja oli eniten Lappeenrannassa (633 kpl) ja Parikkalassa (312 kpl). Kyseisissä kunnissa maatilojen koot olivat maakunnan keskiarvoja suurempia, Lappeenrannassa 34,1 ha ja Parikkalassa 34,9 ha. Vähiten maatiloja oli Imatralla (64 kpl) ja Rautjärvellä (71 kpl), ottamatta huomioon nykyisin Mikkeliin kuuluvaa Suomenniemeä. Peltopinta-alan perusteella pienimmät tilat sijaitsevat Ruokolahdella. (Etelä-Karjalan liitto 2014a.)

Kaikissa Etelä-Karjalan kunnissa harjoitetaan lypsykarjataloutta, vaikkakaan maa- ja metsätalousministeriön tietopalvelukeskuksen kuntakohtaisissa maidontuotanto tilastossa ei löydy tietoa Imatran maidontuotannosta. Kiintiökaudella 2012/2013 maidontuotantoa harjoitettiin 257 maakunnan tilalla. Näillä tiloilla tuotettiin kyseisellä kiintiökaudella maitoa yli 53 miljoonaa litraa. Parikkala on maakunnan suurin maidontuottaja yli 14 miljoonan litran tuotoksellaan. Toiseksi suurin maidontuottaja on Lappeenranta yli 13 miljoonan litran tuotoksella. Vähiten maitoa tuotetaan Rautjärvellä ja Luumäellä, molemmissa kunnissa noin 2 miljoonaa litraa. (Maataloustilastot 2014b.) Myös naudanlihaa tuotetaan määrällisesti eniten Parikkalassa ja Lappeenrannassa. Koko maakunnan alueella tuotettiin vuonna 2013 yli 1,4 miljoonaa kiloa naudanlihaa. Sianlihaa tuotettiin Lappeenrannassa, Parikkalassa ja Luumäellä, yhteensä yli 2,6 miljoonaa kiloa. (Maataloustilastot 2014a.)

2.3 Nuoret Etelä-Karjalassa

Etelä-Karjalassa asui vuoden 2013 alussa noin 132 300 henkeä (Etelä-Karjalan liitto 2014d). Vuoden 2012 lopussa 15–24-vuotiaita oli maakunnassa noin 15 000 (taulukko 1).

Taulukko 1. 15–24-vuotiaat nuoret Etelä-Karjalassa vuonna 2012 ja ennusteet vuosille 2015 ja 2020 (Paananen 2013, 21)

	31.12.2012 15–24-vuotiaat	Ennuste 2015 15–24-vuotiaat	Ennuste 2020 15–24-vuotiaat
Imatra	3 074	2 807	2 489
Parikkala	498	466	358
Rautjärvi	287	275	207
Ruokolahti	455	390	355
Lappeenranta	9 214	8 846	8 238
Lemi	269	275	261
Luumäki	385	390	355
Savitaipale	340	290	288
Taipalsaari	416	404	368
Yhteensä	14 938	14 143	12 919

15–24-vuotiaiden ikäluokka tulee pienenemään lähivuosina 6 %. Kyseisen ikäluokan arvellaan pienenevän suhteellisesti eniten Savitaipaleella ja lukumäärällisesti eniten Lappeenrannassa. Vuoteen 2020 mennessä ikäluokan arvelleen pienenevän 18 %, jolloin vähennys on kaikissa maakunnan kunnissa koko maahan verrattuna rajumpaa. Imatran seutukunnalla vähennystä tapahtuu noin 20 %, kun taas Lappeenrannassa ikäluokka vähenee vuoteen 2020 mennessä noin 10 % (Paananen 2013, 21.)

Vuonna 2012 Etelä-Karjalassa oli 930 työtöntä 15–24-vuotiasta (taulukko 2). Tällöin maakunnan alle 25-vuotiaista nuorista työttömänä oli 6,2 %. Osuus oli 4,9 % koko maata suurempi. Alle 25-vuotiaiden työttömien määrä vaihteli suuresti kunnittain: paras tilanne oli Parikkalassa (4,2 %) ja heikoin Imatralla (8,0 %). Työttömien määrä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna 6 %. Valtakunnallinen kasvu on ollut 7 %, joten maakunnassa kasvu on ollut lievempää. Maakunnan nuorten työttömyystilanne on kuitenkin parantunut vuodesta 2009. Työttömyyden suhteellinen kasvu vuosina 2011 ja 2012 on ollut voimakkainta Luumäen kunnassa, kasvun ollessa 12 %. (Paananen 2013, 23–24.) Alle 25-

vuotiaiden työttömien määrä on kasvanut vuodesta 2012. Vuonna 2013 15–24-vuotiaita työttömiä oli lähes 1050 ja vuoden 2014 tammi-helmikuussa arviolta yli 1100. (Etelä-Karjalan liitto 2014c.)

Taulukko 2.15–24-vuotiaiden työttömien määrä kunnittain vuosina 2009–2012 (sisältää lomautetut) (Paananen 2013, 23)

	2009	2010	2011	2012
Imatra	302	270	229	246
Parikkala	29	24	21	21
Rautjärvi	19	19	17	16
Ruokolahti	31	20	20	20
Lappeenranta	673	607	525	556
Lemi	14	12	12	12
Luumäki	21	17	17	19
Savitaipale	21	17	19	18
Taipalsaari	23	23	21	22
Yhteensä	1 133	1 009	881	930

Vuonna 2012 maakunnan 15–24-vuotiaista työttömistä nuorista 68 %:lla eli suurimmalla osalla oli hankittuna keskiasteen koulutus, joko ammattikoulu tai lukio, koko maan prosenttiosuuden ollessa 64. Lähes 26 %:lla oli hankittuna pelkkä perusasteen koulutus. Suhteellisesti eniten tällaisia työttömiä nuoria oli Parikkalassa, Savitaipaleella, Lappeenrannassa ja Imatralla. Etelä-Karjalan tilanne on hieman parempi koko maahan verrattuna. Korkea-asteelle tai tutkija-asteelle kouluttautuneita alle 25-vuotiaita työttömiä oli maakunnassa vain hieman yli 3 %. (Paananen 2013, 25.)

Maakunnan alle 25-vuotiaista työttömistä 26 %:lla työttömyys kesti yli kolme kuukautta vuonna 2012, vastaavan osuuden ollessa koko Suomessa 19 %. Valtakunnallinen keskiarvo ylitettiin kaikissa maakunnan kunnissa, Parikkalaa lukuun ottamatta. Eniten yli kolme kuukautta työttömänä olleita nuoria oli Savitaipaleella ja Luumäellä. Työllistämistä edistävien toimenpiteiden, kuten työnhakuvalmennuksen ja urakokeilun, piirissä puolestaan oli 30 % kyseisistä nuorista, valtakunnallisen osuuden ollessa 34 %. Parikkalassa nuorten aktivointiaste oli jopa 40 % ja Savitaipaleella 38 %, Luumäen ja Lemmin aktivointiasteen ollessa 25 %. (Paananen 2013, 26–27.)

3 4H-nuorisotoiminta

3.1 4H-järjestö

4H-järjestö on Suomen suurin nuorisojärjestö, johon kuuluu lähes 70 000 jäsentä. Suomessa toimii 245 paikallista 4H-yhdistystä, joiden toimintaa tukee Suomen 4H-liitto. 4H:n toiminta-ajatuksena on, että lapsi ja nuori kasvaa kohti vastuullista ja yritteliästä aikuisuutta. 4H-toiminnassa kasvetaan itse tekemällä, erehtymällä, oppimalla ja oivaltamalla. 4H tekee pitkäjänteistä kasvatustyötä käyttämällä kolmiportaista työelämään valmentavaa toiminta-mallia, joka koostuu kerhotoiminnasta, TOP-tehtävistä, työelämävalmiuksista ja työllistämisestä sekä nuorten 4H-yrityksistä. (Vuosikertomus 2012, 2–3.)

4H-järjestön arvopohja koostuu neljästä H-kirjaimesta muodostaen pohjan 4H:n kasvatuseritykselle. Head eli harkinta kuvaa ihmisen oman ajattelun jatkuvaa kehittämistä sekä pyrkimystä rehellisyyteen ja oikeudenmukaisuuteen kaikessa toiminnassaan. Hands eli harjaannus puolestaan tarkoittaa 4H-toiminnassa harjoiteltuja käytännön- ja kädentaitoja. Toisen ihmisen kunnioittamisesta ja huolenpidosta kertoo heart eli hyvyys. Health eli hyvinvointi liittyy ihmisen fyysiseen ja henkiseen tasapainoon ja riittävään aineelliseen hyvinvointiin, jota 4H-toiminnassa mukana oleva henkilö luo sekä itselleen että muille. (Vuosikertomus 2012, 16.)

3.2 4H-järjestö Etelä-Karjalassa

3.2.1 Historiasta nykypäivään

4H-toiminta sai alkunsa 1900-luvulla Yhdysvalloista. Toiminta laajeni Eurooppaan 1920-luvulla. Euroopasta saaduilla opeilla näyttekasvimaakokeilutoiminta rantautui Etelä-Karjalaan, muun muassa Parikkalaan, jo vuonna 1925. Kivijalka nuorisotoiminnalle oli luotu. Toiminta laajeni ja organisoitui vuonna 1928 perustettaessa Suomen Maatalouskerholiitto. Vuotta myöhemmin Viipurin lääniin pe-

rustettiin Karjalan Maatalouskerhopiiriliitto. Raskaina sotavuosina maatalouskerholaisten tekemä työ muodostui tärkeäksi avuksi. Nuoret hoitivat ja kasvattivat eläimiä ja osallistuivat erilaisiin talkoisiin. Sodan jälkeen kerholaiset olivat mukana jälleenrakentamassa Suomea. Tällöin Etelä-Karjalan maatalouskerhotoiminta oli huipussaan, eikä kaikkia halukkaita pystytty resurssipulan takia ottamaan mukaan toimintaan.(Puustinen 2014.)

Nykyään Etelä-Karjalan jokaisessa kunnassa on 4H-nuorisotoimintaa. Alueella toimii kuusi 4H-yhdistystä: Parikkalan, Vuoksen, Etelä-Saimaan, Lemin, Luumäen ja Savitaipaleen 4H-yhdistykset. Vuoksen yhdistyksen toiminta-alueena ovat Imatran ja Ruokolahden kunnat. Etelä-Saimaan 4H-yhdistys puolestaan toimii Lappeenrannassa ja Taipalsaarella. Maakunnan 4H-toiminta on monipuolista. Alkuaikoina oli kengityskursseja, sitten kudottiin kangaspuilla, myöhemmin opittiin raivaussahan käyttöä, saatiin neuvoja siivoamisesta ja vanhustyöstä. Kouluyhteistyö aloitettiin 1990-luvulla. Nyt opitaan ajokorttia työelämään, työelämän valmiuksia ja 4H-yrittäjyyttä. Tärkeänä 4H:n toimintamuotona maakunnassa ovat edelleen erilaiset kerhot, leirit ja koulutukset. (Puustinen 2014.)

Etelä-Karjalassa 4H haluaa olla mukana tukemassa lasten ja nuorten kasvua, kehitystä ja työllistymistä sekä tuomassa nuorille työelämän kokemuksia. Toiminnan tarkoituksena on omalta osaltaan ehkäistä syrjäytymistä sekä erilaisia mielenterveysongelmia. 4H:n arvot ovat kannatelleet toimintaa vaikeiden aikojen yli vaikuttaen monen nuoren elämään ja tulevaisuuteen Etelä-Karjalassa. Näin tapahtuu myös nyt ja tulevaisuudessa.(Puustinen 2014.)

3.2.2 Nuorten työllistämistoiminta

Paikalliset 4H-yhdistykset tukevat nuorten kasvua ja kehitystä ylläpitämällä nuorten työllistämistoimintaa. Monelle nuorelle 4H:n työllistämistoiminta on ensi kosketus työelämään. Nuorten työllistämistoimintaa pyöritetään jokaisessa Etelä-Karjalan 4H-yhdistyksessä. Yritykset, yhdistykset ja kotitaloudet voivat ottaa 4H-yhdistykseen yhteyttä tarvitessaan nuoren suorittamaa työpalvelua, kuten pihanhoitoa, lastenhoitoa tai siivousta. 4H-yhdistys etsii kyseiseen työtehtävään

soveltuvan nuoren työllistämistoiminnassa mukana olevien nuorten keskuudesta. Tällöin 4H-yhdistys toimii nuoren työnantajana hoitaen työnantajavelvoitteet, kuten työsopimuksen tekemisen ja palkanmaksun. Työtä tehdään eri tahoille, mutta varsinainen työnantaja on paikallinen 4H-yhdistys. Työn tilaaja ohjeistaa nuoren työtehtävään ja valvoo nuoren työskentelyä. 4H-yhdistys laskuttaa työn tilaajaa nuoren suorittamasta työstä tietyn tuntihinnan tai sovitun urakkahinnan mukaan. Laskutettu hinta koostuu nuorelle maksettavasta tuntipalkasta, palkan sivukuluista ja pienestä 4H-yhdistykselle jäävästä korvauksesta. Laskutettavat tuntihinnat vaihtelevat yhdistyksittäin noin 15–20 euron välillä. (Puustinen 2014.)

Työllistämistoiminnassa mukana olevien nuorten ja työn tilaajien määrä vaihtelee yhdistyksittäin. Etelä-Saimaan 4H-yhdistyksen nuorten työllistämistoiminnassa on mukana vuosittain noin 30 nuorta, iältään 14–26-vuotiaita. Nuoret työllistyvät pääasiassa erilaisten 4H-kerhojen ohjaukseen, koiranhoitoon, pihanhoidotöihin sekä siivoukseen. Suurin osa Etelä-Saimaan 4H-yhdistyksen työllistämistoiminnassa mukana olevista nuorista asuu taajamissa tai sen välittömässä läheisyydessä ja mukana on myös muutama haja-asutusalueen nuori. Työllistämistoiminnassa mukana olevien työn tilaajien määrä vaihtelee vuosittain suurestikin ja keskimäärin mukana on noin 20 työn tilaajaa, maatilayrityksiä ei ole mukana. Enemmistö nuorista työllistyy kotitalouksiin. (Piutula 2014.)

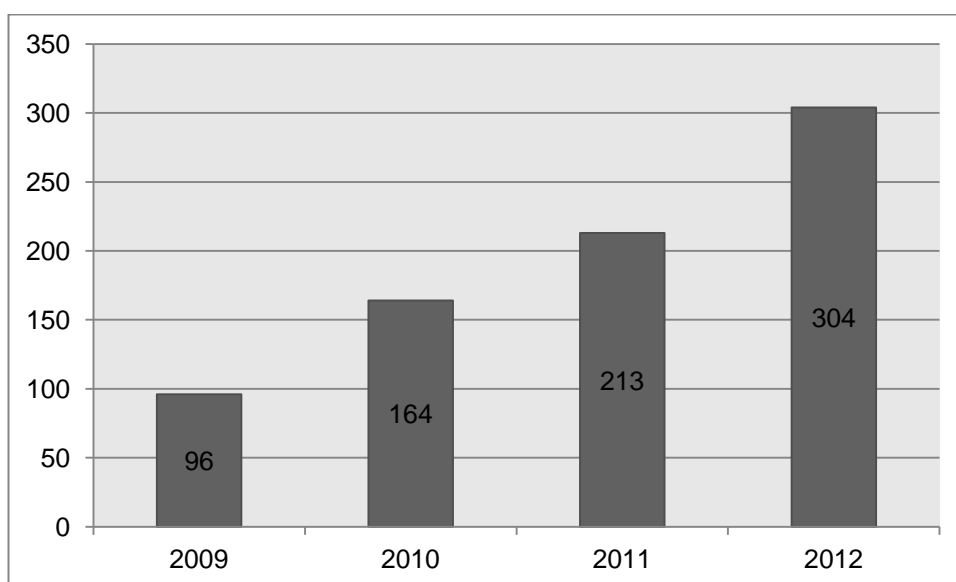
Lemillä 4H-yhdistyksen työllistämistoimintaa on harjoitettu 1990-luvun alusta. Toiminnassa on tällä hetkellä mukana 35 nuorta ja noin 15 työn tilaajaa, joista maatilayrityksiä on viisi. Luumäellä nuoria on mukana 25 ja työn tilaajia noin neljä. Mukana on yksi maatilayritys. Savitaipaleella puolestaan työllistämistoiminnan kautta töitä saa vuosittain 20 nuorta ja työn tilaajia on noin seitsemän. Savitaipaleella työllistämistoiminnassa ei ole mukana yhtään maatilayritystä. Näiden kolmen 4H-yhdistyksen toiminta-alueilla työllistyvät nuoret ovat iältään 13–19-vuotiaita asuen sekä taajamissa että haja-asutusalueilla. (Kuukka 2014.)

Parikkalan 4H-yhdistyksen työllistämistoiminnassa on mukana noin 10 nuorta ja saman verran työn tilaajia. Vuoksen 4H-yhdistyksen toiminta-alueella mukana on noin 20 nuorta ja vakituisia työn tilaajia noin viisi, joista suurin osa on kotita-

louksia, mukana on muutamia yrityksiä, joskaan ei yhtään maatilayritystä. Parikkalassa työllistämistoiminnassa mukana olevat nuoret asuvat melko tasaisesti sekä taajamissa että haja-asutusalueilla. Vuoksen 4H:n työllistämistoiminnassa mukana olevat nuoret asuvat pääasiassa taajamissa. (Vuorikoski 2014.)

3.2.3 4H-yrittäjyys

4H-yrittäjyydessä 13–28-vuotias nuori voi tutustua yrityksen perustamiseen, liiketoiminnan pyörittämiseen ja yrittäjänä olemiseen joko yksin tai yhteistyössä kavereiden kanssa. Yrittäjyyttä harjoitellaan ohjatusti ja omaan tahtiin. Jokaiselle yritykselle valitaan oma yritysohjaaja, joka tukee, ohjaa ja motivoi yrittäjää tai yrittäjiä. 4H-yrittäjyys eroaa 4H:n työllistämistoiminnasta muun muassa siten, että 4H-yhdistys ei ole 4H-yrittäjänä toimivan nuoren työnantaja, eikä se tällöin maksa pakollisia työnantajamaksuja. 4H-yrittäjänä toimiva nuori ei ole vakuutettu 4H:n puolesta niin kuin 4H:n työllistämistoiminnassa mukana oleva nuori. 4H-yrittäjä toimii kuin kuka tahansa yrittäjä. Mikäli yritys laskuttaa yrityksiä tai yhteisöjä yrityksellä tulee olla Y-tunnus. Kotitalouksilta laskuttaminen onnistuu ilman Y-tunnusta. (4H 2014.)



Kuvio 2. 4H-yritysten lukumäärä vuosina 2009–2012 (Vuosikertomus 2012, 4)

4H-yritysten määrä kasvaa vuosittain (kuvio 2). Vuonna 2013 Suomessa oli 455 4H-yritystä, joiden yhteinen liikevaihto oli 280 000 euroa. Vuoden 2014 4H-yritykseksi valittiin 16-vuotiaan ruoveteläisen Eemeli Hurstin yritys Eemelin Metsäpalvelut. Neljä vuotta sitten perustettu yritys tarjoaa asiakkailleen muun muassa taimikonhoitoa, polttopuiden tekoa ja pihapuiden kaatoa. (Lehtonen 2014, 13.)

Etelä-Karjalan alueella toimii tällä hetkellä seitsemän 4H-yritystä. Etelä-Saimaan 4H-yhdistyksen alueella toimivia yrityksiä on viisi. Nämä yritykset tarjoavat asiakkailleen puutarhanhoitotöitä, pitopalveluita, asiointiapua ja puusepäntöitä. (Piutula 2014.) Lemillä ja Luumäellä toimii molemmissa yksi 4H-yritys, joista toinen tarjoaa lemmikinhoitoa ja toinen myy kalastustarvikkeita. Savitaipaleen 4H-yhdistyksen alueella ei ole yhtään 4H-yritystä. (Kuukka 2014.) Myöskään Vuoksen ja Parikkalan 4H yhdistysten toiminta-alueilla ei ole toimivia 4H-yrityksiä (Vuorikoski 2014).

4 Työnantajana toimiminen

4.1 Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet

Työnantajan velvollisuudet on määrätty työsopimuslain (L55/2001) toisessa luvussa. Työnantajan velvollisuudet ovat samalla oikeuksia työntekijälle. Työnantajalle on säädetty tiettyjä velvollisuuksia liittyen työsuhteen lisäksi myös työhönottoon sekä toimiin työsuhteen päättymisen jälkeen. Työnantajan päävelvoitte työsuhteessa on palkan maksaminen ja työntekijän päävelvoite puolestaan sopimuksen mukaisen työn tekeminen. Näiden päävelvoitteiden lisäksi on olemassa tiettyjä laissa säädettyjä sivuvelvoitteita. Työsuhteen osapuolilla on oikeuksia toisiaan kohtaan myös yleisen sopimusoikeuden perusteella, ilman säännöksiäkin. (Paanetoja 2009, 45.)

Työnantajan yleisvelvoitteena on kaikin puolin edistää suhteitaan työntekijöihin sekä heidän keskinäisiä suhteita. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijä pystyy suoriutumaan työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa ja kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän kehittymismahdollisuuksia työuralla. (L55/2001 luku 2 § 1.)

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi (L55/2001 luku 2 § 2).

Työnantajan tulee lähtökohtaisesti kohdella kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti, ellei menettelyyn ole hyväksyttävää tai asiallista syytä, liittyen esimerkiksi työntekijän tehtäviin, asemaan tai työoloihin. Työnantajan tulee toimia johdonmukaisesti ja yhtäläisesti. (Paanetoja 2009, 45.) Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (L609/1986) kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja säättää työnantajan velvollisuudesta edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Syrjintäkiellosta on säädetty yhdenvertaisuuslain (L21/2004) kuudennessa pykälässä.

Työsopimuslain (L55/2001) mukaan työnantajan tulee huolehtia työntekijän työturvallisuudesta suojelemalla tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta työturvallisuuslain (L738/2002) säädösten mukaisesti. Työnantajan tulee noudattaa yleis-sitovan työehtosopimuksen määräyksiä työehtosopimuslain (L436/1946) nojalla.

Työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta (L55/2001 luku 2 § 4).

Selvitys voidaan antaa asiakirjan lisäksi myös viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Selvityksessä tulee käydä ilmi ainakin työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka, työnteon alkamisajankohta, määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika, koeaika, työntekopaikka, pääasialliset työtehtävät, työhön sovellettava työehtosopimus, palkan määräytyminen, palkanmaksukausi, säännöllinen työaika, vuosiloman määräytyminen, irtisanomisaika ja sen määräytymisen perusteet sekä vähintään kuukauden mittaisen ulkomaantyön kesto, palkka ja kotiuttamisen ehdot. (L55/2001 luku 2 § 4.)

Työnantajalla on velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöilleen, mikäli työnantaja tarvitsee työntekijää osa-aikaisille työntekijöille sopiviin työtehtäviin. Velvollisuutta lisätyön tarjoamiseen ei ole mikäli osa-aikainen työntekijä on ilmoittanut haluttomuutensa lisätuntien tekemiseen. Työnantajan tulee ilmoittaa vapautuvista työpaikoista yrityksessä tai työpaikalla yleisesti omaksutun ja noudatetun käytännön mukaisesti siten, että tieto on kaikkien työntekijöiden saatavilla. (Paanetoja 2009, 47; L55/2001 luku 2 § 5–6.)

Työsopimuksella työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan valvonnan ja johdon alaisena. Työnantajalle luodaan käskyvalta, jolloin työnantaja voi johtaa ja käskää työntekijää työntekoon liittyvissä asioissa. Työnantajalla on myös oikeus valvoa työntekoa sekä työntekijöiden työn tulosta. (Nettilaki 2014.)

4.2 Palkkaus

4.2.1 Palkan maksu

Työn tekemistä palkkaa tai muuta vastiketta vastaan pidetään yhtenä työsuhteen tunnusmerkkinä (Koskinen & Ullakonoja 2012, 93). Palkan määrää ja rakennetta koskevat määräykset sisältyvät toimialakohtaisiin työehtosopimuksiin. Työsopimuslaissa (L55/2001) on säädetty palkan maksamista koskevista yleisistä määräyksistä, jotka eivät ota huomioon toimialakohtaisia erityistekijöitä. (Hirvonen, Tuomola & Tuominen 2007, 37.) Pääsääntöisesti työnantajan toimiala määrää sen, mitä työehtosopimusta työntekijän suorittamaan työhön sovelletaan. Eri työntekijäasemassa olevien henkilöiden kohdalla työnantaja voi joutua noudattamaan useita eri työehtosopimuksia. Työnantajan kuuluessa työehtosopimuksen solmineeseen työnantajajärjestykseen, työnantaja on velvollinen käyttämään kyseistä työehtosopimusta työehtosopimuslain (L55/2001) määräysten mukaisesti (Koskinen & Ullakonoja 2012, 94, 96.) Maaseutuelinkeinojen osalta sovelletaan maaseutuelinkeinojen työehtosopimusta.

Pääsääntöisesti palkkaa maksetaan tehdystä työstä. Työnantajan velvoitteena on maksaa työntekijälle täysi palkka, mikäli hän on ollut työnantajan käytettävissä voimatta tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita. (Hirvonen ym. 2007, 38; L55/2001 luku 2 § 12.) Työntekijälle, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi kykenemätön tekemään työtä, on oikeus sairausajan palkkaan, mikäli hän ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella (L55/2001 luku 2 § 11). Siihen kuinka monelta sairastuspäivältä palkkaa maksetaan, vaikuttaa työsuhteen kesto ennen työkyvyttömyyttä. Sairauden tai tapaturman vuoksi estyneen työntekijän tulee ilmoittaa asiasta viipymättä työnantajalle ja esittää työpaikan käytänteiden mukaisesti työnantajalle selvitys työkyvyttömyydestään. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 32.)

Palkkaa voidaan maksaa työhön käytetyn ajan perusteella. Tehtyihin työtunteihin perustuva tuntipalkka on yleisin palkkausmuoto työntekijäasemassa olevilla

henkilöillä. Toimihenkilöasemassa olevien työntekijöiden palkkaus perustuu useimmiten kiinteäksi sovittuun kuukausipalkkaan. Maksettaessa palkka työntekijän aikaansaaman tuloksen mukaan, puhutaan suorituspalkasta. Urakkapalkkaus mahdollistaa usein työntekijälle paremman ansiotulon perustuen työntekijän työsuoritukseen. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 98.) Palkkaustapoina käytetään myös yrityksen taloudelliseen tulokseen perustuvaa tulospalkkaa sekä toteutuneeseen myyntiin perustuvaa provisiopalkkaa (Hirvonen ym. 2007, 44).

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita. Jos aikapalkan perusteena on viikkoa lyhyempi aika, palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa ja muussa tapauksessa kerran kuukaudessa. (L55/2001 luku 2 § 13.)

Palkka tulee maksaa työntekijän osoittamalle pankkitilille ja sen tulee olla työntekijän käytettävissä sen erääntymispäivänä. Työnantajan tulee antaa työntekijälle jokaisen palkan maksun yhteydessä laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet. (L55/2001 luku 2 § 16.) Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen (2014, 28) mukaan palkka maksetaan työntekijälle kahdesti kuussa, ellei asiasta ole sovittu toisin. Palkka tulee pääsääntöisesti maksaa maan käyvässä rahassa. Rahapalkan lisäksi voidaan sopia muista maksettavista vastikkeista, jotka ovat työntekijän saamia luontaisetuja, kuten lounas-, auto- tai asuntoetuja sekä mahdollisuus saada työnantajan tuotteita muita edullisemmin. Vastikkeena voi olla myös sopijapuolien vastavuoroinen työsuoritus, jota käytetään erityisesti maataloudessa sekä pienyrittäjä toiminnassa. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 100.)

Työntekijän rahapalkkaan kuuluu yleensä myös erilaisia lisiä, jotka voivat perustua muun muassa työsuhteen kestoon, työn järjestelyihin, työn vastuullisuuteen ja työn vaatimiin erityistaitoihin. (Koskinen & Ullakonoja 2012, 98–99.) Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen (2014, 19) mukaan työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka koostuu 1.6.2014 alkaen työnvaativuuden perusteella määräytyvästä vaativuusryhmän palkasta ja työntekijän työssään osoittaman ammattitaidon perusteella määräytyvästä ammattitaitolisästä. Palkan suuruus vaihtelee vaativuusryhmittäin. (taulukko 3.)

Taulukko 3. Vaativuusryhmien tuntipalkat ajanjaksolla 1.6.2014–31.5.2015
(Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2014, 22)

Vaativuusryhmä	Palkka (€/h)	Ammattitaitolisän vähimmäistaso 3 % (€)	Taulukkopalkka sisältäen 3 %:n ammatillisän (€/h)
1	8,16	0,24	8,40
2	8,58	0,26	8,84
3	9,02	0,27	9,29
4	9,49	0,28	9,77
5	9,98	0,3	10,28

Vaativuusryhmäluokittelussa otetaan huomioon työn edellyttämä osaaminen, vastuu ja kuormitus. Työnantajan määrittelemä vaativuusryhmä määräytyy pääsääntöisesti työtehtävien perusteella. Vaativuusryhmän yksi työ edellyttää lyhyehköä perehtymistä, mutta ei aiempaa koulutusta. Työn kuormitus ja vastuu ovat vähäisiä. Vaativuusryhmän kaksi työ edellyttää aiempaa kokemusta työn kuormituksen ollessa vähäinen ja vastuun normaali. Vaativuusryhmän kolme työ puolestaan edellyttää ammatillista tai vastaavaa koulutusta. Työn vastuu ja kuormitus ovat normaaleja. Ammatillista koulutusta sekä pitkää kokemusta edellyttää vaativuusryhmän neljä työ vastuun ja kuormituksen ollessa normaalia korkeampia. Vaativuusryhmän viisi työ on työtä, jonka osaaminen edellyttää ammatillista perus- ja täydennyskoulutusta sekä monipuolista pitkää työkokemusta. Työ on hyvin vastuullista ja itsenäistä, esimiesasemassa toimimista. Työn kuormitus on hyvin korkea. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2014, 18–20.)

Työnantaja määrittelee työntekijän ammattitaitolisän. Ammattitaitolisän myöntämisen perusteena voi olla esimerkiksi työkokemus, työsaatavuus, työn laatu, kehitys- ja yhteistyökyky tai erikoisosaaminen. Ammattitaitolisän suuruus ilmoitetaan rahamääräisenä työntekijän palkassa, ja se on vähintään 3 % vaativuusryhmän palkasta (taulukko 3). Ammattitaitolisä tulee määritellä ensimmäisen kerran viimeistään silloin, kun työsuhde on kestänyt 10 kuukautta. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2014, 21.)

Alan ammattioppilaitoksessa opiskelevalle opiskeluun liittyvää harjoittelua suorittavalle opiskelijalle tulee maksaa vähintään 85 % ensimmäisen vaativuusryhmän palkasta. Peruskoulussa, lukiossa tai muussa oppilaitoksessa opiskelevalle, oppilaitoksen loma- tai muina vapaa-aikoina, työskentelevälle nuorelle tulee

maksaa vähintään 70 % saman vaatavuusryhmän palkasta. Sama käytäntö on voimassa nuorelle, joka on kyseisenä vuonna päättänyt lukion tai peruskoulun. Työntekijälle, jolla ei ole alan koulutusta tulee maksaa perehdyttämisaikalta vähintään 90 % ensimmäisen vaatavuusryhmän palkasta. Oppisopimusopiskelijoita koskee omat säädöksensä. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2014, 23.)

Lika- ja jätekaivojen, kellarilantaloiden ja käymälöiden tyhjennyksestä, likaviemärien korjauksesta ja painepesurilla tapahtuvasta pesutyöstä tulee maksaa likaisen työn lisää, jonka suuruus on 1.6.2014 alkaen 0,48 €/h. Vuorotyötä tehtäessä iltavuorosta maksetaan 10 %:lla korotettu palkka ja yövuorosta 20 %:lla korotettu palkka. Kotieläinten hoitotyöstä maksetaan kello 22–06 välillä 20 %:lla korotettua palkkaa. Sunnuntaina, kirkollisena juhlapyhänä sekä itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan 100 %:n korvaus henkilökohtaisesta tuntipalkasta, poikkeuksena urakkapalkalla tehtävä marjojen, vihannesten ja juuresten sadonkorjuu työ. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2014, 25, 27.)

Palkanmaksukausi päättyy työsuhteen päättyessä. Työntekijän tulee saada loppupalkkansa työsuhteen viimeisenä päivänä. Jos palkan tai muun saatavan maksaminen viivästyy työsuhteen päättyessä, työntekijällä on oikeus saada korkolain (L633/1982) neljännen pykälän mukaisen viivästyskoron lisäksi täysi palkka enintään kuudelta kalenteripäivältä. (L55/2001 luku 2 § 14.) Usein työntekijä ja työnantaja sopivat viimeisen palkan maksamisesta yrityksen normaali-palkkapäivänä (Paanetoja 2009, 48). Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen mukaan (2014, 29) lopputili tulee maksaa niin pian kuin mahdollista, viimeistään neljän työpäivän kuluessa.

4.2.2 Palkkakustannuksen muodostuminen

Palkan maksamisesta työnantajalle aiheutuu myös palkan sivukuluja. Näitä ovat työnantajan sosiaaliturvamaksu, työnantajan työeläkemaksu, TyEL-työsuhdeilmoitus, TyEL-vuosi-ilmoitus, tapaturmavakuutusmaksu, työttömyysvakuutusmaksu ja ryhmähenkivakuutus. Työnantajan sosiaaliturvamaksu perustuu ennakkoperintälain (L1118/1996) mukaiseen ennakkopidätyksen alaiseen

palkkaan. Sosiaaliturvamaksu muodostuu sairausvakuutus- ja kansaneläkevaakuutusmaksusta. Työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijöille eläketurva työntekijän eläkelain (L395/2006) eli TyEL:n mukaisesti. Työeläkelain piiriin kuuluu 18–68-vuotias työntekijä. Työsuhteen alkaessa ja päättyessä eläkelaitokselle tulee tehdä ilmoitus jokaisesta TyEL:n piiriin kuuluvasta työsuhteesta. Kalenterivuoden päätyttyä työnantajan tulee toimittaa kaikkien TyEL:n piiriin kuuluvien työntekijöiden palkkatiedot edelliseltä vuodelta eläkelaitokselle. Vuosi-ilmoitus voidaan toimittaa myös kuukausittain. (Hirvonen ym. 2007, 48–50.) Alle 18-vuotias nuori työntekijä ei kuulu työeläkelain piiriin.

Työnantajaan työsuhteessa olevat työntekijät ovat lakisääteisesti tapaturmavakuutettuja. Vakuutuksen piiriin kuuluvat myös koulujen ja oppilaitosten oppilaat opetusohjelmaan kuuluvan harjoittelun aikana. Yksityinen työnantaja, hänen aviopuolisonsa sekä työnantajan taloudessa elävät lähisukulaiset sekä tietynlaiset osakkaat ja yhtiömiehet eivät kuulu lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin. Vakuutusmaksun suuruus määräytyy työn vaarallisuusasteen perusteella. Työttömyysvakuutusmaksu peritään lakisääteisen tapaturmavakuutusmaksun yhteydessä, ja se jakautuu työnantajan ja työntekijän osuuksiin. Ryhmähenkivakuutus ei ole lakisääteinen vakuutus, vaan se perustuu työmarkkinajärjestöjen väliseen sopimukseen. Ryhmähenkivakuutuksen piirissä ovat ne työntekijät, joille työnantaja on velvollinen järjestämään työeläketurvan. Maksu ryhmähenkivakuutuksesta peritään lakisääteisen tapaturmavakuutusmaksun yhteydessä. (Hirvonen ym. 2007, 50.)

4.3 Poimintoja maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksesta

Maaseudun työnantajaliiton ja puu- ja erityisalojen liiton välinen maaseutuelinkeinojen työehtosopimus on voimassa ajanjaksolla 1.2.2014–31.1.2017. Työehtosopimusta noudatetaan kaikissa Maaseudun Työnantajaliittoon kuuluvien, maaseutuelinkeinoja harjoittavien jäsenyritysten ja näiden työntekijöiden työsuhteissa, paitsi johtavassa asemassa olevien työntekijöiden. Maaseutuelinkeinoja työsopimuksessa ovat:

- eläinhoitolat
- jalostuskanalat ja siipikarjakasvattamot
- kalankasvattamot ja kalankäsittelylaitokset
- kone- ja muut urakointipalvelut
- kotieläintarhat ja kotieläinpuistot
- maaseutumatkailu
- maaseutumatkailun tilan liitännäiselinkeinona
- maatilatalouden lomitustoiminta
- maataloudelliset tutkimuslaitokset (yksityiset)
- maatalous mukaan lukien tilalla pääosin tuotettujen tuotteiden jatkojalostus, kauppakunnostus ja myynti osana maatilataloutta tai sen yhteydessä yhtiöitettyinä
- mehiläistarhat
- metsämarjojen, -sienien ja muiden luonnontuotteiden poiminta ja keruu
- ratsastustallit, ratsastuskoulut, harrastetallit ja ravitallit
- vihannes- ja muut alkutuotepakkaamot, joissa kauppa kunnostetaan ja varastoidaan omistajayrityksen tuotteita
- vihannesten, marjojen ja erikoiskasvien avomaaviljely maatilalla (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2014, 1.)

Työnantajan palkatessa työntekijän yksinomaan metsätöihin sovelletaan tällöin työntekijään metsäalan työehtosopimusta. Maatilan palveluksessa oleviin, tilapäisesti metsätöitä tekeviin, työntekijöihin sovelletaan kyseistä työehtosopimusta. Työntekijän tulee olla töissä raittiina ja suorittaa kaikki hänelle annetut työt ahkerasti ja huolellisesti työnantajan ja hänen edustajansa määräämiä ohjeita noudattaen. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2014, 2.)

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa tai 40 tuntia viikossa. Säännöllinen viikoittainen työaika voidaan järjestää myös keskimääräisenä yrityksen tuotannollisten tarpeiden sitä vaatiessa. Tällöin säännöllinen työaika voi vaihdella neljästä tunnista kymmeneen tuntiin, mutta viikoittainen työaika saa olla enintään 50 tuntia. Maatalouden kylvö- ja sadonkorjuu töissä 10 tunnin mittaisia työvuoroja voidaan yhtäjaksoisesti teettää enintään kolmen viikon ajan, muissa töissä enintään kahden viikon ajan. Eläintenhoitotöissä päivittäisestä työajan sijoittelusta voidaan sopia paikallisesti, jolloin vuorokautinen työaika voi olla yhtäjaksoisesti enintään viikon ajan 11 tuntia, eikä säännöllinen viikkotyöaika saa ylittää 55 tuntia. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2014, 7–8.)

Kuuden tunnin tai yli kuuden tunnin työpäiviin työntekijälle annetaan työnantajan määräämänä yksi työaikaan kuulumaton tunnin mittainen ruokatauko, jolloin työntekijä on oikeutettu poistumaan työpaikalta. Ruokatauko voidaan paikallisesti sopia lyhyemmäksi, mutta ei alle puolituntiseksi. Kahdeksan tunnin työpäivän aikana työntekijällä on oikeus kahteen 12 minuutin taukoon ja alle kahdeksan tunnin päiviä yhteen samanmittaiseen taukoon. Työpäivän pituuden ylittäessä 10 tuntia työntekijä voi pitää kolme 12 minuutin taukoa, jotka kuuluvat työaikaan. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2014, 14.)

Työntekijälle tulee antaa sunnuntaiksi, tai jos sunnuntai ei ole mahdollinen, joksikin muuksi päiväksi, vähintään 35 tunnin mittainen yhtäjaksoinen viikkolepo. Kiireellisissä maatalouden kylvö- ja sadonkorjuutöissä viikkolepo voidaan siirtää, mutta se on annettava käyttöön kahden kuukauden kuluttua siirrosta. Eläintenhoitotöiden osalta on omat säännöt viikkolepopäivien suhteen. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2014, 14–15.)

Vuosiloman osalta noudatetaan vuosilomalain (L162/2005) määräyksiä. Työturvallisuutta koskee omat määräyksensä. Työnantajan tulee esimerkiksi antaa työntekijän käyttöön hengityssuojain, kuulosuojain tai suojalasit, mikäli tehtävä työ tai käytettävä aine sitä vaatii. Työntekijä on velvollinen käyttämään annettuja suojavälineitä. Vakinaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle työnantaja hankkii kalenterivuositain kaksi suojapukua, jotka ovat työntekijän henkilökohteisessa käytössä niin kauan kuin työsuhde kestää. Eläintenhoitotyötä tekeville työntekijöille työnantaja hankkii turvajalkineet, mikäli työturvallisuus sitä edellyttää. Moottori- ja raivaussaha töissä työnantaja varaa työntekijän käyttöön tarkoitukseen hyväksytyt suojakypärän kuulo- ja silmäsuojaimilla, talvella suojakypärän alusmyssyn, turvasaappaat sekä turvahousut ja käsineet viiltosuojilla. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2014, 37–40.)

Niistä työsuhteeseen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista, joita maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksessa ei ole mainintaa, noudatetaan lakien ja asetusten määräyksiä. Työehtosopimuksen tulee olla sopivassa paikassa työntekijän nähtävillä. (Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 2014, 40.)

4.4 Nuorten työntekijöiden erityispiirteet työlainsäädännössä

Lakia nuorista työntekijöistä (L998/1993) sovelletaan työhön, jota alle 18-vuotias nuori tekee työ- tai virkasuhteessa. Lain mukaan työhön voidaan ottaa 15 vuotta täyttänyt oppivelvollisuutensa suorittanut nuori. 14-vuotias tai samana kalenterivuonna 14 täyttävä nuori saa tehdä kevyttä työtä, joka ei vahingoita hänen terveyttään tai kehitystään, eikä haittaa koulunkäyntiä. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen (A189/2012) mukaan nuorille työntekijöille soveltuvia kevyitä töitä ovat esimerkiksi puutarha- ja maataloustöissä istutus-, poiminta- ja aputyöt sekä vaarattomien kotieläinten ruokinta tai puhtaanapito ja siivoustyö sellaisin ainein ja välinein, jotka eivät aiheuta terveydellistä vaaraa tai haittaa.

Koulujen loma-aikoina 14-vuotias tai 14 vuotta täyttävä nuori saa työskennellä korkeintaan puolet loma-ajasta. Koulutyön aikana nuorella on oikeus työskennellä tilapäisissä ja lyhytaikaisissa työsuorituksissa. Erityisestä syystä aluehallintaviranomaisen luvalla voidaan työhön ottaa 13-vuotias tai nuorempi nuori, kun työtehtävänä on tilapäinen esiintyjä tai avustaja erilaisissa taide- ja kulttuuriesityksissä tai muissa vastaavissa tilanteissa. (L998/1993 § 2.)

Työsopimuksen saa itse tehdä, irtisanoa tai purkaa 15 vuotta täyttänyt nuori työntekijä. Huoltaja voi tehdä työsopimuksen alle 15-vuotiaan nuoren puolesta tai hän voi antaa luvan työsopimuksen tekoon alle 15-vuotiaalle nuorelle. Huoltajalla on oikeus purkaa nuoren työntekijän työsopimus jos se koetaan tarpeelliseksi nuoren terveyden, kehityksen tai kasvatuksen takia. Työnantajan tulee antaa nuoren tai huoltajan pyynnöstä kirjallinen selvitys työsopimuksen ehdoista ennen sopimuksen solmimista. (L998/1993 § 3.)

15 vuotta täyttäneen työntekijän säännöllinen työaika saa olla enintään sama kuin 18-vuotiaan työntekijän säännöllinen työaika samassa työssä. Oppivelvollisen työntekijän työaika koulun vapaapäivinä saa olla enintään seitsemän tuntia ja koulupäivinä enintään kaksi tuntia. Koulupäivän ja työpäivän yhteispituus ei saa ylittää kahdeksaa tuntia eikä viikoittainen työaika 12 tuntia. Nuoren työntekijän työaika ei saa olla yli yhdeksän tuntia vuorokaudessa eikä viikoittainen työaika saa ylittää 48 tuntia. (L998/1993 § 4, 6.) 13–17-vuotiaiden nuorten työ-

aikaa, ylitöitä, työajan sijoittelua, taukoja ja lepoaikoja koskevat rajoitteet havaitaan taulukosta 4.

Taulukko 4. 13–17-vuotiaiden nuorten työskentelyä koskevia rajoitteita (Työsuojeluhallinto 2014)

Ikä (v)	13–14	15–17
Säännöllinen työaika (h/vrk)	7	8
Säännöllinen työaika (h/vko)	35	40
Ylityö (h)	kielletty	max 80
Työajan sijoittelu	6 -20	6 - 22
Ruokatunti (min)	30	30
Keskeytymätön vuorokausilepo (h/vrk)	14	12
Viikkolepo (h/vko)	38	38

Työnantajan tulee huolehtia, ettei työ vahingoita nuoren henkistä tai fyysistä kehitystä, eikä työ ole liian vaativaa tai vastuullista työntekijän ikään tai voimiin nähden. Erityisen tapaturmavaaran tai terveyshaitan aiheuttavat työt, jotka voivat olla vaarallisia työntekijälle tai muille, voidaan teettää alle 18-vuotiaalla vain tietyin edellytyksin. (L998/1993 § 9.) Valtioneuvoston asetuksessa (A475/2006) on määritelty nuorille työntekijöille erityisen haitalliset ja vaaralliset työtehtävät. Näitä ovat esimerkiksi teurastus, sukellus, kuolleiden käsittely ja kuljetus, psykiatristen potilaiden hoito ja huolto ja yksin työskentely, kun siihen liittyy ilmeinen tapaturman tai väkivallan vaara. Myös työt, joissa esiintyy nuoren kokemukseen ja ikään nähden liiallista rasitusta tai huomattavaa vastuuta omasta ja muiden turvallisuudesta tai huomattavaa taloudellista vastuuta tai vaaroja, joita nuori ei pysty tunnistamaan, ovat erityisen haitallisia. (A475/2006 § 3.)

Ammattitaidotonta ja kokematon nuorta työntekijää tulee opastaa työssään, ettei hän aiheuta vaaraa itselleen tai muille. Työntekijälle on tehtävä terveystarkastus työnantajan kustannuksella ennen työsuhteen alkamista tai kuukausi työsuhteen alkamisen jälkeen. Tarkoituksena on selvittää nuoren soveltuvuus tehtävään ja varmistaa, ettei työ ole vahingollista nuoren terveydelle tai kehitykselle. Ennen työhön ottamista nuoren iästä ja oppivelvollisuudesta tulee olla luotettava selvitys. Työnantajan tulee pitää kirjaa niistä nuorista työntekijöistä, jotka ovat töissä toistaiseksi tai vähintään kahden kuukauden ajan. Luetteloon merkitään työntekijän henkilötiedot ja tiedot työtehtävistä (L998/1993 § 10–13.)

5 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa Etelä-Karjalan lypsykarjatilojen valmiuksia työllistää 15–24-vuotiaita nuoria maatilayrityksiinsä. Tutkimustulosten pohjalta Etelä-Karjalan alueen 4H-yhdistykset pyrkivät kehittämään yhdistyksissä tapahtuvaa nuorten työllistämistoimintaa. Työllistämistoiminnassa mukana olevia nuoria asuu myös haja-asutus alueilla lähellä maatilayrityksiä. Yhdistyksillä on kontakteja nuoriin, jotka voisivat työskennellä maatilayrityksissä. Ongelmana on ollut, että maatilayritykset eivät tiedä mahdollisuudesta työllistää lähialueensa nuoria 4H-yhdistysten työllistämistoiminnan kautta. He voivat pitää kyseistä työllistämisvaihtoehtona kalliina, eivätkä halua maksaa kouluttamattomalle työntekijälle kovinkaan suurta korvausta. Saatujen tulosten pohjalta maankunnan 4H-yhdistykset pyrkivät löytämään nuoria, jotka olisivat kiinnostuneita perustamaan omia, maatilayrityksille erilaisia työpalveluja tarjoavia, 4H-yrityksiä.

Kaakkois-Suomen 4H-piirin hallinnoiman Omalla Kylällä hankkeen yhtenä tavoitteena on löytää nuorille työpaikkoja heidän omilta kyliltään. Hankkeen piti loppua joulukuussa 2013, mutta sille saatiin jatkoaikaa vuoden 2014 lokakuulle. Vuoden 2014 aikana hankkeen yhtenä tavoitteena on löytää työpalvelua tarvitsevat maatilayritykset sekä työnteosta kiinnostuneet nuoret.

Hanke valmentaa nuoria maatilayritysten tarjoamiin työtehtäviin yhteistyössä ProAgria Etelä-Suomen kanssa. Jos maatilayritysten havaitaan olevan kiinnostuneita nuorten työllistämiseen liittyvästä koulutuksessa ProAgria Etelä-Suomi järjestää koulutuksen. Tutkimuksen myötä ProAgria pyrkii omalta osaltaan helpottamaan nuorten työllistymistä maatilayrityksiin.

Tutkimuksella pyritään saamaan vastaukset seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Minkälaiset lypsykarjatilat ovat potentiaalisia nuorten työllistäjiä?
- Minkälaisia nuorille soveltuvia työtehtäviä lypsykarjailoilta löytyy?
- Millaisia ominaisuuksia työllistettävältä nuorelta edellytetään?
- Mitkä seikat estävät lypsykarjataloja työllistämästä nuoria?

6 Tutkimuksen toteutus

6.1 Tutkimusmenetelmä

Laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta, sen käyttäytymistä sekä päätöksen teon syitä. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään suppeaa, harkinnanvaraisesti koottua näytettä, joka pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti. Määrällistä tutkimusta voidaan nimittää myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Sen avulla selvitetään lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä tai asioiden välisiä riippuvuuksia. (Heikkilä 2008, 16–17.) Suoritettu tutkimus on luonteeltaan laadullis-määrällinen eli kvalitatiivis-kvantitatiivinen tutkimus. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui puhelimitse toteutettava puolistrukturoitu teemahaastattelu.

Haastattelu on ollut kvalitatiivisen tutkimuksen päämenetelmä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 200). Puhelinhaastattelun etuna pidetään korkeaa vastausprosenttia, vastaustensaannin nopeutta sekä hyvää vastausten saannin tarkkuutta. Lisäksi voidaan tietää, kuka haastatteluun osallistuu. Puhelinhaastattelussa haastateltavia tarvitaan huomattavasti vähemmän kuin esimerkiksi henkilökohtaisissa haastatteluissa. Puhelinhaastattelussa ei kuitenkaan voida käyttää pitkiä kyselylomakkeita tai arkaluontoisia kysymyksiä, eikä oheismateriaalin käyttömahdollisuutta ole. Puhelinhaastattelussa voidaan käyttää avoimia kysymyksiä ja kysymysten väärinkäsitys mahdollisuus on melko pieni. (Heikkilä 2008, 20.) Haastattelututkimuksessa aineiston keruuta voidaan säädellä tilanteen edellyttämällä tavalla. Haastateltavat voidaan tarpeen vaatiessa tavoittaa helposti myöhemminkin. (Hirsjärvi ym. 2010, 201–202.)

Puolistrukturoidussa haastattelussa kaikille haastateltaville esitetään samat tai lähes samat kysymykset samassa järjestyksessä. Puolistrukturoitu haastattelu soveltuu tilanteisiin, joissa haastateltavilta halutaan saada juuri tietynlaista tietoa. Tällöin haastateltavalle ei haluta antaa tai ei ole tarpeellista antaa kovinkaan suuria vapauksia haastattelutilanteessa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Teemahaastatteluille on tyypillistä se, että haastattelun teemat ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto tai järjestys saattaa muuttua (Hirsjärvi ym. 2010, 204–205). Teemahaastattelu sopii käytettäväksi erityisesti silloin, kun halutaan tietoa vähemmän tunnetuista ilmiöistä tai asioista. Teemahaastattelun etuihin kuuluu muun muassa se, että teemoihin kohdistuvaa haastattelua on helppo lähteä analysoimaan teemoittain. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

6.2 Tutkimusjoukon valinta

Etelä-Karjalan alueella on paljon lypsykarjatiloja ja tilojen tuottama maitomäärä on merkittävä. Lypsykarjatilojen ihmistyömenekki on suurempi verrattuna muihin tuotantosuuntiin. Näin ollen oletetaan, että lypsykarjatiloilta on tarvetta lisätyövoimalle. Tutkimus pidetään tarpeeksi selkeänä ja hyvin rajattuna keskittyttäessä ainoastaan yhteen tuotantosuuntaan. Näistä syistä tutkimusjoukoksi valittiin maakunnan lypsykarjatilat. Tutkimustilat valittiin ProAgria Etelä-Suomen asiakasrekisteristä, eli tutkimusjoukko muodostui ProAgria Etelä-Suomen asiakkaina olevista Etelä-Karjalan alueen lypsykarjatilasta.

Otantamenetelmänä käytettiin ositetun satunnaisotannan ja systemaattisen satunnaisotannan välimuotoa. Tutkimustilat valittiin siten, että ensin asiakasrekisterin 161 lypsykarjatilaa lajiteltiin postinumeron mukaiseen järjestykseen kunnittain. Tämän jälkeen jokaisen kunnan lypsykarjatilat lajiteltiin aakkosjärjestykseen. Jokaisesta maakunnan yhdeksästä kunnasta tutkimustilaksi valikoitui aakkosjärjestyksessään neljäs tila. Lisäksi molemmista suurimmista maidontuottaja kunnista, Parikkalasta ja Lappeenrannasta, valittiin tutkimukseen aakkosjärjestyksessään neljännen tilan lisäksi kahdeksas, kahdestoista ja kuudestoista tila. Tutkimusjoukko koostui siten 15:stä maakunnan lypsykarjatilasta (kuva 1).



Kuva 1. Tutkimusjoukon jakautuminen kunnittain (Etelä-Karjalan liitto 2014b)

Käytettyyn otantamenetelmään päädyttiin, koska haluttiin saavuttaa tutkimuksen kannalta mahdollisimman edustava ja käyttökelpoinen otos. Otosta haluttiin painottaa suurimpiin maidontuottajakuntiin, koska niiden oletetaan olevan potentiaalisimpia nuorten työllistäjiä. Parikkalan ja Lappeenrannan lypsykarjatilat lajiteltiin aakkosjärjestykseen, koska tutkimukseen haluttiin saada erilaisia tiloja eri puolilta kuntaa. Mikäli lajitteluperusteena olisi käytetty pelkästään postinumeroa, tutkittavat tilat olisivat voineet sijaita maantieteellisesti hyvinkin lähellä toisiinsa. Otos toimi hyvin, ainakin Parikkalan osalta, jossa tutkimustilat sijaitsivat eri puolilla kuntaa.

6.3 Aineiston keruu

Tarvittava tutkimusaineisto kerättiin puhelinhaastatteluilla. Tutkimustiloiksi valikoituneille tiloille soitettiin joulukuussa 2013. Puhelussa kerrottiin yleistietoa

suoritettavasta tutkimuksesta sekä kysyttiin halukkuutta osallistua tutkimukseen. Tutkimustiloille päätettiin soittaa etukäteen, koska ilman soittoa olisi voinut käydä niin, että jo ennestään pieni tutkimusjoukko ($n=15$) olisi voinut pienentyä entisestään. Samalla varmistettiin, että tutkimuksessa saavutetaan korkeavastausprosentti. Etukäteissoitolla välttyttiin myös turhilta postituksilta. Ennakkosoiton avulla tutkimustilojen kanssa voitiin jo etukäteen sopia varsinaisen puhelinhaastattelun ajankohta. Kaksi tutkimustilaa kieltäytyi ennakkosoitossa osallistumasta tutkimukseen. Kieltäytyneiden tilojen tilalle valittiin uudet tutkimustilat käytössä olleella otantamenetelmällä.

Tutkimustiloille lähetettiin tutkimusta pohjustava saatekirje (liite 1) sekä haastattelulomake (liite 2) postitse viikolla 1. Haastattelulomakkeeseen pyydettiin perehtymään etukäteen täyttämällä lomake valmiiksi. Varsinaiset puhelinhaastattelut suoritettiin viikoilla kaksi ja kolme tammikuussa 2014. Suoritetut haastattelut nauhoitettiin, ensimmäistä haastattelua lukuun ottamatta. Alun perin haastatteluja ei ollut tarkoitus nauhoittaa, mutta ensimmäisen haastattelun pohjalta todettiin, että haastattelutilanteessa saadaan paljon myös kysymysten ulkopuolista tietoa sekä perusteluja annetuille vastauksille. Tästä syystä lopuilta haastattavilta tutkimustiloilta pyydettiin lupa haastattelun äänittämiseen, johon kaikki loput tutkimustilat antoivat suostumuksen. Haastattelujen keskipituus oli noin 15 minuuttia.

6.4 Haastattelulomakkeen laadinta

Haastattelulomake laadittiin yhteistyössä ohjaavan opettajan ja toimeksiantajien kanssa. Myös opinnäytetyön tarkastava opettaja antoi hyviä kommentteja haastattelulomakkeen laadintaan liittyen.

Haastattelulomakkeesta haluttiin selkeä ja se päätettiin jakaa seitsemään eri osioon: perustiedot, tilan nykyinen työvoima, nuorten työllistymismahdollisuudet tilalla, työllistettävälle nuorelle asetetut vaatimukset, työllistämistyytit, nuorten työllistämisen esteet ja jatkotoimenpiteet.

Kysymyksistä pyrittiin laatimaan helppolukuisia ja nopeasti vastattavia. Tästä syystä haastattelulomakkeessa käytettiin monivalintakysymyksiä sekä muutamia avoimia kysymyksiä. Asteikkoihin perustuvia kysymystyyppejä ei käytetty. Monivalintakysymysten vastausvaihtoehtoina käytettiin pääasiassa vaihtoehtoja: kyllä, ei ja en osaa sanoa. Työllistämistyyppit osiossa päädyttiin käyttämään kysymyksiä pohjustavaa tekstiosiota, helpottamaan osion kysymysten ymmärtämistä.

Lopullinen lomake saatiin jäsenneiltyä kahdeksansivuiseksi haastattelurungoksi. Haastattelulomakkeen lisäksi laadittiin erillinen saatekirje, jossa kerrottiin muun muassa tutkimuksen tavoitteista, tarkoituksesta ja toteuttajista. Saatekirjettä laadittaessa pyrittiin siihen, että vastaanottaja saa tiiviissä yhden sivun mittaisessa saatekirjeessä tietoonsa kaikki tutkimukseen osallistumisen kannalta tärkeät tiedot. Valmiissa saatekirjeessä sekä haastattelulomakkeessa käytettiin ProAgria Etelä-Suomen kirjepohjaa.

6.5 Aineiston käsittely ja analysointi

Puhelimitse saadut vastaukset kirjattiin puhelinhaastattelussa paperisiin haastattelulomakkeisiin. Saatu tutkimusaineisto purettiin Microsoft Office Excel taulukkolaskentaohjelmaan. Saadut vastaukset tarkistettiin ja avoimet kysymykset litteroitiin ääninauhalta Word-tekstinkäsittelyohjelmaan. Kahdelle avoimelle kysymykselle tehtiin aineistolähtöinen sisällönanalyysi, jonka avulla etsittiin esimerkiksi yhtäläisyyksiä vastausten kesken. Tämän lisäksi kysymysten ulkopuolinen teksti, kuten annettujen vastausten perustelut, litteroitiin.

Kerättyä tutkimusaineistoa analysoitiin lähinnä tunnusluvuin. Riippuvuuksia etsittiin tutkimustulosten suorista jakaumista. Tutkimusaineiston pienuus mahdollisti käsin tehtävän aineiston lomakkeiden keskinäisen vertailun. Tutkimusaineiston pienuuden takia tilastollisia testejä ei tehty.

7 Tulokset ja tulosten tulkinta

7.1 Haastattelutilat

Tutkimukseen osallistui 15 maakunnan lypsykarjatilaa, Parikkalasta ja Lappeenrannasta molemmista neljä tilaa ja muista maakunnan kunnista yksi tila. Tutkimuksen vastausprosentti oli 100 %, sillä jokainen tila, joka oli ennakkosoitossa ilmoittanut halukkuutensa osallistua tutkimukseen, antoi haastattelun. Tutkimuksessa haastateltiin 13 miestä ja kaksi naista. Kahdeksalla tilalla sukupolvenvaihdos oli toteutettu 1980-luvulla, neljällä tilalla 1990-luvulla ja kolmella tilalla 2000-luvulla. Kahdeksan tutkimustilaa oli kahden omistajan yhteisomistuksessa. Kuudella tilalla omistajia oli yksi ja yhdellä tilalla kolme.

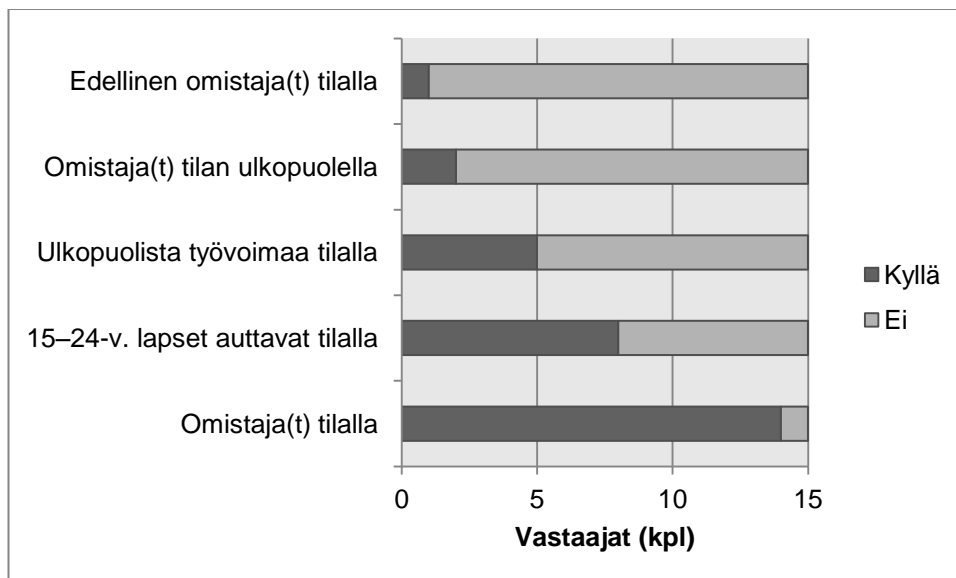
Vastaajien keski-ikä oli 46 vuotta. Nuorin haastateltava oli 24-vuotias ja vanhin 61-vuotias. Vastaajilla oli keskimäärin 35 lypsylehmää. Suurimmalla tilalla oli 65 lehmää ja pienimmällä 17. Nuorkarjaa tiloilla oli keskimäärin saman verran kuin lypsylehmiä. Haastattelutilojen peltopinta-ala oli keskimäärin 66 ha, joka on lähes puolet suurempi kuin maakunnan kaikkien maatalojen keskipinta-ala. Suurin haastattelutila oli peltopinta-alaltaan 125 ha ja pienin 30 ha.

Tilojen metsäpinta-ala vaihteli 5–150 hehtaariin. Keskimääräinen haastattelutilojen metsäpinta-ala oli 59 ha. Tämä on suurempi kuin yksityisten henkilöiden omistamien metsien keskipinta-ala, joka vuonna 2011 oli 30,3 ha (Metsätilastollinen vuosikirja 2013, 36). Tulos oli arvattavissa, sillä oletettiin, että maatalousyrittäjät omistavat suurempia metsätiloja kuin yksityiset metsänomistajat.

7.2 Tilojen nykyinen työvoima

Haastattelutilojen nykyisen työvoiman sijoittuminen havaitaan kuviosta 3. Tiloista 14 ilmoitti tilan kaikkien omistajien työskentelevän tilalla (n=15). Kaikki nämä tilat, yhtä tilaa lukuun ottamatta, vastasivat kieltävästi kysymykseen tilan omistaja tai omistajat työskentelevät tilan ulkopuolella. Toisin vastanneella tilalla oli

omistuksessaan myös toinen maatilayritys, jossa omistajat työskentelivät. Yksi vastaaja ilmoitti, että tilan kaikki omistajat eivät työskentele tilalla, vaan tilan ulkopuolella.



Kuvio 3. Haastattelutilojen nykyinen työvoima (n=15)

Vain yksi haastateltava ilmoitti tilan edellisen omistajan työskentelevän tilalla päätoimisesti. Tällä tilalla sukupolvenvaihdos oli toteutettu lähiaikoina. Kolme tilaa mainitsi haastattelun yhteydessä, että tilan edellinen omistaja tai omistajat auttavat tilan töissä satunnaisesti. Tilan edellisten omistajien mainittiin tekevän erilaisia aputöitä tarpeen vaatiessa.

Kahdeksan vastaajaa ilmoitti tilan omistajien 15–24-vuotiaiden lasten auttavan tilan töissä. Näillä tiloilla sukupolvenvaihdokset oli toteutettu 1980-luvulla tai 1990-luvun alussa. Kaksi myönteisesti vastannutta tilaa ilmoitti lapsilta saadun avun olevan satunnaista, koska lapset eivät asu enää kotona. Tilan töissä auttavien lasten keski-ikäksi muodostui 21 vuotta. Kolme myönteisesti vastannutta tilaa ilmoitti, että tilalla työskentelee myös yli 24-vuotiaita lapsia. Seitsemällä tilalla tilan omistajien 15–24-vuotiaat lapset eivät auttaneet tilan töissä. Muutama kielteisesti vastannut tila perusteli valintaansa yksinkertaisesti sillä, että heidän lapsensa eivät kuulu edellä mainittuun ikähaarukkaan. Yksi kielteisesti vastannut haastateltava ilmoitti, että kyseiseen ikähaarukkaan kuuluva lapsi on mukana vanhempien ja lapsen muodostamassa maatalousyhtymässä.

Haastattelutiloista viisi ilmoitti käyttävänsä tilan ulkopuolista työvoimaa. Kaikki myöntävästi vastanneet tilat ilmoittivat tilan ulkopuolisen työvoiman käytön olevan satunnaista; kausityöläisiä tai kiireapulaisia. Kahdella tilalla tilan ulkopuolisena työntekijänä oli 18-vuotias nuori. Yksi myönteisesti vastannut tila ilmoitti käyttävänsä lähinnä 15–45-vuotiaita talkootyöntekijöitä, eikä tilalla ollut sillä hetkellä palkattua työvoimaa. Yksi tila ilmoitti olevansa mukana neljän tilan yhteisessä piikaringissä, jossa työllistetään 37-vuotias henkilö, joka työskentelee tilalla yhden viikon kuukaudesta. Yhdellä tilalla, tilan ulkopuolisen työvoiman ikä on ollut keskimäärin 25 vuotta. Nämä nuoret ovat olleet tilan omistajan vanhoja tuttuja ja työskennelleet tilalla aiemmin.

No ne on oikeestaan semmosia ko näillä nuorilla sattuu olemaa tilanteita kun heillä ei ole töitä. Sit ne tarjoutuu meille töihin. Nää on selasia keskimäärin 25-vuotiaita. Et ne on aikanaa olleet joskus jotkuu pidempiäkii jaksoja tässä meillä töissä. Mut ovat nytte ni muissa ammateissa.

Viidestä ulkopuolista työvoimaa käyttävästä tilasta kahdella tilan omistajien lapset auttoivat tilan töissä. Kolmella myönteisesti vastanneella tilalla lapset eivät auttaneet tilan töissä. Edellinen omistaja tai omistajat eivät työskennelleet yhdelläkään myönteisesti vastanneella tilalla. Kahdella ulkopuolista työvoimaa käyttävällä tilalla tilan omistaja tai omistajat työskentelivät tilan ulkopuolella.

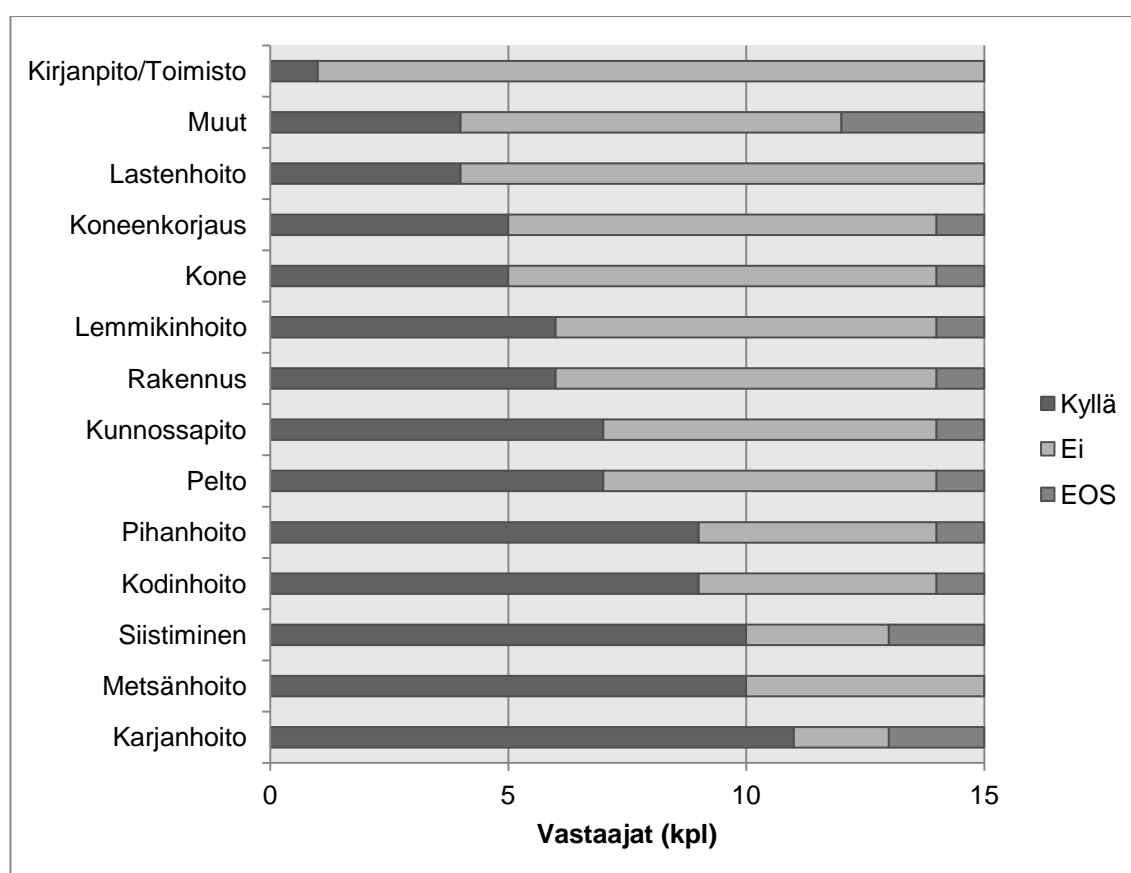
Kymmenen haastattelutilaa ilmoitti, etteivät he käytä tilan ulkopuolista työvoimaa. Osa kielteisesti vastanneista ilmoitti kuitenkin käyttävänsä urakointipalveluita tai lomituspalveluita. Kaksi tilaa mainitsi, että heillä on ollut harjoittelijoita. Harjoittelijoiden käyttöä ei käsitelty haastattelussa erikseen, joten voi olla, että useammalla haastattelutilalla on ollut harjoittelijoita.

7.3 Nuorten työllistymismahdollisuudet tiloilla

7.3.1 Nuorille tarjottavat työtehtävät

Haastattelutiloilta (n=15) kysyttiin, millaisia työtehtäviä he voisivat tarjota 15–24-vuotiaille nuorille. Tutkimuksessa kartoitettiin kuviossa 4 esitettyjen työtehtävien

tarjottavuutta haastattelutiloilla. Tarjotuimmaksi työtehtäväksi osoittautuivat karjanhoitotyöt. Haastattelutiloista 11 voisi tarjota nuorille karjanhoitotöitä. Näistä myönteisesti vastanneista tiloista yhdeksän oli yli 25 lypsylehmän lypsykarjatilaja. Kaksi tilaa ilmoitti, ettei heillä ole karjanhoitotöitä tarjolla. Kaksi tilaa ei osannut sanoa, voisivatko he tarjota nuorille karjanhoitotöitä. Nämä edellä mainitut neljä tilaa olivat kooltaan alle 25 lypsylehmän karjatilaja. Haastattelemistani lypsykarjatilaja lehmämäärältään suuremmat tilat voisivat tarjota nuorille karjanhoitotöitä pieniä tilaja todennäköisemmin.



Kuvio 4. Nuorille tarjottavat työtehtävät

Metsänhoitotyöt ja siistimistyöt nousivat karjanhoitotöiden jälkeen suosituimmiksi työtehtäviksi, joita tutkimustilat voisivat nuorille tarjota. Metsänhoitotöitä voisi tarjota 10 haastattelutilaa. Metsänhoitotöitä tarjoavien 10 lypsykarjatilajan metsäpinta-ala vaihteli 17 ja 150 hehtaarin välillä. Keskimääräiseksi metsäpinta-alaaksi metsänhoitotöitä tarjoavilla lypsykarjatilajoilla muodostui 76 hehtaaria. Viisi tilaa ilmoitti, että heillä ei ole tarjota nuorille metsänhoitotöitä. Näiden tilojen metsäpinta-ala oli huomattavasti metsänhoitotöitä tarjoavia lypsykarjatilaja pie-

nempi, 26 hehtaaria. Haastatelluista tutkimustiloista sellaiset tilat, joilla on suuri metsäpinta-ala, voisivat tarjota nuorille metsänhoitotöitä todennäköisemmin, kuin pienen metsäpinta-alan omaavat tilat.

Myös siistimistöitä voisi tarjota 10 haastattelutilaa. Lypsylehmien määrällä tai tilan peltopinta-alalla ei havaittu olevan yhteyttä siistimistöiden tarjottavuuteen. Siistimistöitä tarjoavilla haastattelutiloilla oli keskimäärin 35 lypsylehmää ja 68 hehtaaria peltoa. Kyseiset keskiarvot ovat lähes samat kuin luvussa 7.1 mainitut koko tutkimusjoukon (n=15) keskiarvot. Kolme haastateltavaa ilmoitti, että heiltä ei löydy siistimistöitä, kaksi tilaa ei osannut sanoa voisivatko he tarjota nuorille siistimistöitä.

Seuraavaksi eniten nuorille voitaisiin tarjota kodinhoitotöitä ja pihanhoitotöitä. Näiden kahden työn vastausjakaumat olivat identtiset. Yhdeksän tilaa voisi tarjota nuorille kyseisiä työtehtäviä. Viideltä tilalta ei löytynyt kodinhoito- ja pihanhoitotöitä. Molempien töiden kohdalla yksi tila ei osannut sanoa voisivatko he tarjota kyseisiä työtehtäviä.

Myös peltotöiden ja kunnossapitotöiden vastausjakauma oli identtinen. Seitsemän tilaa voisi tarjota kyseisiä työtehtäviä nuorille. Peltotöitä tarjoavien seitsemän tilan keskimääräiseksi peltopinta-alaksi muodostui 60 hehtaaria, kaikkien haastattelutilojen keskimääräisen peltopinta-alan ollessa 66 hehtaaria. Peltotöitä tarjoavien tutkimustilojen peltopinta-alat vaihtelivat 30 ja 125 hehtaarin välillä.

Seitsemän tutkimustilaa ilmoitti, etteivät he voi tarjota nuorille peltotöitä tai kunnossapitotöitä. Näiden seitsemän peltotöitä tarjoamattoman tilan keskimääräiseksi peltopinta-alaksi muodostui 75 hehtaaria, joka on suurempi kuin kaikkien haastattelutilojen keskimääräinen peltopinta-ala. Peltotöitä tarjoamattomilla haastattelutiloilla oli siis enemmän peltoa kuin tiloilla, jotka voisivat tarjota nuorille peltotöitä. Tämä on tuloksena hieman yllättävä, sillä oletuksena oli, että mitä enemmän tilalla on peltoa, sitä suuremmalla todennäköisyydellä se voisi tarjota peltotöitä myös nuorille. Peltopinta-alan ollessa suuri tila tarvitsee myös suurempia ja arvokkaampia koneita. Voi olla, että kielteisesti vastanneet haastattelijat eivät halua laittaa kokematon nuorta peltotöihin arvokkailla ja suurilla ko-

neilla. Eräs kielteisesti vastannut haastateltava kuitenkin perusteli kantaansa aivan päinvastaisesti sillä, että heidän koneensa ovat pieniä ja vanhanaikaisia. Tila käyttää urakoitsijaa, eikä tila näin ollen ole halukas tarjoamaan peltotöitä nuorille. Peltotöiden ja kunnossapitotöiden osalta yksi haastateltava ei osannut sanoa, voisiko tila tarjota kyseisiä työtehtäviä nuorille.

Rakennustöitä ja lemmikinhoitotöitä olisi tarjolla kuudella tilalla. Kahdeksan tilaa kuitenkin kertoi, että heillä ei ole tarjota nuorille rakennustöitä tai lemmikinhoitotöitä. Yksi tila ei osannut sanoa, löytyisikö heiltä kyseisiä työtehtäviä. Muita konetöitä sekä koneenkorjaus/huoltotöitä oli tarjolla vain viidellä tilalla. Näiden kahden työn vastausjakauma oli identtinen. Enemmistöllä tiloista eli yhdeksällä tilalla ei ollut tarjota nuorille muita konetöitä tai koneenkorjaus/huoltotöitä. Yksi vastaaja ei osannut sanoa, voisiko tarjota nuorille kyseisiä töitä.

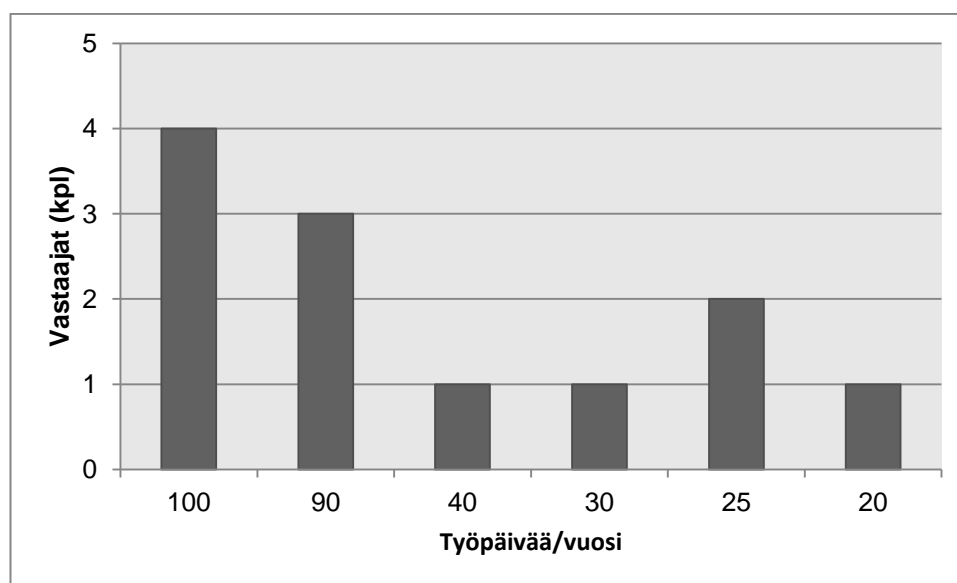
Lastenhoitotyöt eivät osoittautuneet kovinkaan suosituksi nuorille tarjottavaksi työksi. Haastattelutiloista yksitoista kertoi, että heillä ei ole tarjota lastenhoitotöitä. Kielteisesti vastanneiden keski-ikäksi muodostui 47 vuotta. Keski-ikä on sen verran korkea, joten ei ole ihme, että kyseisillä tiloilla ei ole tarjota nuorille lastenhoitotöitä. Neljä tilaa voisi tarjota nuorelle lastenhoitotöitä. Kyseisiltä tiloilta ainakin kahdelta löytyy alle 10-vuotiaita lapsia.

Ylivoimaisesti epäsuosituimmaksi nuorille tarjottavaksi työtehtäväksi osoittautui kirjanpito/toimistotyöt. Vastaajista peräti 14 kertoi, ettei heillä ole tarjota nuorille toimisto/kirjanpilotöitä. Vain yksi haastattelutila ilmoitti, että voisi tarjota nuorille kyseisiä työtehtäviä. Näiden töiden osalta vastausjakauma ei yllätä. Useat viljelijät ulkoistavat suurimman osan kirjanpilotöistä ja tekevät itse vain pakolliset työt. Tästä syystä on ymmärrettävää, että töitä ei haluta antaa nuorelle, jolla ei välttämättä ole riittävän suurta ammattitaitoa kyseisten töiden hoitamiseen.

Muiden töiden osalta kahdeksan tilaa vastasi, ettei heiltä löydy muita töitä. Neljä tilaa ei osannut sanoa, löytyisikö heiltä muita töitä. Kolme tilaa kertoi, että he voisivat tarjota nuorille myös muita töitä. Muina töinä mainittiin esimerkiksi hevosten liikutus ja roskien poltto.

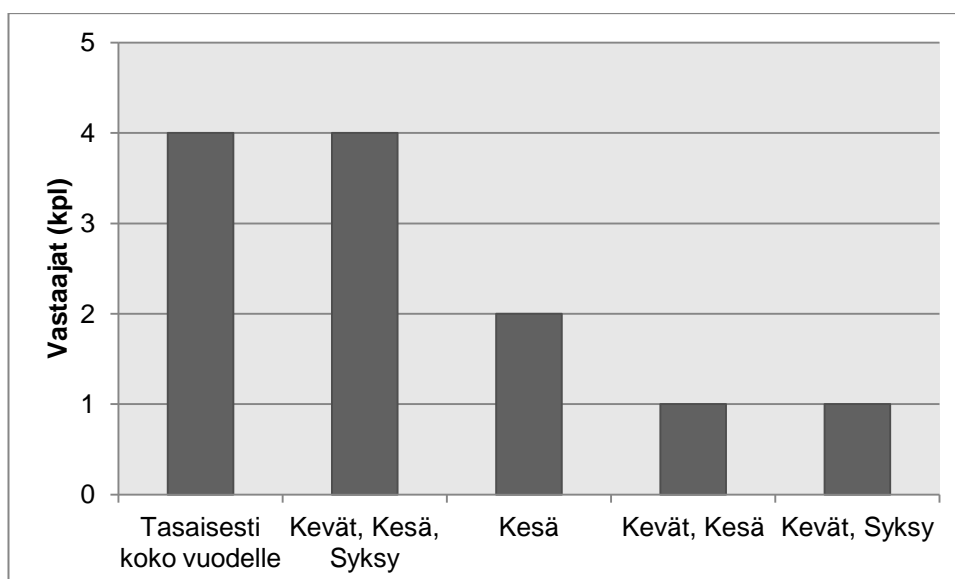
7.3.2 Työtehtävien kesto

Haastattelutilat arvioivat, kuinka moneksi työpäiväksi he voisivat tarjota nuorille töitä vuodessa. Tuloksia tarkasteltaessa kolmen tilan antamat vastaukset jätettiin tarkastelun ulkopuolelle. Tämä johtui kysymyksen väärinymmärryksestä sekä siitä, että yksi tutkimustila ei voinut tarjota nuorille minkäänlaisia työtehtäviä, eikä näin ollen vastannut kyseisiin kysymyksiin. (kuvio 5; n=12.)



Kuvio 5. Tilojen nuorille tarjoama vuotuinen työmäärä

Neljä haastattelutilaa voisi tarjota vuodessa nuorille töitä 100 työpäiväksi. Nämä kaikki tilat voisivat tarjota nuorille karjanhoitotöitä. Näistä neljästä tilasta kaksi ilmoitti tarjoavansa nuorille ainoastaan karjanhoitotöitä ja näillä tiloilla 100 työpäivän työrupeama koostuisi pääasiassa karjanhoitotöistä. Kolme tilaa puolestaan kertoi, että voisivat tarjota työtä vuodessa 90 työpäiväksi. Näillä seitsemällä 100–90 työpäivää vuodessa töitä tarjoavalla tilalla, neljällä tilalla tilanomistajien 15–24-vuotiaat lapset eivät auttaneet tilan töissä, joten heillä on oletetusti tarve lisätyövoimalle ja he voisivat työllistää nuoria noin kolmeksi kuukaudeksi. Näistä tiloista kolme voisi työllistää nuoria 100–90 työpäiväksi, vaikka omat lapset auttavat satunnaisesti tilan töissä. Loput viisi haastattelutilaa pystyisivät tarjoamaan vuotuista työtä 20–40 päiväksi. Haastattelutilat (n=12) voisivat työllistää nuoria keskimäärin 68 työpäiväksi vuodessa.



Kuvio 6. Nuorille tarjottavien työtehtävien sijoittuminen

Haastateltavat arvioivat, mihin vuodenaikaan suurin osa heidän tarjoamista työtehtävistä sijoittuisi ja kuinka pitkäkestoisia ne olisivat. Kuviosta 6 havaitaan, että suurin osa tilojen tarjoamista työtehtävistä sijoittuisi tasaisesti koko vuodelle tai yhtäjaksoisesti kevääseen, kesään ja syksyyn. Neljästä tilasta, jotka kertoivat työtehtävien sijoittuvan tasaisesti koko vuodelle, kolme voisi tarjota työtä 100 työpäiväksi vuodessa ja tarjottavat työtehtävät koostuisivat karjanhoitotöistä, jotka luonnollisesti sijoittuvat tasaisesti koko vuodelle. Sen sijaan yksikään haastateltava ei ilmoittanut, että suurin osa työtehtävistä sijoittuisi talveen. Tämä on luonnollista, koska talvella lypsykarjatilat työt koostuvat lähinnä karjanhoitotöistä ja muista pakollisista töistä, eikä niin sanottuja ylimääräisiä töitä juurikaan ole talven aikana.

7.4 Työllistettävälle nuorelle asetut vaatimukset

7.4.1 Ikä

Haastateltavilta kysyttiin, minkä ikäisen nuoren he palkkaisivat mieluiten tilallensa. Seitsemän vastaajaa kertoi, että nuoren iällä ei ole merkitystä. Loput kahdeksan tilaa palkkaisivat mieluiten nuoren, joka on iältään noin 18-vuotias. Osa vastaajista ei osannut määritellä työllistettävälle nuorelle tiettyä ikää.

Et joku 16-vuotias voi olla yhtä pätevä ko 18-vuotiaskii. - - Mut ei oikei alle 16-vuotiasta.

No mielellää yli 18 vuotias tietyst olis niiko oma ajokortti tai semmone, että pystyy liikkumaa. Et oikeestaa iällä ei muuta väliä ole sillee mut tuota. Onha se nyt tietysti nuorempia jos on mopoja ja skoottereita on semmosen matkan pääs et pystyy sillee käymää töissä ni sillo ei periaattees ole iällä väliä. Et kyyti pitää olla omasta takaa se on niiko tavallaa este.

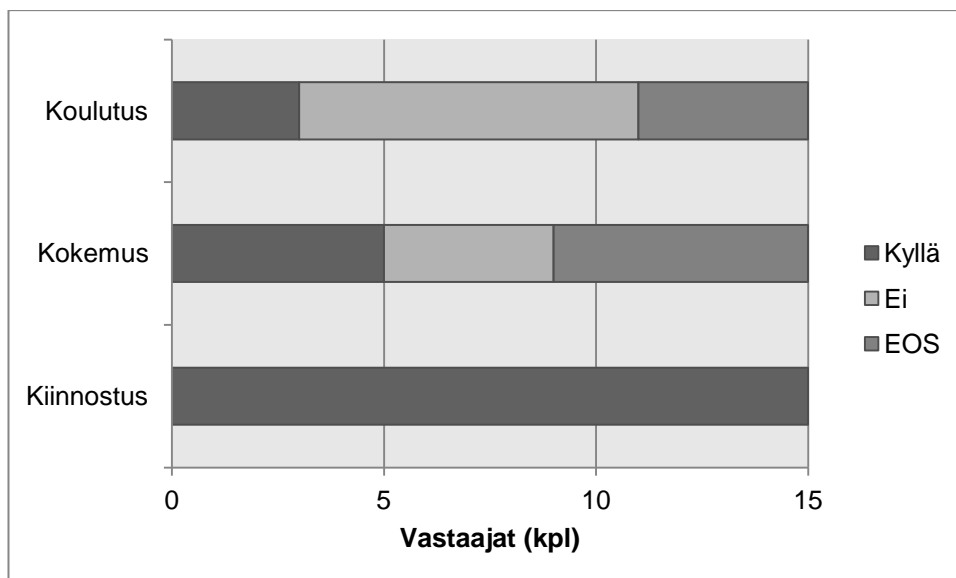
Mieluiten yli 18 vuotta. Täysikäne että. Mut tietysti se, että pystys liikkumaa omin voimin.

7.4.2 Ominaisuudet

Haastateltavilta kysyttiin, edellyttävätkö he työllistettävältä nuorelta kuviossa 7 esitettyjä ominaisuuksia. Tärkeimmäksi ominaisuudeksi osoittautui kiinnostus maatalousalaa kohtaan, jota jokainen haastateltava nuorelta edellyttää. Kiinnostuksen merkitys korostui myös haastattelun avoimessa kysymyksessä: Minkälaisia muita ominaisuuksia ja taitoja vaatisitte työllistettävältä nuorelta? Puolet vastaajista korosti kiinnostuksen merkitystä myös avoimessa kysymyksessä, vaikka asiasta oli kysytty kertaalleen jo osion alussa. Työllistettävällä nuorella tulee siis olla kiinnostusta maatalousalaa kohtaan.

Se on vähän vastenmielistä jos se ei tunnu omalle alalle, se on vähä vaikeeta.

Tärkeäksi työllistettävälle nuorelle asetetuksi vaatimukseksi avoimen kysymyksen perusteella osoittautui myös oma-aloitteisuus. Seitsemän haastateltavaa edellyttää työllistettävältä nuorelta oma-aloitteisuutta. Oma-aloitteisuudesta ei kysytty osion aiemmissä kysymyksissä.



Kuvio 7. Työllistettävältä nuorelta edellytettäviä ominaisuuksia

Sen sijaan hieman yllättävää oli että, maatalousalan koulutusta ei pidetty kovinkaan tärkeänä. Enemmistö vastaajista, kahdeksan vastaajaa, oli sitä mieltä, että nuorella ei tarvitse olla maatalousalan koulutusta. Muutama kieltävästi vastannut perusteli vastaustaan sillä, että koulutus ei ole välttämätön. Lähes kaikki vastaajat, jotka eivät osanneet sanoa edellyttävätkö he työllistettävältä nuorelta maatalousalan koulutusta, perustelivat vastaustaan sillä, että koulutus ei ole välttämätön. Eräs vastaaja ei osannut vielä sanoa kantaansa asiaan, mutta pohti sitä.

Se maatalousalan koulutuskii on nii, jos hää on saanu jonkun kasviviljelyalan koulutuksen ni siitä ei oo karjanhoitotöissä apua, mut jos hää on käyny karjanhoitokoulun ni siit on tietenkii paljokii apua ja tuokii on en osaa sanoa. Riippuu paljon henkilöstä.

Haastateltavista peräti kuusi ei osannut sanoa, edellyttääkö työllistettävältä nuorelta aiempaa kokemusta maatalousalan työstä.

Jos tää nuori on innostunut tai kiinnostunut nii se kyllä oppii nää hommat aika nopeesti. Et se ei sillä tavalla ihan välttämätöntä ole. Mut tää on vähä semmone tähä vois vastata kylläkii kyllä. Mieluummi tietysti maatalouskokemusta ko ei.

Yksi vastaaja perusteli vastaustaan omalla kokemuksella.

- - kokemus on osottanu sen, että vaikka oliskii kokemusta ni se ei välttämättä vaikuta. On ollu semmosiaki, jolla ei oo ollu minkäälais-ta kokemusta mutta ne on ollu muutaman viikon jälkee erittäin mo-tivoituneita ja miten mä nyt sanosin, erittäin hyviä työntekijöitä. Tuohon mä nyt en osaa sanoa muuta ku en osaa sanoa. Se riippuu niin paljo siitä henkilöstä.

Kolmannes vastaajista kuitenkin edellyttää, että nuorella on aiempaa kokemus-ta maataloustöistä. Kokemusta edellyttäneiden tilojen nuorille tarjottavat työteh-tävät vaihtelivat. Yksi tila ei voisi tarjota nuorille minkäälaisia työtehtäviä, vaik-ka edellyttääkin kokemusta maataloustöistä. Nämä viisi myönteisesti vastannut-ta tilaa edellyttävät nuorelta aiempaa kokemusta maataloustöistä, mutta yksi-kään tila ei voisi tarjota nuorelle kirjanpito/toimistotöitä.

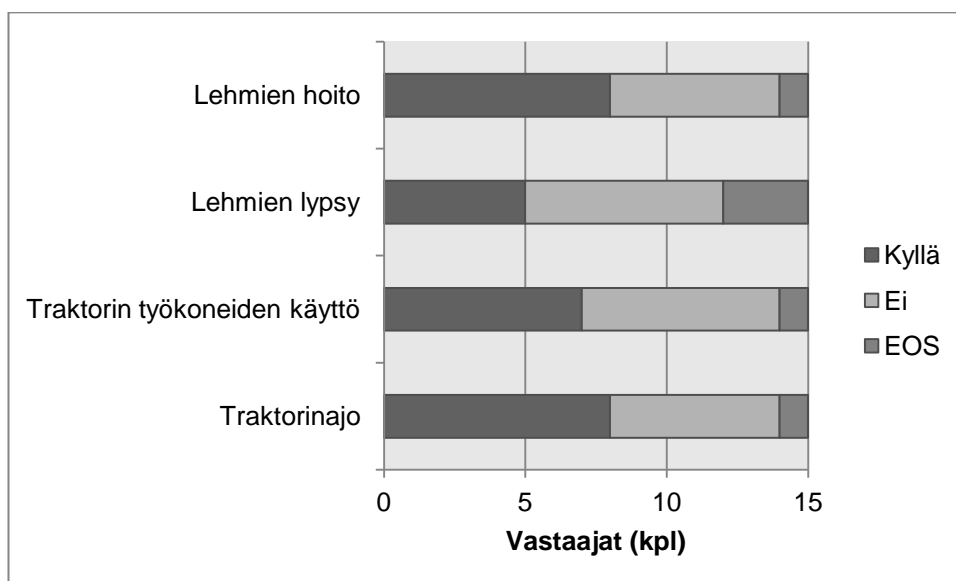
Avoimessa kysymyksessä tuli ilmi myös muita nuorelta vaadittavia ominaisuuksia. Eläinrakkaus toistui kolmessa vastauksessa. Ominaisuuksista joustavuus, vastuullisuus, huolellisuus, halukkuus ja motivaatio esiintyivät avoimessa kysy-myksessä kaksi kertaa. Kerran mainittuja ominaisuuksia olivat työteliäisyys, in-nokkuus, terveys ja maalaisjärki.

7.4.3 Taidot

Haastateltavia pyydettiin arvioimaan, tuleeko työllistettävällä nuorella olla kuvi-ossa 8 esitettyjä taitoja. Tärkeäksi taidoksi osoittautui itsenäinen traktorinajotai-to. Hieman yli puolet haastateltavista, kahdeksan vastaajaa, edellyttää, että työllistettävä nuori osaa entuudestaan itsenäisesti ajaa traktoria. Itsenäistä trak-torinajotaitoa perusteltiin muun muassa seuraavasti.

Kyllä jossain määrin. Ei niinko kovin haasteellisia tehtäviä, mut et pystyis siirtämään tarvittaessa. Et sais liikkeelle.

Näistä kahdeksasta vastaajasta viisi tilaa voisi tarjota nuorelle peltotöitä tai mui-ta konetöitä. Kaksi vastaajaa edellytti itsenäistä traktorinajotaitoa, vaikka heillä ei ole tarjota nuorelle peltotöitä tai muita konetöitä. Haastattelutiloista, jotka edellyttävät nuorelta itsenäistä traktorinajotaitoa, seitsemän edellyttää nuorelta myös taitoa käyttää traktorin työkoneita itsenäisesti.



Kuvio 8. Työllistettävältä nuorelta edellytettäviä itsenäisesti suoritettavia taitoja

Haastattelutiloista kahdeksan edellytti, että työllistettävä nuori osaa entuudestaan itsenäisesti hoitaa lehmiä. Yksi myönteisesti vastannut haastateltava perusteli valintaansa sillä, että lehmiä ei saisi ainakaan pelätä. Näistä kahdeksasta tilasta seitsemän voisi tarjota nuorelle karjanhoitotöitä, yksi tila ei osannut sanoa. Sen sijaan lehmien itsenäistä lypsytaitoa ei pidetty kovinkaan tärkeänä, vaikka 11 haastateltavaa voisi tarjota nuorille karjanhoitotöitä. Lehmänlypsytaitoa edellytti vain viisi haastateltavaa. Haastateltavista seitsemän oli sitä mieltä, että itsenäistä lehmänlypsytaitoa ei tarvita. Yksi haastateltava perusteli kielteistä vastaustaan sillä, että heidän tilalla lypsyn hoitaa lypsyrobotti.

Avoimessa kysymyksessä haastateltavilta kysyttiin minkälaisia muita ominaisuuksia ja taitoja he vaatisivat työllistettävältä nuorelta. Annetut vastaukset koostuivat lähinnä nuorilta vaadituista ominaisuuksista. Yksi vastaaja mainitsi, että työllistettävällä nuorella tulee olla kyky työskennellä yksin. Muita vaadittuja taitoja haastateltavat eivät maininneet.

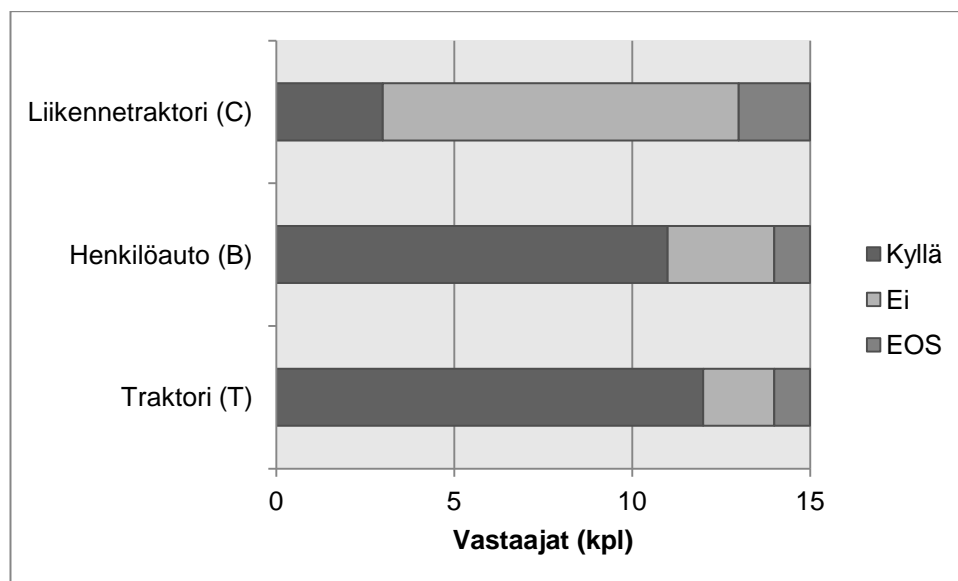
7.4.4 Muut vaatimukset

Kuviosta 9 havaitaan, mitä ajokortteja haastattelutilat edellyttävät olevan työllistettävällä nuorelta. Tärkeänä pidettiin, että työllistettävällä nuorella on traktorin

ajamiseen oikeuttava T-ajokortti. Haastateltavista 12 tilallista edellyttää nuorelta T-ajokorttia. Näistä tiloista puolet edellytti korttia vaikka he eivät voisi tarjota työllistettävälle nuorelle peltotöitä tai muita konetöitä. Liikennetraktorin ajamiseen oikeuttavaa C-ajokorttia edellytti vain kolme haastateltavaa. Näistä kolmesta tilasta kaksi tilaa voisi tarjota nuorelle peltotöitä tai muita konetöitä. Peräti kymmenen vastaajaa oli sitä mieltä, että liikennetraktorin ajamiseen oikeuttavaa C-ajokorttia ei tarvita. Vastausta perusteltiin muun muassa sillä, että tilalla ei ole käytössä liikennetraktoreita. Henkilöauton ajamiseen oikeuttavaa B-ajokorttia edellytti 11 vastaajaa. Vastausta perusteltiin lähinnä liikkumisella.

Jos tääl töis käy ni on aika vaikee jos ei ite pääse liikkuu.

Liikkumisen takia ja et saattaa tulla et pitää autolla hakea jotaki. Ni se on eduksi.



Kuvio 9. Työllistettävältä nuorelta edellytettävät ajokortit

Haastateltavilta kysyttiin edellyttävätkö he, että työllistettävä nuori on suorittanut hygieniapassin. Enemmistö vastaajista, 10 vastaajaa oli sitä mieltä, ettei hygienia passia tarvita. Vain kaksi vastaajaa edellyttää hygieniapassia. Kolme ei osannut sanoa kantaansa.

Tutkimuksessa kartoitettiin edellyttävätkö haastattelutilat nuorelta kiinnostusta pidempiaikaiseen työskentelyyn eli onko hän kiinnostunut työskentelemään tilalla satunnaisin väliajoin. Vastaukset jakautuivat tasaisesti. Kuusi vastaajaa edel-

lyttää kiinnostusta pidempiaikaiseen työskentelyyn, kuusi vastaajaa taas ei edellyttä. Kolme haastateltavaa ei osannut sanoa kantaansa.

7.5 Työllistämisen kustannukset

7.5.1 Tila työnantajana

Haastateltavia pyydettiin arvioimaan, minkä suuruista tuntihintaa (ei sis. ALV) he olisivat valmiita maksamaan työllistettävälle nuorelle toimiessaan itse työnantajana (taulukko 5; n=13). Kaksi haastattelutilaa ei osannut kertoa tarkkaa tuntihintaa, vaan he antoivat tuntihintahaarukat: 10–15 euroa ja 8–15 euroa. Nämä tilat jätettiin taulukon 5 ulkopuolelle.

Taulukossa 5 esitettyjen tuntipalkkojen keskiarvoksi muodostui 8,5 euroa. Suosituimmaksi nuorelle maksettavaksi tuntipalkaksi muodostui kahdeksan euroa. Viisi tilaa maksaisi nuorelle kahdeksan euroa tunnilta. Neljä tilaa olisi valmiita maksamaan nuorelle 10 euroa tunnilta. Useat haastateltavat kuitenkin korostivat, että kyseessä on lähtöpalkka, jota voidaan tarpeen mukaan korottaa.

Et sitte tietysti ni kokemuksen mukaa lähtee nostamaa.

Sitä mukaa mitä hommat lähtee luistamaa ni vois nostaa.

Taulukko 5. Nuorille maksettava tuntipalkka tilan toimiessa itse työnantajana

Palkka (€/h)	Kpl	%
6	1	8
7	1	8
8	5	38
9	2	15
10	4	31

Vastauksia tarkasteltaessa tulee muistaa, että nuorelle maksettava palkkakustannus muodostuu suuremmaksi, lisättäessä siihen arvonlisävero ja palkan sivukulut.

Haastateltavilta kysyttiin, maksaisivatko he tuntipalkan sijaan mieluummin urakkapalkkaa toimiessaan itse työnantajana. Suurin osa vastaajista, yhdeksän tilaa, maksaisi nuorelle mieluummin tuntipalkkaa kuin urakkapalkkaa. Vain neljä tilaa valitsisi tuntipalkan sijaan urakkapalkan. Kaksi tilaa ei osannut sanoa kantaansa.

Se nyt riippuu työnlaadusta että mikä on helppo urakkapalkkana maksaa tai sitte myös tuntitaksalla onnistuis. - - jos ajattelee että joku rakennushomma tai joku korjaushomma, tyyliin maalaus. Tälläne. Ni se nyt on selkeetä ottaa urakkapalkalla tai joku kasvimaan kääntämine tai joku tälläne nurmikonajaminen ni semmoset. Mut sitte joku karjahoitotyökii ni se on tuntipalkka.

7.5.2 4H-yhdistyksen työllistämistoiminta

Ostaessaan palvelun paikallisen 4H-yhdistyksen nuorten työllistämistoiminnan kautta, haastattelutilat olisivat valmiita maksamaan nuoren suorittamasta työstä hieman korkeampaa tuntihintaa kuin toimiessaan itse työnantajana (taulukko 6). Yksi haastattelutila ei osannut päättää tarkkaa tuntihintaa, vaan antoi vastaukseksi tuntihintahaarukan 8–15 euroa. Tämä tila jätettiin taulukon 6 (n=14) ulkopuolelle. Kuusi tilaa olisi valmiita maksamaan nuoren tekemästä työstä 10 euroa tunnilta. Tällöin tuntihinta maksettaisiin paikalliselle 4H-yhdistykselle, joka maksaa nuorelle palkan. Nuorelle työstä käteen jäävä osuus on pienempi kuin 10 euroa tunnilta, koska hinta sisältää myös palkan sivukulut ja pienen korvauksen 4H-yhdistykselle. Kolme tilaa olisi valmiita maksamaan nuoren suorittamasta työstä 15 euroa tunnilta. Annetut tuntihinnat eivät sisällä arvonlisäveroja, joten todellisuudessa työstä maksettava hinta muodostuu hieman korkeammaksi.

Taulukko 6. Nuoren työstä maksettava tuntipalkka ostettaessa työpalvelu paikalliselta 4H-yhdistykseltä

Palkka (€/h)	Kpl	%
8	1	7
10	6	43
12	1	7
13	1	7
15	3	21
EOS	2	14

Useat haastateltavat kokivat tässä kysymyksessä tuntihinnan määrittämisen hankalaksi. 4H-yhdistyksen työpalvelu tuntui olevan lähes kaikille vastaajille entuudestaan tuntematon. 4H-yhdistyksen työllistämistoiminnan tuntemuksesta tai käytöstä ei kysytty erikseen, mutta useat antoivat ymmärtää, että eivät tienneet kyseisestä palvelusta. Näin ollen joillekin haastateltaville piti hieman avata kysymyksen taustaa ennen kuin he antoivat lopullisen vastauksensa. Haastateltavan johdattelua pyrittiin välttämään.

Myös tässä kysymyksessä kartoitettiin urakkapalkkahinnoittelun mahdollisuutta. Yli puolet vastaajista, 10 haastateltavaa, piti tuntikorvausta urakkapalkkaa parempana. Vastausta perusteltiin samalla tavalla kuin kysyttäessä urakkapalkan mahdollisuutta toimiessa itse työnantajana. Yksi tila perusteli vastaustaan kokemuksen puutteella.

No mielummi tuntikorvausta. Et meil ei oo tästä urakkakorvauksesta nii kokemusta et se varmaa juontaa siitä et sen takia se ei kiinnosta.

Näistä kymmenestä tilasta yhdeksän tilaa piti tuntikorvausta parempana myös toimiessaan itse työnantajana. Kolmen tilan mielestä urakkapalkkaus olisi tuntipalkkausta parempi. Kaksi tilaa ei osannut sanoa kantaansa.

7.5.3 4H-yrittäjä

Suurin osa vastaajista, 10 haastattelutilaa, olisi valmiit ostamaan tarvitsemansa työpalvelun 4H-yrittäjänä toimivalta nuorelta. Valintaa perusteltiin muun muassa yrittäjän ammattitaidolla.

Jos olis hyvä joku tietyn alan, osais jonkuu vaikka yhenkii alan esim. metsäala. taimikonraivaus ni kyllä oisin valmis ostamaa.

Kaksi haastateltavaa vastasi kysymykseen kieltävästi ja kolme tilaa ei osannut sanoa kantaansa asiaan.

Taulukosta 7 havaitaan, että 4H-yrittäjänä toimivalle nuorelle maksettava tuntipalkka vaihteli melko suuresti vastaajien kesken. Yksi haastattelutila ei osannut

sanoa tarkkaa tuntihintaa, joten se jätettiin taulukon 7 (n=14) tarkastelun ulkopuolelle. Haastattelutiloista peräti viisi ei osannut sanoa kuinka suurta tuntihintaa he voisivat maksaa 4H-yrittäjän suorittamasta työstä. Tätä perusteltiin muun muassa sillä, että nuoren ammattitaito ja aktiivisuus vaikuttaa nuorelle maksettavaan palkkaan. Muiden vastaajien tuntihinnan suuruudet vaihtelivat kahdeksan euron ja 20 euron välillä.

Taulukko 7. 4H-yrittäjänä toimivalle nuorelle maksettava tuntipalkka

Palkka (€/h)	Kpl	%
8	1	7
10	3	21
12	1	7
13	1	7
15	2	14
20	1	7
EOS	5	36

7.6 Työllistäminen yhteistyössä muiden maatilayritysten kanssa

Haastateltavilta kysyttiin olisivatko he valmiita työllistämään nuoren yhteistyössä muiden maatilayritysten kanssa. Yhdeksän haastattelutilaa vastasi kysymykseen myöntävästi. Kolme tilaa ei työllistäisi nuorta yhteistyössä muiden maatilayritysten kanssa. Kolme tilaa ei osannut sanoa kantaansa asiaan.

Taulukko 8. Paras yhteistyökumppanien määrä

Maatilayritys (kpl)	Vastaajia (kpl)
2	2
3	1
2 - 3	2
2 - 4	2
3 - 4	2

Kysyttäessä parasta yhteistyökumppanien määrää, määrä vaihteli myönteisesti vastanneiden tilojen (n=9) osalta kahden ja neljän tilan välillä (Taulukko 8). Kaikki eivät osanneet sanoa tarkkaa yhteistyökumppanien määrää, koska pitivät sitä tapauskohtaisena. Pääasia, että työllistämisestä saataisiin toimiva kokonaisuus, johon kaikki osapuolet olisivat tyytyväisiä.

7.7 Nuorten työllistämisen esteet

Haastateltavilta kysyttiin mikä estää nuorten työllistämisen heidän maatilayrityksessään. Vastaajille annettiin viisi valmista vastausvaihtoa, joista tuli valita kaksi tärkeintä työllistämisen estettä. Haastateltaville annettiin myös valittavaksi vaihtoehto muu, mikä. Kolme haastattelutilaa valitsi ainoastaan yhden työllistämisen esteen. Loput 12 tilaa valitsivat kaksi tärkeintä nuorten työllistämisen estettä. Vastauksissa ei eroteltu sitä, kumpi valituista työllistämisen esteistä on painoarvoltaan tärkeämpi. Vastausten jakautuminen eri vaihtoehtojen kesken havaitaan taulukosta 9.

Taulukko 9. Nuorten työllistämisen tärkeimmät esteet

Työllistämisen este	Vastaajia (kpl)
Liian korkea hinta ja sopivan nuoren löytyminen	4
Puutteellinen ammattitaito ja sopivan nuoren löytyminen	3
Liian korkea hinta ja työllistämisen prosessin monimutkaisuus	3
Sopivan nuoren löytyminen ja työllistämisen prosessin monimutkaisuus	1
Liian korkea hinta ja puutteellinen ammattitaito	1
Sopivan nuoren löytyminen	2
Muu, mikä	1

Merkittävimmiten työllistämisen esteiksi haastateltavien keskuudessa osoittautui työtehtävään sopivan nuoren löytyminen ja liian korkea hinta. Kymmenen haastattelutilaa valitsi kahden tärkeimmän esteen joukkoon työtehtävään sopivan nuoren löytymisen. Asiaa perusteltiin muun muassa aiemmin mainituilla työllistettävältä nuorelta edellytettävillä ominaisuuksilla, kuten kiinnostuksella ja omaaloitteisuudella. Eräs vastaaja pohti, löytyykö nykyisin maataloudesta kiinnostuneita nuoria. Toista puolestaan mietitytti vieraan ihmisen palkkaaminen tilalle töihin.

Jos iha tuntematonta ihmistä alkaa, ettei tunne entuudestaan, ni vähä pelottaa se et siit tulee jonkiilaista sotkua et se ei oookkaa sitte sopiva henkilö siihe hommaa. Etukätee aateltuna pitää sitä niiko semmosena kynnyskysymyksenä. Ko ei tiijä etukätee et minkälaine ihmine on.

Haastattelutiloista kahdeksan oli sitä mieltä, että nuoren työstä maksettava liian korkea hinta on kahden tärkeimmän työllistämisen esteen joukossa. Asiaa perus-

teltiin muun muassa sillä, että maataloudesta jää tuloa yrittäjälle vähän, eikä tällöin jää paljoakaan rahaa nuoren palkkakustannuksen maksuun. Eräs vastaaja puolestaan pohti asiaa sillä, että hyvä palkka motivoisi nuorta työskentelyssä. Kun haastateltavilta kysyttiin maksettavia tuntipalkkoja eri työllistämismuodoissa, useat vastaajat pohtivat, että ammattitaidottomalle nuorelle ei oltaisi valmiita maksamaan korkeaa palkkaa, mutta taitojen kehittyessä palkkaa voitaisiin nostaa. Useat vastaajat siis olivat sitä mieltä, että liian korkea hinta liittyy nuoren puutteelliseen ammattitaitoon.

Neljä vastaajaa valitsikin kahden tärkeimmän työllistämisesteen joukkoon puutteellisen ammattitaidon. Yksi haastateltava perusteli vastaustaan sillä, että heillä ollaan väsyneitä nuorten opettamiseen. Opettaminen koetaan raskaana ja aikaa vievänä, mutta toisaalta sen ymmärretään kuuluvan asiaan ja olevan tärkeää. Näistä neljästä tilasta yksikään tila ei kuitenkaan edellyttänyt nuorelta maatalousalan koulutusta, kun asiasta kysyttiin aiemmin haastattelussa. Näin ollen nämä vastaukset ovat hieman ristiriidassa keskenään. Puutteellinen ammattitaito koetaan esteenä, mutta maatalousalan koulutusta ei kuitenkaan vaadita.

Työllistämisprosessin monimutkaisuus valikoitui neljällä vastaajalla kahden tärkeimmän työllistämisesteen joukkoon. Tätä vastaajat perustelivat muun muassa lisääntyneillä paperitöillä; pitää tehdä ilmoitukset vakuutusyhtiöihin, huolehtia palkanmaksusta ynnä muista vastaavista toimista. Asiaa perusteltiin myös sillä, että tilalla ei ole oikein perehdytty siihen, mitä työllistäminen maatilayritykseltä vaatii.

Yksi vastaaja tila ilmoitti työllistämisen esteeksi muun syyn. Syynä olivat tilan vanhanaikaiset maatalouskoneet ja urakointipalveluiden käyttö. Vanhanaikaisia maatalouskoneita pidettiin jopa työturvallisuusriskinä. Muutama haastateltava kertoi kysymyksen yhteydessä, että vieraan nuoren työllistämisen esteenä on se, että omat lapset työskentelevät tilalla. Eräs haastateltava mainitsi, että jos nuori ei pysty kulkemaan tilalle töihin omilla kulkuneuvoilla, se voi toimia työllistämisen esteenä.

Haastateltaville annettiin valittavaksi myös vastausvaihtoehto: yrittäjän työnantajatietouden puute. Yksikään haastateltava ei valinnut kyseistä vaihtoehtoa kahden tärkeimmän nuorten työllistämiseen joukkoon. Toisaalta voi olla, että jotkut haastateltavista ovat ajatelleet työllistämisen prosessin monimutkaisuuden ja yrittäjän työnantajatietouden puutteen melko samanlaisiksi vastausvaihtoehtoiksi. Oli kuitenkin hieman yllättävää, että yrittäjän työnantajatietouden puute ei ollut kahden tärkeimmän esteen joukossa. Etukäteisolettamuksena oli, että monet maatilayrittäjät eivät tiedä minkälaisia velvoitteita työnantajalle kuuluu tai mitä toimenpiteitä nuoren palkkaaminen vaatii.

8 Valmiudet nuorten työllistäjinä

8.1 Työllistäminen nykytilanteessa ja tulevaisuudessa

Haastattelutilanteessa tutkimustiloilta ei ymmärretty kysyä, ovatko he työllistäneet nuoria aiemmin. Tutkimuksen kannalta olisi ollut hyvä tietää, minkä ikäisiä nuoria tilat ovat työllistäneet, mitä töitä nuoret ovat tehneet ja miksi nuoret on palkattu tilalle töihin. Onko nuori ollut tutustumassa työelämään tai vaikkapa ammattiopintoihin kuuluvassa harjoittelussa? Onko tila käyttänyt 4H-yhdistysten tarjoamaa nuorten työllistämistoimintaa? Näitä tietoja tiloilta ei siis suoranaisesti saatu, mutta asioista saatiin jonkin verran tietoja tarkastelemalla nauhoitetuista haastatteluista litteroituja aineistoja.

Haastattelun alussa tiloilta kysyttiin, auttavatko tilan omistajien 15–24-vuotiaat lapset tilan töissä. Tiloista yli puolet, kahdeksan tilaa, ilmoitti lasten auttavan tilan töissä. Tällöin kyseiset tilat ovat työllistäneet nuoria aiemmin tai työllistävät heitä parasta aikaa. Lopuilla seitsemällä tilalla tilan omistajien 15–24-vuotiaat lapset eivät auttaneet tilan töissä. Kysymysten ulkopuolisen tiedon perusteella kuitenkin havaittiin, että neljä tilaa oli työllistänyt nuoria aiemmin. Yksi vastaaja ilmoitti, että nuoria on ollut mukana talkoohommissa. Muutama alle 18-vuotias nuori on ollut tilalla myös palkattuna työvoimana. Eräs tila on työllistänyt nuoren rakennustöihin. Yhdellä tilalla nuori työskentelee koulun ohella. Yhdellä tilalla oli ollut harjoittelijoita. Näiden neljän tilan lisäksi yksi vastaaja oli iältään 24-vuotias, joten myös tämän tilan oletetaan työllistävän nuoria, koska vastaaja itse on nuori aikuinen. Kahden vastaajatilan osalta haastatteluista ei suoranaisesti ilmennyt ovatko he työllistäneet nuoria aiemmin. Toinen vastaaja kuitenkin totesi, että hänellä ei ole kokemusta työnantajana toimimisesta, joten voidaan olettaa, että kyseisellä tilalla ei ole työllistetty nuoria.

Tutkimukseen osallistuneista tiloista suurin osa, yksitoista tilaa, pitää nuorten työllistämistä maatilayrityksiinsä realistisena vaihtoehtona. Kaksi tilaa oli sitä mieltä, että nuoren työllistäminen ei ole realistinen vaihtoehto. Asiaa perusteltiin sillä, että tilan nykyinen työvoima on riittävä. Kaksi tilaa ei osannut sanoa, onko

nuoren työllistäminen realistinen vaihtoehto. He pohtivat kantaansa esimerkiksi sopivan nuoren löytymisellä. Haastateltujen lypsykarjatilojen voidaan todeta suhtautuvan positiivisesti nuorten työllistämiseen maatilayrityksissään.

8.2 Potentiaaliset työllistäjät

Sitä minkälaiset Etelä-Karjalan alueen lypsykarjatilat ovat potentiaalisia nuorten työllistäjiä, on hankala arvioida näin suppean otoksen perusteella. Lähtöoletuksena oli, että tilakooltaan ja lypsylehmämäärältään suuremmat tilat voisivat työllistää nuoria pienempiä tiloja todennäköisemmin. Oletettiin, että 2000-luvulla sukupolven vaihdoksen toteuttaneet ja viime vuosina investointeja tehneet tilat voisivat olla potentiaalisimpia nuorten työllistäjiä kuin tilat, joilla ei ole esimerkiksi jatkajaa ja toimintaa ollaan näin ollen pikku hiljaa supistamassa.

Tutkimukseen osallistuneet 15 maakunnan lypsykarjatilaa olivat peltopinta-alaltaan huomattavasti suurempia kuin Etelä-Karjalan maatilat keskimäärin. Tutkimukseen valikoitui siis mukaan keskimääräistä suurempia tiloja. Tämä johtui osittain varmasti siitä, että tutkimuksen otos painottui suurimpiin maidontuottajakuntiin, Parikkalaan ja Lappeenrantaan.

Kaikki tutkimukseen osallistuneet yli 30 lypsylehmän tilat pitivät nuorten työllistämistä maatilayritykseensä realistisena vaihtoehtona. Näiden tilojen nuorille tarjoamat työtehtävät kuitenkin vaihtelivat laajasti. Osa suurimmista tiloista voisi tarjota nuorille ainoastaan karjanhoitotöitä, osa puolestaan lähes kaikkia haastattelutilanteessa mainittuja työtehtäviä. Tarjottavien työpäivien kestot sen sijaan eivät vaihdelleet niinkään paljon. Tutkimukseen osallistuneet yli 30 lypsylehmän tilat voisivat tarjota nuorille töitä vuodessa keskimäärin noin 70 työpäiväksi. Alle 30 lypsylehmän tiloilla töitä puolestaan tarjottaisiin keskimäärin noin 50 työpäiväksi. Kyseisen tutkimuksen osalta oletus siitä, että tilakooltaan suuremmat lypsykarjatilat ovat potentiaalisimpia nuorten työllistäjiä kuin pienemmät lypsykarjatilat, näyttää pitävän paikkaansa, mutta väitettä ei voida yleistää näin pienen otoksen perusteella.

Kolmella haastattelutilalla sukupolvenvaihdos oli toteutettu 2000-luvulla. Nämä kolme tilaa olivat kooltaan yli 30 lypsylehmän tiloja. Haastattelutilojen viime vuosina tekemien investointien määrää tai kustannuksia ei ymmärretty kartoittaa haastattelutilanteessa. Tästä syystä on hankala arvioida, ovatko 2000-luvulla sukupolvenvaihdoksen tehneet ja viime vuosina investoineet tilat potentiaalisimpia nuorten työllistäjiä kuin kauemmin nykyisellä omistajalla olleet ja vähemmän investointeja viime vuosina tehneet tilat.

Lähes jokainen tutkimustila suhtautui suoritettuun tutkimukseen sekä nuorten työllistämiseen positiivisesti. Sillä perusteella lähes jokaista haastateltua 15 Etelä-Karjalan lypsykarjatilaa voitaisiin pitää potentiaalisena nuorten työllistäjänä. Kyseiset tilat voisivat olla vieläkin merkittävämpiä nuorten työllistäjiä, mikäli tutkimuksessa havaitut työllistämisen esteet pystyttäisiin poistamaan.

8.3 Työllistämisesteiden poistaminen

Kysyttäessä kahta tärkeintä työllistämisen estettä esiin nousivat vaihtoehdot työtehtävään sopivan nuoren löytyminen sekä nuoren työstä maksettava liian korkea hinta. Näiden kahden työllistämisesteen nousu kahden tärkeimmän työllistämisesteen joukkoon oli arvattavissa, sillä ennako-oletuksena oli, että ammattitaidottomalle nuorelle ei olla valmiita maksamaan kovinkaan suurta palkkaa. Arveltiin myös että maatilayrityksissä työskentelystä kiinnostuneet nuoret ja töitä tarjoavat maatilayritykset eivät kohtaa toisiaan.

Kuinka näitä työllistämisesteitä voitaisiin poistaa siten, että saavutettaisiin tilanne, jossa nuorille saataisiin töitä ja maatilayrityksille, erityisesti lypsykarjatiloilta, lisätyövoimaa? Tilallisten tulisi ensimmäisenä miettiä, minkälainen nuori on heidän mielestään sopiva tarjottaviin työtehtäviin. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työllistettävältä nuorelta ei välttämättä edellytetä maatalousalan koulutusta. Havaittiin myös, että nuorten työllistämiseen lypsykarjatiloilta vaikuttaa nuoren persoonallisuus ja luonne. Halutaan, että nuori on kaikin puolin sopiva tarjottaviin työtehtäviin. Asiasta ei suoranaisesti kysytty haastateltavilta, mutta havaittiin,

etteivät kaikki haastateltavat välttämättä tienneet, minkälainen työllistettävän nuoren tulisi olla, että hänet työllistettäisiin tilalle.

On ymmärrettävää, että vallitsevassa taloustilanteessa ja epävarman tukipolitiikan aikana tilalliset eivät ole valmiita maksamaa nuoren suorittamasta työstä kovinkaan korkeaa hintaa. Useat maatilayrittäjät saattavat ajatella, että nuoret vaativat automaattisesti korkeaa palkkaa tehdystä työstä. Tämä tuskin pätee kuitenkaan jokaisen nuoren kohdalla. Voi olla, että monelle nuorelle pienikin ansio koulun tai opiskelun ohella on tärkeää. Palkkakustannuksesta olisi hyvä puhua avoimesti heti alusta saakka, vaikka työllistäminen ei olisi vielä täysin varmaakaan. On myös tärkeää kertoa nuorelle, mistä palkkakustannus kokonaisuudessaan muodostuu. Nuoren on hyvä ymmärtää, että työnantajalle kertyy työllistämisestä kuluja hieman enemmän kuin mitä nuorelle työstä maksetaan. Palkka on aina neuvoteltavista. Työehtosopimusta tulee noudattaa ja sen sisältöä olisi hyvä käydä yhdessä nuoren kanssa läpi. Myös palkitseminen on tärkeää. Minimipalkalla on hyvä aloittaa, mutta ammattitaidon karttuessa palkkaa on myös perusteltua nostaa.

Tietyn henkilön sopivuutta kyseiseen työtehtävään ei toisaalta voi tietää, ennen kuin henkilö on kyseistä työtä tehnyt. Työehtosopimuksessakin on säädetty koeajasta ja siihen liittyvistä käytännöistä. Koeaika on hyvä mittari, sekä nuorelle itselleen että työnantajalle, mitata työhön sopivuutta ja siinä viihtyvyyttä. Työnantaja voi tutustua nuoreen myös etukäteen ennen työsuhteen solmimista ja näin voidaan varmistaa onko kyseinen nuori luonteeltaan ja persoonallisuudelta työhön sopiva. Myös nuorelle tulee varmasti luottavaisempi olo, kun työnantaja on muodostunut jo hieman tutummaksi.

9 Päätäntä

9.1 Tulosten tarkastelu

Ainakin haastatelluilla maakunnan lypsykarjatililla näyttää olevan kiinnostusta nuorten työllistämiseen maatilayrityksissään. Asiaan ja koko suoritettuun tutkimukseen suhtauduttiin odotettua positiivisemmin. Useat tilat olivat työllistäneet nuoria jo aiemminkin, lähinnä omia lapsiaan tai nuoria, jotka ovat olleet suorittamassa ammatillisiin opintoihin liittyvää harjoittelua.

Nuorille voitaisiin tarjota hyvin erilaisia työtehtäviä, mutta karjanhoitotyöt, metsänhoitotyöt ja siistimistyöt nousivat tarjotuimmiksi töiksi. Karjanhoitotöiden ja siistimistöiden osalta tämä oli oletettua, mutta metsänhoitotöiden kysyntä yllätti. Kirjanpito- ja toimistotöitä kovinkaan moni tila ei ollut halukas tarjoamaan nuorelle. Tämä oli odotettavissa, vaativathan kyseiset työt tietoa, taitoa ja tarkkuutta. Pelto- ja konetöiden vähäinen tarjonta oli hieman yllättävää, sillä oletuksena oli, että varsinkin keväisin kone- ja peltotöissä tarvittaisiin lisätyövoimaa. Tutkimuksessa ei selvitetty tilojen urakointipalvelujen käyttöä. Voi olla, että useat haastattelutilat käyttävät kyseisiin töihin urakoitsijoita. Toisaalta kyseiset työt vaativat myös perehdyttämistä ja ammattitaitoa sekä sisältävät paljon vastuuta. Näistäkään syistä kyseisiä töitä ei ehkä haluta tarjota nuorelle, vaan vaihtoehtoisesti palkataan lisätyövoimaksi ammattitaidon jo valmiiksi omaava työntekijä.

Työllistettävällä nuorella tulisi olla kiinnostusta maatalousalaa kohtaan, että hän työllistyisi lypsykarjatilalle ja muihinkin maatalousalan yrityksiin. Muita ominaisuuksia ja taitoja ei pidetty yhtä tärkeinä. Koulutuksen merkitystä ei korostettu, toisin kuin ennakolta oletettiin. Suurimmalla osalla maakunnan 15–24-vuotiaista työttömistä nuorista on ainoastaan perusasteen koulutus. Löytyisikö maakunnan työttömiltä nuorilta kiinnostusta maatalousalalla työskentelyä kohtaan? Jos kiinnostusta löytyy, löytyy varmasti myös työllistämisestä kiinnostuneita maatilayrityksiä.

Kaikissa Etelä-Karjalan kunnissa, Imatraa lukuun ottamatta, on enemmän maatiloja kuin 15–24-vuotiaita työttömiä nuoria. Esimerkiksi Savitaipaleella on ollut 181 maatilaa vuonna 2010 ja samana vuonna alle 25-vuotiaita työttömiä kunnassa oli 17. Parikkalassa on puolestaan ollut samana vuonna 312 maatilaa ja 24 alle 25-vuotiaasta työtöntä. (Etelä-Karjalan liitto 2014a; Paananen 2013, 23.)

Tilastotietojen perusteella ainakin maakunnan asukasluvultaan pienemmissä kunnissa nuorisotyöttömyys voitaisiin ratkaista jo yksinomaan maatilayritysten tarjoamilla työpaikoilla. Maatiloja on kyseisissä kunnissa niin paljon enemmän kuin työttömiä nuoria, että töitä voitaisiin tarjota useista maatilayrityksistä yhdelle työttömälle nuorelle. Yhdeltä tilalta ei välttämättä tarvitsisi löytyä kovinkaan paljon nuorelle tarjottavia työtehtäviä, vaan töitä voitaisiin jakaa eri tilojen kesken ja nuori voisi työskennellä usealla tilalla piikarinki- tai renkirinkiperiaatteella. On selvää, että nuorisotyöttömyyden poistaminen ei ole näin yksioikoista, mutta varteen otettava vaihtoehto.

Oli oletettua, että ammattitaidottomalle nuorelle ei olla valmiita maksamaan suoritusta työstä kovinkaan suurta korvausta. Tutkimuksessa saavutettujen tulosten mukaan työllistettävälle nuorelle ollaan valmiita maksamaan keskimäärin 8,5 euron tuntikorvausta, silloin kun tila toimii itse nuoren työnantajana. Yritykset, myös maatilayritykset, voivat saada palkkakustannuksen maksuun TE-toimiston myöntämää palkkatukea. Tukea voidaan saada palkattaessa työtön työnhakija, jonka työllistymistä vaikeuttaa esimerkiksi pitkä työttömyys tai ammattitaidon puute. Tuki koostuu perustuesta ja lisäosasta. Perustuen suuruus vuonna 2014 on 32,66 euroa päivältä. (TE-palvelut 2014.) Tuntipalkan suuruuden ollessa 8,5 euroa palkkatuella pystytään kattamaan lähes neljän tunnin työsuoritus. Tuen merkitys on suuri, ja se voisi omalta osaltaan helpottaa nuorten, varsinkin työttömien nuorten, työllistymistä lypsykarjatilaille ja myös muihin maatilayrityksiin.

Tutkimuksessa käsiteltiin myös nuorten työllistämistä 4H:n työllistämistoiminnan kautta sekä 4H-yrityksissä. Kyseisten työllistämisvaihtoehtojen tunnettavuutta ei kartoitettu, mutta kävi ilmi, että kyseisiä työllistämisvaihtoehtoja ei juurikaan tunnettu. Mikäli maakunnan alueella toimisi maatilayrityksille erilaisia työpalvelu-

ja tarjoavia 4H-yrityksiä, niille olisi kysyntää, ainakin haastattelutilojen keskuudessa. Palveluista maksettava hinta saattaa kuitenkin nousta kynnyskysymykseksi. Niiden haastattelutilojen, jotka ilmoittivat 4H-yrittäjälle maksettavan tuntihinnan, 4H yrittäjille maksettavan tuntihinnan keskiarvoksi muodostui 12,5 euroa. On varmasti myös niin, että mitä pienempi hinta sitä suurempi kysyntä, mutta yrittäjillehän tämän kaltainen toiminta ei ole enää kannattavaa. Myös 4H:n työllistämistoiminnan osalta osoittautui, että palvelusta ei olla valmiita maksamaan kuin keskimäärin 11,5 euroa.

Liian korkea hinta nousikin toiseksi tärkeimmän työllistämisesteen joukkoon asiasta kysyttäessä. Työtehtävään sopivan nuoren löytyminen osoittautui tärkeimmäksi työllistämisen esteeksi. Esteet olivat odotettuja. Yrittäjän työnantajatietouden puutetta yksikään haastattelutila ei pitänyt työllistämisen esteenä. Siltä osin valmiuksia nuorten työllistämiseen haastattelutiloilla siis on. Työllistämisesteiden poiston myötä useat maakunnan lypsykarjatilat olisivat varmasti kiinnostuneita työllistämään nuoria, mutta asiaan tarvitaan mitä luultavimmin tukea myös muilta toimijoilta. Nuorten työllistämisen kynnystä madaltaisi myös se, että nuori työllistettäisiin yhteistyössä muiden maatilayritysten kanssa. Tällöin töitä ja vastuita voitaisiin jakaa eri työllistäjä tilojen kanssa.

9.2 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimuksen luotettavuudella eli reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta. Luotettavan tutkimuksen tulee olla toistettavissa samanlaisin tuloksin. Tutkijan tarkkuus ja kriittisyys lisäävät tutkimuksen luotettavuutta. Saavutettujen tulosten tarkkuus riippuu osittain myös otoksen koosta. Pienellä otoksella saadaan sattumanvaraisia tuloksia. (Heikkilä 2008, 30, 187.) Toistettavuuden osalta suoritettujen tutkimusten tuloksia voidaan pitää luotettavina. Valitun tiedonkeruun menetelmän takia tutkimusjoukko koostui 15 maakunnan lypsykarjatilasta kattaen vain vajaat 5 % maakunnan kaikista lypsykarjataloista. Saadut tulokset ovat hyvin satunnaisia eikä niitä voida yleistää. Kyseessä on siis vain pieni otos kaikista maakunnan lypsykarjataloista, eikä tutkimusta voida pitää kokonaistutkimuksena.

Videoimisen ja nauhoittamisen voidaan ajatella lisäävän tutkimuksen luotettavuutta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Suoritetut haastattelut nauhoitettiin, yhtä haastattelua lukuun ottamatta. Lomakkeisiin kirjatut tiedot tarkistettiin äänitteistä ja kysymysten ulkopuolinen teksti litteroitiin äänitteiden avulla. Mikäli havaittiin tarvetta tarkentaa jotain kohtaa, se voitiin tehdä äänitteiden avulla. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja kaikki haastateltavat suhtautuivat toteutettuun tutkimukseen vakavasti ja antoivat rehellisiä vastauksia. Haastateltaville annettiin mahdollisuus perehtyä haastattelulomakkeeseen ennen varsinaista haastattelutilannetta, joten myös tästä syystä vastausten voidaan olettaa olevan rehellisiä ja harkittuja.

Tutkimuksen pätevyys eli validiteetti kuvaa sitä, kuinka hyvin tutkimus mittaa asiaa, jota tutkimuksessa haluttiin mitata. Validiteetti kärsii, mikäli tutkimukselle ei ole asetettu täsmällisiä tavoitteita. Tällöin saatetaan tutkia vääriä asioita. (Heikkilä 2008, 29, 186.) Suoritetussa tutkimuksessa tutkimuskysymykset tarkentuivat jo hyvin varhaisessa vaiheessa, mikä mahdollisti tutkimuksen huolellisen suunnittelun ja tutkimukseen sopivan tiedonkeruumenetelmän valinnan. Tutkimuksen pätevyyttä lisäävät myös perusjoukon tarkka määrittely, korkea vastausprosentti ja oikeita asioita mittaavat tutkimuslomakkeen kysymykset (Heikkilä 2008, 30).

Edellä mainitut seikat otettiin suoritetussa tutkimuksessa huomioon. Tutkimusmenetelmän ja otantamenetelmän valintaan käytettiin aikaa. Eri vaihtoehtoja pohdittiin yhdessä toimeksiantajien ja ohjaavan opettajan kanssa. Valituilla menetelmillä saatiin aikaan edustava tutkimusjoukko. Haastattelut saatiin kaikilta, jotka ilmoittivat ennakkosoitossa halukkuutensa osallistua tutkimukseen eikä katoa aiheutunut. Haastattelulomake laadittiin yhdessä toimeksiantajien ja ohjaavan opettajan kanssa. Hyviä kommentteja lomakkeeseen saatiin myös työn tarkastajalta. Lomake pyrittiin laatimaan siten, että sen avulla saadaan vastaus jokaiseen asetettuun tutkimuskysymykseen. Tutkimuksen edetessä havaittiin, että kaikkia tarvittavia tietoja ei ymmärretty kysyä haastattelutilanteessa. Kaikkiin asetettuihin tutkimuskysymyksiin löydettiin kuitenkin vastaukset, toisiin ky-

symyksiin hieman paremmin kuin toisiin. Näillä perusteilla suoritetun tutkimuksen validiteettia voidaan pitää hyvänä.

9.3 Tutkimuksen eettisyys

Jokaiselta tutkimustilalta tiedusteltiin etukäteen halukkuutta osallistua tutkimukseen. Osallistuminen oli vapaaehtoista eikä ketään pakotettu mukaan. Kieltäytyneiden tutkimustilojen tilalle valittiin uudet tutkimustilat, jotka ilmaisivat halukkuutensa osallistua tutkimukseen.

Haastateltaville esiteltiin tutkimukseen osallistumisen kannalta oleelliset tiedot etukäteissoiton lisäksi myös saatekirjeessä (liite 1). Haastateltaville annettiin mahdollisuus kysyä tutkimukseen liittyvää lisätietoa tutkijalta joko puhelimitse tai sähköpostitse. Haastattelun tapahtuessa puhelimitse tutkija tiesi vastaajien henkilöllisyyden. Tietoa ei käytetty hyväksi tutkimuksessa, vaan annetut haastattelut käsiteltiin luottamuksellisesti ja nimettömästi. Haastateltavia ja heidän antamiaan vastauksia ei voida tunnistaa. Haastateltavien yhteystiedot ja haastatteluista saatu aineisto lomakkeineen ja äänityksineen tullaan hävittämään asianmukaisesti tutkimuksen valmistuttua. Saatua tutkimusaineistoa käsiteltiin rehellisesti, vastauksia vääristelemättä.

8.4 Toimenpide-ehdotukset

Suoritetun tutkimuksen perusteella havaittiin, että suurin osa haastatelluista lypsykarjataloista on jo työllistänyt nuoria tai on kiinnostunut nuorten työllistämisestä. Tulosten pohjalta kävi ilmi, että 4H-yhdistysten nuorten työllistämistoiminnasta ja 4H-yrittäjyydestä ei tiedetty kovinkaan paljoa. Nuorten erilaisista työllistämismahdollisuuksista tulisi siis tiedottaa enemmän. Maatilayritysten tarjoamista työllistymismahdollisuuksista tulisi informoida erityisesti maakunnan työttömiä nuoria sekä haja-asutusalueilla asuvia nuoria. 4H:n työllistämistoiminnan ja 4H-yrittäjyyden markkinointiin tulisi panostaa entisestään. Kyseisiä toimintoja pitäisi markkinoida sekä maatilayrityksille että nuorille. Oletuksena on, että useat nuo-

ret eivät ehkä tiedä mahdollisuudesta työllistyä maatilayrityksiin. Heillä ei myöskään saata olla tietoa 4H:n työllistämistoiminnasta tai mahdollisuudesta perustaa oma 4H-yritys. Sama pätee maatalousyrittäjiin.

4H järjestää koko Suomen alueella erilaisia työelämäkurseja, joissa opitaan käytännön taitoja, koulutetaan esimerkiksi 4H-dogsittereitä ja 4H-hevostaitureita. Voitaisiinko perustaa kokonaan uusi työelämäkurssi nimellä 4H-karjanhoitaja tai 4H-maataloustaitaja? Palvelulle olisi varmasti kysyntää maaseutumaisissa kunnissa koko Suomessa. Myös metsätyökurseja järjestetään. Haastateltavien keskuudessa metsänhoitotöille havaittiin olevan kysyntää. Uuden metsänhoitokurssin järjestämiselle Etelä-Karjalassa olisikin tarvetta.

Olisi tärkeää saattaa maatilayrityksissä työskentelystä kiinnostuneet nuoret ja työmahdollisuuksia tarjoavat maatilayritykset yhteen. Eräs haastateltava ehdotikin tähän ongelmaan ratkaisuksi listaa, josta löytyisi kunnittain työskentelystä kiinnostuneet nuoret sekä työtä tarjoavat maatilayritykset yhteystietoineen. Näin yhteyttä voitaisiin ottaa tarpeen vaatiessa puolin ja toisin. Lista voisi olla saatavissa esimerkiksi Internetissä tietyn käyttäjätunnuksen takana tai esimerkiksi kunnan maaseututoimistossa.

Haastattelujen yhteydessä eräs haastateltava korosti nuorten tehokkuutta ryhmätyöskentelijöinä. Ryhmässä työskennellessä hieman ikävämmältäkin tuntuva työ sujuu nopeasti ja tehokkaasti. Myös nuorten ryhmätyöskentelyn mahdollisuuksia olisi hyvä miettiä. Nuoret voisivat tehdä pieninä ryhminä esimerkiksi taimien istutusta, kiven keruuta tai hukkakauratarkistuksia. Ryhmätyöskentelyn myötä nuoret voitaisiin saada kiinnostumaan maatilayrityksissä työskentelystä.

Vaikka haastateltavat eivät pitäneet nuoren maatalousalankoulutusta kovinkaan tärkeänä, voisi olla hyvä, että nuorille järjestettäisiin jonkinlaisia koulutuksia joko 4H työelämäkurssin tai jonkinlaisen muun kurssin muodossa. Nuorten työllistämiseen valmentavaa koulutusta olisi hyvä järjestää myös maatilayrittäjille. Näin ollen nuorten työllistämiseen annettaisiin hyvät lähtökohdat sekä nuorelle itselleen että työnantajalle. Etelä-Karjalan osalta mallia voitaisiin ottaa myös muista maakunnista. Työllistyvätkö nuoret muissa maakunnissa maatilayrityksiin?

Ovatko 4H tai ProAgria mukana tämän kaltaisessa toiminnassa muualla Suomessa?

Muutaman vuoden mittainen elinkeinojen kehittämishanke voisi olla hyvä keino lähteä viemään eteenpäin osaa edellä mainituista toimenpide-ehdotuksista. Hankkeessa voitaisiin suunnitella toimintamalli nuorten työllistymiseen maatilayrityksissä. Voitaisiin selvittää toimintamallin mahdollisuuksia ja edellytyksiä maakunnassa tarkemmin. Toimintamalli laitettaisiin hankkeessa myös käyttöön. Tämänkaltaisella toiminnalla voitaisiin auttaa maakunnan nuoria mukaan työelämään. Samalla voitaisiin ehkäistä nuorten mielenterveys- ja päihdeongelmia ja syrjäytymistä sekä parantaa maatilayrittäjien työssä jaksamista.

8.5 Jatkotutkimusaiheet

Suoritettu tutkimus ei koskenut koko Etelä-Karjalan alueen lypsykarjatiloja, vaan perustui pieneen, suuntaa antavaan, otokseen. Olisi mielenkiintoista tietää minkälaisia tulokset olisivat, jos kyseinen tutkimus suoritettaisiin kokonaistutkimuksena joko kaikille Etelä-Karjalan lypsykarjatilaille tai kaikille maakunnan maataloille tuotantosuuntaan katsomatta. Myös maatilayrittäjien työnantajatietoutta voitaisiin tarkastella omassa tutkimuksessaan. Onko todellakin niin, että maatilayrittäjillä on riittävästi työnantajatietoutta?

Olisi mielenkiintoista kartoittaa maakunnan nuorten kiinnostusta työskennellä maatilayrityksissä. Samalla voitaisiin selvittää, löytyykö kiinnostuneilta nuorilta maatilayrittäjien toivomia ominaisuuksia ja taitoja. Löytyisikö nuorten joukosta sellaisia nuoria, jotka olisivat halukkaita perustamaan omia, maatilayrityksille erilaisia työpalveluja tarjoavia, 4H-yrityksiä? Ovatko työttömät nuoret kiinnostuneita maatilayritysten tarjoamista työtehtävistä?

Laajempaan tutkimusaiheeseen voitaisiin kartoittaa, olisiko uudelle maataloustöihin painottuvalle 4H-työelämäkurssille tarvetta maakunnallisesti tai koko Suomen laajuisesti. Voitaisiin selvittää, kuinka uuden työelämäkurssin toteuttaminen tapahtuisi ja minkälaisia toimenpiteitä sen toteuttaminen vaatisi.

Lähteet

- 4H. Oma yritys. 2014. <http://www.4h.fi/oma-yritys/>. 18.3.2014.
- Elintarviketalous 2013. Elintarviketalouden tuotanto-, kulutus-, markkinointi- ja hintatilastoja 2007–2012. 2013. Suomen Gallup Elintarviketieto Oy.
- Ennakkoperintälaki 1118/1996.
- Etelä-Karjalan liitto. 2014a. Elinkeinot. <http://www.ekliitto.fi/tietopalvelu/tilastoja/elinkeinot/>. 10.4.2014.
- Etelä-Karjalan liitto. 2014b. Karttapankki. <http://www.ekliitto.fi/tietopalvelu/karttapankki/>. 27.2.2014.
- Etelä-Karjalan liitto. 2014c. Työvoima ja työllisyys. <http://www.ekliitto.fi/tietopalvelu/tilastoja/tyovoima-ja-tyollisyys/>. 11.4.2014.
- Etelä-Karjalan liitto. 2014d. Väestö. <http://www.ekliitto.fi/tietopalvelu/tilastoja/vaesto/>. 11.4.2014.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirvonen, M. Tuomola, A. & Tuominen, R. 2007. Työnantajan ABC – pk-yrityksen työsuhdekirja. Helsinki: Tietosykli Oy.
- Korkolaki 633/1982.
- Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2012. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kuukka, M. 2014. Toiminnanjohtaja. Lemin, Luumäen ja Savitaipaleen 4H-yhdistykset. Sähköpostikysely 14.3.2014.
- Lehtonen, S. 2014. Eemelin Metsäpalvelut on vuoden 2014 4H-yritys. Maaseudun tulevaisuus 19.3.2014: 13.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.
- Laki nuorista työntekijöistä 998/1993.
- Maaseudun työnantajaliiton ja puu- ja erityisalojen liiton välinen maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014–31.1.2017. 2014.
- Maataloustilastot. 2014a. Alueittainen lihantuotanto. <http://www.maataloustilastot.fi/alueittainen-lihantuotanto>. 11.4.2014.
- Maataloustilastot. 2014b. Alueittainen maidontuotanto. <http://www.maataloustilastot.fi/alueittainen-maidontuotanto> 11.4.2014.
- Maatilatilastollinen vuosikirja 2013. 2013. Tike, Maa- ja metsätalousministeriön tietopalvelukeskus. Tampere: Suomen yliopistopaino Oy.
- Metsätalustilastollinen vuosikirja. 2013. Metsäntutkimuslaitos. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Nettilaki. 2014. <http://www.nettilaki.com/>. 7.4.2014.
- Paananen, T. 2013. Raportteja 41/2013. Kaakkois-Suomen nuorisotilastoja. Kaakkois-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/90471/Raportteja_41_2013.pdf?sequence=2. 10.4.2014.
- Paanetoja, J. 2009. Työoikeus tutuksi. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Piutula, M. 2014. Toiminnanjohtaja. Etelä-Saimaan 4H-yhdistys. Sähköpostikysely 13.3.2014.
- Puustinen, H. 2014. Järjestöpäällikkö. Suomen 4H-liitto. Henkilökohtainen tiedonanto. 8.1.2014.

- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A, 2006. KvaliMOTV-
Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen
tietoarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html>.
17.12.2013.
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille soveltuvien kevyiden töiden esi-
merkkiluettelosta 189/2012.
- TE-palvelut. 2014. Palkkatuki.
http://www.tepalvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekr_ytointiin/palkkatuki/index.html 15.4.2014.
- Työehtosopimuslaki 436/1946.
- Työntekijän eläkelaki 395/2006.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Työsuojeluhallinto. 2014. http://www.tyosuojelu.fi/fi/nuoret_tyontekijat. 4.4.2014.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista
töistä 475/2006.
- Vuosilomalaki 162/2005.
- Vuorikoski, P. 2014. Toiminnanjohtaja. Vuoksen ja Parikkalan 4H-yhdistykset.
Sähköpostikysely 20.3.2014.
- Vuosikertomus 2012. 2012. Suomen 4H-liitto. [http://4h-fi-
bin.directo.fi/@Bin/58c48ea588b1d00295242b47e60a61f5/13953082
42/application/pdf/5491468/Vuosikertomus%202012.pdf](http://4h-fi-bin.directo.fi/@Bin/58c48ea588b1d00295242b47e60a61f5/1395308242/application/pdf/5491468/Vuosikertomus%202012.pdf). 20.3.2014.
- Yhdenvertaisuuslaki 21/2004.

30.12.2013

Arvoisa vastaanottaja!

Olen Karelia-ammattikorkeakoulun neljännen vuosikurssin agrologiopiskelija. Laadin opintoihini kuuluvaa opinnäytetyötä aiheesta Etelä-Karjalan lypsykarjatilojen valmiudet nuorten työllistäjinä. Opinnäytetyön toimeksiantajina toimivat ProAgria Etelä-Suomi sekä Kaakkois-Suomen 4H-piiri.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Etelä-Karjalan lypsykarjatilojen valmiudet työllistää nuoria yrityksiinsä. Tutkimuksella kartoitetaan, minkälaisia töitä lypsykarjatilat voisivat tarjota nuorille. Samalla pyritään löytämään mahdolliset esteet nuorten palkkaamiselle. Saatujen tutkimustulosten pohjalta nuorten työllistymistä maatilayrityksiin pyritään kehittämään.

Tutkimus toteutetaan puhelinhaastattelulla. Yrityksenne on valikoitunut yhdeksi haastattelukohteeksi. Yhteystietonne on saatu ProAgria Etelä-Suomen asiakasrekisteristä. Puhelinhaastattelu toteutetaan **viikoilla 2-3**, jolloin allekirjoittanut soittaa teille suorittaen haastattelun. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisina.

Liitteenä haastattelulomake, jonka pohjalta haastattelu toteutetaan. Toivon, että perehdytte lomakkeen kysymyksiin etukäteen täyttämällä lomakkeen. Tällöin haastattelun kulku sujuu jouhevasti, eikä haastattelu vie paljon aikaanne. Mikäli teille herää jotain kysyttävää tutkimuksestani tai puhelinhaastattelun ajankohta ei sovi teille, älkää epäröikö ottaa minuun yhteyttä.

Kiitos vastauksistanne ja antamastanne ajasta jo etukäteen!

Eveliina Anttonen



30.12.2013

Kirjoittakaa vastaus sille varattuun tekstikenttään tai rastittakaa sopivin vaihtoehto.

Osio 1 Perustiedot

- 1) Vastaajan ikä _____ vuotta.
- 2) Tilatiedot Lypsylehmiä yhteensä _____ kpl
Nuorkarjaa yhteensä _____ kpl
Peltoa yhteensä _____ ha
Metsää yhteensä _____ ha
Tilan omistaa _____ hlö(ä)
Sukupolvenvaihdos toteutettu _____ vuonna.

Osio 2 Tilan nykyinen työvoima

- 1) Tilan kaikki omistajat työskentelevät tilalla. kyllä ei
- 2) Tilan omistaja/omistajat työskentelevät tilan ulkopuolella. kyllä ei
- 3) Tilan edellinen omistaja/omistajat työskentelevät tilalla. kyllä ei
- 4) Tilanomistajien 15–24-vuotiaat lapset auttavat tilan töissä. kyllä ei
Lasten ikä/iät _____ v.
- 5) Tila käyttää tilan ulkopuolista työvoimaa. kyllä ei
Tilan ulkopuolisten työvoiman ikä/iät _____ v.



30.12.2013

Osio 3 Nuorten työllistymismahdollisuudet tilalla

1) Voisin tarjota nuorelle (15–24 v) seuraavanlaisia työtehtäviä:

Karjanhoitotyöt	kyllä	ei	EOS
Peltotyöt	kyllä	ei	EOS
Muut konetyöt	kyllä	ei	EOS
Koneenkorjaus/huoltotyöt	kyllä	ei	EOS
Metsänhoitotyöt	kyllä	ei	EOS
Kirjanpito/toimistotyöt	kyllä	ei	EOS
Rakennustyöt	kyllä	ei	EOS
Pihanhoitotyöt	kyllä	ei	EOS
Siistimistyöt	kyllä	ei	EOS
Kunnossapitotyöt	kyllä	ei	EOS
Kodinhoitotyöt	kyllä	ei	EOS
Lemmikinhoitotyöt	kyllä	ei	EOS
Lastenhoitotyöt	kyllä	ei	EOS
Muut työt	kyllä	ei	EOS

Mitä muita töitä?

2) Kuinka moneksi työpäiväksi tarjoaisitte töitä vuodessa?

_____ työpäivää.

3) Mihin vuodenaikaan suurin osa tarjoamistanne työtehtävistä sijoittuisi ja kuinka pitkä kestoisia ne olisivat?

- talveen _____ työpäivää.
- kevääseen _____ työpäivää.
- kesään _____ työpäivää.
- syksyyn _____ työpäivää.
- tasaisesti koko vuodelle _____ työpäivää.



Osio 4 Työllistettävälle nuorelle asetetut vaatimukset

1) Minkä ikäisen nuoren palkkaisitte mieluiten tilalenne?

- _____ vuotta.
 iällä ei ole merkitystä

2) Edellyttäkö työllistettävältä nuorelta

a) aiempaa kokemusta maataloustöistä?

- kyllä
 ei
 EOS

b) maatalousalan koulutusta?

- kyllä
 ei
 EOS

c) kiinnostusta maatalousalaa kohtaan?

- kyllä
 ei
 EOS

d) kiinnostusta pidempi aikaiseen työskentelyyn?

- kyllä
 ei
 EOS

3) Tulisiko työllistettävällä nuorella olla

a) traktorin ajamiseen oikeuttava T-ajokortti?

- kyllä
 ei
 EOS

b) liikennetraktorin ajamiseen oikeuttava C-ajokortti?

- kyllä



30.12.2013

- ei
 EOS

c) henkilöauton ajamiseen oikeuttava B-ajokortti?

- kyllä
 ei
 EOS

d) hygieniapassi?

- kyllä
 ei
 EOS

4) Tulisiko työllistettävän nuoren osata entuudestaan itsenäisesti

a) ajaa traktoria?

- kyllä
 ei
 EOS

b) käyttää traktorin työkoneita?

- kyllä
 ei
 EOS

c) lypsää lehmiä?

- kyllä
 ei
 EOS

d) hoitaa lehmiä?

- kyllä
 ei
 EOS



30.12.2013

5) Minkälaisia muita ominaisuuksia ja taitoja vaatisitte työllistettävältä nuorelta? Kertokaa omin sanoin.

Osio 5 Työllistämistyytit

Nuoren työllistämiseen maatilayrityksiin on useita vaihtoehtoja:

1. Yrittäjä voi itse palkata nuoren töihin toimien nuoren työnantajana työnantajavelvollisuuksia noudattaen. Työnantajana toimiessa työnantajalle kertyy kuluja työntekijälle maksettavasta bruttopalkasta sekä lakisääteisistä sosiaalivakuutuksista, kuten sosiaaliturva-, työeläke- ja tapaturmavakuutusmaksuista. Työnantajana toimiessaan yrittäjä voi ulkoistaa tietyt osa-alueet, kuten palkanmaksun muille toimijoille, esimerkiksi tilitoimistoille. Nuori voidaan myös työllistää yhteistyössä muiden maatilayritysten kanssa.

2. Nuori voi työllistyä Etelä-Karjalan alueen 4H-yhdistysten työllistämistoiminnan kautta. Tällöin työvoimaa tarvitseva maatilayritys voi ottaa yhteyttä paikalliseen 4H-yhdistykseen, joka etsii kyseiseen työtehtävään soveltuvan nuoren. 4H-yhdistys ja nuori ovat työsuhteessa, eikä työn tilaajan tarvitse huolehtia esimerkiksi nuoren vakuuttamisesta. Työn tilannutta maatilayritystä laskutetaan nuoren suorittamasta työstä tietyn tuntihinnan tai sovitun urakkahinnan mukaan.

3. Nuoret voivat perustaa omia 4H-yrityksiä, jolloin he toimivat itse itsensä työnantajina ja samalla myyvät tuottamaansa palvelua, esimerkiksi lastenhoitoapua, sitä tarvitseville. 4H-yrittäjä toimii minkä tahansa yrittäjän tavoin huolehtien itse erilaisista vakuutusmaksuista sekä muista vastaavista kuluista. 4H-yritys laskuttaa asiakasta suoritetusta työstä sovitun hinnan mukaan.

1) Minkä suuruista tuntipalkkaa (ei sis. ALV) olisitte valmiit maksamaan työllistettävälle nuorelle toimiessanne itse työnantajana?



30.12.2013

_____ €/h.

2) Maksaisitteko nuorelle tuntipalkan sijaan mieluummin urakkapalkkaa toimiessanne itse työnantajana?

- kyllä
 ei
 EOS

3) Minkä suuruista tuntihintaa (ei sis. ALV) olisitte valmiit maksamaan työllistettävän nuoren suorittamasta työstä ostaessanne palvelun paikalliselta 4H-yhdistykseltä? Tällöin 4H-yhdistys etsisi työhön sopivan nuoren ja hoitaisi palkan maksun eli 4H-yhdistys ja nuori olisivat työsuhteessa. Teidän tulisi perehdyttää nuori tehtävään, seurata työn etenemistä ja maksaa 4H-yhdistyksen lähettämä lasku suoritetusta työstä.

_____ €/h.

4) Ostaessanne työpalvelun paikalliselta 4H-yhdistykseltä toivoisitteko palvelun hinnoittelun perustuvan tuntikorvauksen sijaan urakkakorvaukseen?

- kyllä
 ei
 EOS

5) Olisitteko valmiita ostamaan tarvitsemanne työpalvelun 4H-yrittäjänä toimivalta nuorelta?

- kyllä
 ei
 EOS

6) Minkä suuruista tuntihintaa (ei sis. ALV) olisitte valmiit maksamaan ostaessanne tarvittavan työpalvelun 4H-yrittäjänä toimivalta nuorelta?

_____ €/h.

7) Työllistäisittekö nuoren yhteistyössä muiden maatilayritysten kanssa?

- kyllä



30.12.2013

- ei
 EOS

8) Työllistäessänne nuoren yhteistyössä muiden maatilayritysten kanssa, kuinka monen maatilayrityksen yhteistyötä pidätte parhaana vaihtoehtona?

- _____ maatilayritystä.
 yhteistyökumppanien määrällä ei ole väliä

Osio 6 Nuorten työllistämisen esteet

1) Mikä mielestänne estää nuoren työllistämisen tilallenne? Valitkaa kaksi tärkeintä vaihtoehtoa.

- liian korkea hinta
 puutteellinen ammattitaito
 työtehtävään sopivan nuoren löytyminen
 yrittäjän työnantajatietouden puute
 työllistämisen prosessin monimutkaisuus
 muu, mikä _____

2) Perustelkaa omin sanoin, miksi valitsitte kahdeksi tärkeimmäksi vaihtoehdoksi juuri kyseiset esteet.



30.12.2013

Osio 7 Jatkoimenpiteet

1) Koetteko nuoren työllistämisen tilallenne realistisena vaihtoehtona?

- kyllä
 ei
 EOS

2) Oletteko kiinnostuneet maatilayrittäjille suunnatusta nuorten työllistämiseen valmentavasta koulutuksesta?

- kyllä
 ei
 EOS

3) Haluatteko, että teihin otetaan yhteyttä nuorten työllistämiseen liittyvissä kysymyksissä? Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisina. Puhelinnumeronne tallentuu vain yhteydenottoa varten.

- kyllä

puh. _____

- ei

4) Onko mielessäne jotain muuta nuorten työllistämiseen liittyvää ajatusta tai kommenttia? Kertokaa omin sanoin.

Kiitos vastauksistanne!

Valmis opinnäytetyö julkaistaan ammattikorkeakoulujen Theseus julkaisuarkistossa (<http://www.theseus.fi>) kevään 2014 aikana. Voitte halutessanne käydä tutustumassa valmiiseen työhön.

