

Nuoret ja työlainsäädäntö

Työministeriö/Toukokuu 2005

Tämä esite on olemassa vain sähköisenä versiona, eikä sitä ole saatavissa painettuna.

Sisällysluettelo

Sisällysluettelo	1
Johdanto	1
1. Mitä säännöksiä ja määräyksiä nuorten tekemään työhön sovelletaan	2
2. Minkä ikäisenä työhön?.....	3
3. Työsopimuksen tekemisestä.....	3
Kuka voi tehdä työsopimuksen ?	3
Mitä työsopimuksella tulisi sopia ?.....	3
4. Minkälaista työtä nuori voi tehdä?	4
Nuorilta kielletyt työt.....	4
Vaaralliset työt.....	5
Nuorille sopivat kevyet työt.....	5
5. Nuorten työntekijöiden työsuhteessa noudatettavista ehdoista.....	6
Työajan pituus.....	6
Ylityö	6
Työajan sijoittelu	6
Nuorelle annettavat lepoajat	7
Palkkaus	7
Vuosiloma	7
6. Eräitä työnantajan erityisvelvollisuuksista nuoria palkattaessa.....	9
Velvollisuus opettaa ja ohjata nuorta työntekijää	9
Terveystarkastus	9
Työnantajan velvollisuus pitää luettelo nuorista työntekijöistä.....	10
Erityisiä suojelutoimenpiteitä koskeva velvollisuus.....	10
Ilmoitusvelvollisuus työsuojeluviranomaisille	10
7. Mahdollisuus poikkeusluvalla poiketa lain säännöksistä.....	10
8. Kuka valvoo ja neuvoa työsuhdetta koskevissa asioissa?	11

Johdanto

Vuoden 1994 alusta lähtien erityissäännökset nuorten työntekijöiden suojelemisesta ovat olleet nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993). Lakia sovelletaan työhön, jota alle 18-vuotias henkilö (nuori työntekijä) tekee työ- tai virkasuhteessa. Lain säännöksiä työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä sovelletaan palvelusuhteiden lisäksi mm. alle 18-vuotiaiden koululaisten työharjoitteluun tai koulussa tehtäviin harjoitustöihin.

Lain tarkoituksena on suojella nuoria liialliselta, yksilön kehitystä haittaavalta työperäiseltä rasitukselta. Nuorilla saadaan teettää ainoastaan sellaisia töitä, jotka eivät ole vahingollisia heidän ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselleen. Työ ei myöskään saa vaatia suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin nuoren ikään ja voimiin nähden on kohtuullista.

Laissa on säännökset

- nuorten työhön pääsyn edellytyksistä
- nuorten työntekijöiden säännöllisestä työajasta
- enimmäistyöajasta
- työajan sijoittelusta
- nuorille annettavista lepoajoista sekä työn turvallisuudesta
- työnantajan ohjaus- ja opastusvelvollisuudesta
- erityisiä suojelutoimia koskevista erityisvelvollisuuksista ja
- terveystarkastusten järjestämistä.

Työt voidaan niiden sallittavuuden kannalta jakaa kiellettyihin, vaarallisiin ja niihin töihin, joista ei ole erikseen säädetty, sekä nuorille sopiviin kevyisiin töihin. Nuoria työntekijöitä koskevat myös asetus nuorten työntekijöiden suojelusta (508/1986), sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (128/2002) ja työministeriön päätös nuorille sopivista kevyistä töistä (1431/1993).

Nuorten työsuhteissa tulevat niin ikään sovellettaviksi yleiset työoikeudelliset lait, ellei edellä mainitussa erityislaissa tai –asetuksessa ole nimenomaisesti nuorten osalta poikettu yleissäännöksistä. Nuoriin, jotka tekevät työtä suomalaisessa aluksessa, sovelletaan merimieslain (423/1978) ja merityöaikalain (296/1976) nuoria työntekijöitä koskevia säännöksiä.

1. Mitä säännöksiä ja määräyksiä nuorten tekemään työhön sovelletaan

Nuoriin eli alle 18-vuotiaisiin työntekijöihin, tekevät he työtä virka- taikka työsuhteessa, sovelletaan nuoria työntekijöitä koskevia erityissäännöksiä, joita ovat laki nuorista työntekijöistä ja asetus nuorten työntekijöiden suojelusta. Tämän lisäksi sovellettavaksi tulevat mainittujen säännösten nojalla annetut työministeriön päätös nuorille sopivista kevyistä töistä ja sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta. Nuorista työntekijöistä annetun lain työn turvallisuutta ja terveyttä koskevia säännöksiä sovelletaan myös nuorten koulussa ja oppilaitoksissa tekemään työhön, vaikka tätä työtä ei tehtäisikään työsuhteessa.

Nuorten työsuhteissa tulevat niin ikään sovellettavaksi yleiset työoikeudelliset lait, ellei edellä mainitussa erityislaissa tai –asetuksessa ole nimenomaisesti nuorten osalta poikettu yleissäännöksistä. Tärkeimpiä työsuhteissa noudatettavia lakeja ovat työso-

pimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, työehtosopimuslaki, yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki sekä työturvallisuutta koskevat lait.

Lakien ja alemmanasteisten säännösten ohella nuorten työsuhteissa tulevat yleensä sovellettaviksi myös asianomaisen alan työehtosopimusmääräykset.

2. Minkä ikäisenä työhön?

Vakituiseen työhön voidaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja joka on suorittanut oppivelvollisuutensa. Oppivelvollisuus tulee yleensä suoritetuksi 16-vuotiaana, jolloin nuoret pääsevät peruskoulusta.

Tilapäiseen työhön voidaan palkata myös alle 15-vuotias nuori tietyin edellytyksin. Nuori, joka on täyttänyt 14 vuotta taikka joka saman kalenterivuoden aikana täyttää 14 vuotta, voidaan ottaa kevyeen työhön enintään puoleksi hänelle kulloinkin koulusta annettavasta loma-ajasta. Lisäksi koulutyön aikana 14-vuotias voi tehdä tilapäistä tai kestoltaan lyhytaikaista työtä.

Myös 13-vuotias tai tätä nuorempi voidaan tilapäisesti palkata työskentelemään esiintyjänä tai avustajana taide- tai kulttuuriesityksissä taikka muissa vastaavanlaisissa tapahtumissa. Työsuhteessa tapahtuvan työnteon edellytyksenä on tällöin kuitenkin työsuojelupiirin työsuojelutoimiston antama poikkeuslupa. Työsuojeluviranomaisen tulee poikkeuslupaa harkitessaan arvioida, onko nuoren työn teolle erityisiä syitä esimerkiksi suoritettavan työn erityislaatuisuuden vuoksi (lapsinäyttelijät ja –mallit).

3. Työsopimuksen tekemisestä

Kuka voi tehdä työsopimuksen ?

Työsopimuksen voi tehdä jokainen 15 vuotta täyttänyt nuori. Alle 15-vuotiaan työsopimuksen voi tehdä nuoren puolesta tämän huoltaja taikka huoltajan suostumuksella myös nuori itse. Huoltajalla on oikeus purkaa alle 18-vuotiaan nuoren työsopimus, jos purkaminen on tarpeellista nuoren kasvatuksen, kehityksen tai terveydentilan vuoksi.

Mitä työsopimuksella tulisi sopia ?

Työsopimus tehdään työsuhteen alkaessa. Työsopimusta ei tarvitse tehdä kirjallisena, joskin se on myöhempien epäselvyyksien ehkäisemiseksi suositeltavaa. Nuorista työntekijöistä annetussa laissa sen enempää kuin työsopimuslaissakaan ei ole säännöksiä siitä, mistä asioista työsopimuksella tulisi nimenomaisesti sopia. Työsopimuslain mukaan työnantajan tulee kuitenkin yli kuukauden jatkuviissa työsuhteissa antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteessa noudatettavista keskeisistä ehdoista. Työsopimuslaissa oleva luettelo sisältää myös sellaisia ehtoja, joista on hyvä sopia työsopimuksin.

Työnantajan antamasta selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- työsopimuksen osapuolet
- työsuhteen alkamisajankohta ja määräaikaisen työsopimuksen kestämisäika
- työn suorittamispaikka
- työntekijän työtehtävien pääasiallinen laatu
- palkka tai muu vastike
- palkanmaksukausi

- työaika
- vuosiloma
- irtisanomisaika sekä
- työsuhteessa mahdollisesti sovellettava työehtosopimus.

Työsopimuslain mukainen työnantajan velvollisuus antaa kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista koskee niitä asioita, joista ei ole sovittu kirjallisella työ sopimuksella. Eräiltä osin työnantaja voi täyttää selvitysvelvollisuutensa myös viittaamalla työsuhteessa noudatettavaan lakiin tai työehtosopimukseen.

Työsopimuslain mukaan työnantajan on täytettävä toistaiseksi voimassa olevassa tai yli kuukauden pituisen määräajan jatkuvissa työsuhteissa selvitysvelvollisuutensa viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä ilman työntekijän taholta tulevaa eri pyyntöä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työ sopimuksesta.

Nuorten työntekijöiden osalta on lisäksi säädetty, että työnantajan on esitettävä nuorelle työntekijälle tämän tai työntekijän huoltajan pyynnöstä kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista ennen sopimuksen tekemistä myös alle kuukauden jatkuvissa työsuhteissa, ei kuitenkaan yhden päivän kestävästä kotitalouustyöstä työnantajan kodissa.

4. Minkälaista työtä nuori voi tehdä?

Nuorilla saadaan teettää ainoastaan sellaisia töitä, jotka eivät ole vahingollisia heidän ruumiilliselle tai henkisellem kehitykselleen. Ne eivät myöskään saa vaatia suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin nuoren ikään ja voimiin nähden on kohtuullista. Työt voidaan niiden sallittavuuden kannalta jakaa kiellettyihin, vaarallisiin ja niihin töihin, joista ei ole erikseen säädetty sekä nuorille sopiviin kevyisiin töihin.

Nuorilta kielletyt työt

Nuorilta kiellettyjä ovat sellaiset työt, joissa nuoren iästä taikka kokemuksen tai koulutuksen puutteesta johtuu se, että työ aiheuttaa nuorelle kohtuutonta rasitusta tai huomattavaa vastuuta omasta tai toisten henkilöiden turvallisuudesta tai taloudellista vastuuta tai työ sisältää sellaisia onnettomuusuhkia, joita nuori ei kykene tunnistamaan tai välttämään.

Nuoret eivät saa työskennellä yksin silloin kun siihen liittyy ilmeinen tapaturman tai väkivallan vaara. Psykiatristen potilaiden hoito sekä psyykkisesti tai sosiaalisesti häiriintyneiden henkilöiden huolto ja muut vastaavat työt; kuolleiden käsittely ja kuljetus samoin kuin teurastustyö ovat nuorilta kiellettyjä.

Nuoret eivät saa tehdä sellaisia töitä, jotka voivat vaikuttaa pitkäaikaisesti heidän terveyteensä. Kiellettyjä ovat työt, joissa altistutaan haitallisesti tekijöille, jotka ovat myrkyllisiä tai syöpää aiheuttavia, tai aiheuttavat periytyviä perimämuutoksia tai vaaraa sikiölle, tai joissa altistutaan haitallisesti säteilylle. Myöskin sellaiset työt, joissa altistutaan terveydellisille vaaroille melun tai tärinän taikka äärimmäisen kylmyyden tai kuumuuden vuoksi, ovat kiellettyjä.

Palo- ja räjähdysvaarallisten aineiden ja I luokan palavien nesteiden valmistus, kuljetus ja käsittely ilmeisen palovaarallisissa olosuhteissa ovat nuorilta kiellettyjä töitä.

Alle 18-vuotiaat eivät saa tehdä myöskään sukellustöitä.

Asetuksessa nuorten työntekijäin suojelusta on lueteltu nuorilta kielletyt työt. Kielto koskee kaikkia alle 18-vuotiaita. Lisäksi nuoret eivät saa tehdä sellaisia nuorten työntekijäin suojelusta annetussa asetuksessa mainitsemattomia töitä, joista niin on erikseen määrätty. Tällaisia töitä ovat alkoholin myynti ja tarjoilu, joissa tehtävissä voidaan yleensä käyttää vain 18-vuotta täyttäneitä henkilöitä.

Vaaralliset työt

Nuorille vaarallisena pidetään sellaista työtä, jossa nuorta työntekijää itseään tai hänen työnsä takia muuta henkilöä saattaa uhata erityinen tapaturman tai terveyden vaarioroitumisen vaara. Vaara voi johtua koneisiin tai laitteisiin liittyvistä mekaanisista vaaratekijöistä, työssä käytettävistä kemiallisista aineista, sähkön aiheuttamista tai työympäristössä olevista biologisista tai fysikaalisista (melu, värinä) vaaratekijöistä. Työ voi olla myös jollakin muulla tavoin vaarallista nuorille tai muille henkilöille, kuten esimerkiksi rakennusten purkutyo ja koe-eläinten hoitotyö.

Nuorille vaarallisena ruumiillisena liikarasituksena pidetään sellaista jatkuvaa nostotyötä, jossa taakan paino ylittää jatkuvasti 20 kg miehillä ja 15 kg naisilla samoin kuin yksipuolisesti kuormittavaa työtä, jossa harjaantumattomuus voi aiheuttaa rasitusvammoja.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen liitteenä on esimerkkiluettelo nuorille työntekijöille vaarallisista töistä. Alle 16-vuotiasta nuorta ei saa käyttää vaaralliseen työhön. Kuitenkin kuusitoista vuotta täyttäneet voivat tehdä nuorille vaarallisena pidettäviä töitä edellyttäen, että turvallisuudesta on huolehdittu suojelutoimenpitein. Suojelutoimenpiteiden riittävyttä arvioitaessa on otettava huomioon nuoren henkilökohtaiset olosuhteet.

Ennen kuin nuori alkaa tehdä vaarallisena pidettävää työtä, on työnantajan tehtävä siitä ilmoitus työsuojelutoimistolle. Ilmoituksessa on oltava selvitys nuorella teetetävästä työstä sekä suojelutoimenpiteistä ja siitä, miten työntekijän opastus ja ohjaus on järjestetty. Ilmoituksen voi tehdä työnantajan sijasta myös asianomainen oppilaitos tai ammattioppilaslautakunta.

Työsuojeluviranomainen voi antaa luvan käyttää 15-vuotta täyttänyttä nuorta vaaralliseen työhön, jossa se on välttämätöntä nuoren ammatillisen kehityksen kannalta. Edellytyksenä on, että nuori työskentelee kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön valvonnan alaisena ja että nuoren turvallisuus on riittävästi varmistettu. Kielto käyttää alle 16-vuotiasta nuorta vaaralliseen työhön ei koske peruskoulun oppilaan työharjoittelua ja harjoitustöitä koulussa. Kuitenkin peruskoulun oppilaskin voi tehdä tällaisia töitä vain edellyttäen, että turvallisuudesta on huolehdittu riittävästi.

Nuorille sopivat kevyet työt

Alle 15-vuotias voi tehdä sellaista kevyttä työtä, joka ei vahingoita hänen terveyttään tai kehitystään eikä aiheuta haittaa hänen koulunkäynnilleen. Tällaisia töitä ovat mm. lähettityö sekä lehtien ja mainosten jako, lippujen ja virvokkeiden myynti erilaisissa tilaisuuksissa sekä myyntityö ja avustavat työt kaupoissa, toimistoissa ja ravitsemisliikkeissä sekä puutarha- ja maataloustöissä. Kevyet työt teollisuudessa ja varastoissa sekä kevyet siivoustyöt ovat sallittuja sillä edellytyksellä, että työssä ei käsitellä vaa-

rallisia aineita tai välineitä. Alle 15-vuotiaalle on sallittua myöskin esiintyminen ja muu työskentely taide- ja vastaavissa tilaisuuksissa.

Työministeriön päätöksessä (ks. linkit) on esimerkkiluettelo nuorille sopivista kevyistä töistä.

5. Nuorten työntekijöiden työsuhteessa noudatettavista ehdoista

Työajan pituus

Viisitoista vuotta täyttäneen nuoren työaika saa olla enintään yhtä pitkä kuin täysi-ikäisen työntekijän säännöllinen työaika vastaavassa työssä. Työaikalain mukaan työntekijöiden säännöllinen työaika on kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Lisäksi oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan työaika on rajoitettu siten, että tietopuoliseen koulutukseen kuluva aika ja työaika yhteensä ei saa ylittää kahdeksaa tuntia vuorokaudessa eikä 40 tuntia viikossa.

Eri alojen työehtosopimuksissa on sovittu myös lyhyemmistä työajoista. Nuoren työntekijän työajan enimmäispituudesta on lisäksi oma säännös, jonka mukaan vuorokautinen työaika ei saa ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa eikä viikkotyöaika 48 tuntia.

Oppivelvollisen päivittäinen työaika saa koulusta annettavana vapaapäivänä olla enintään seitsemän tuntia ja koulupäivinä enintään kaksi tuntia. Lisärajoituksena on kuitenkin vielä se, että koulupäivän ja työpäivän yhteispituus ei ylitä kahdeksaa tuntia eikä viikoittainen työaika 12 tuntia.

Ylityö

Alle 15-vuotiasta ei saa pitää ylityössä eikä myöskään hätätyössä. Viisitoista vuotta täyttäneitä henkilöä saa pitää säännöllisen työajan ylittävissä ylityössä enintään 80 tuntia kalenterivuodessa ja työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla lisäksi enintään 40 tuntia kalenterivuodessa. Ylityön teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta.

Viisitoista vuotta täyttäneitä saa pitää hätätyössä työaikalaisissa säädetyin edellytyksin vain, jos hätätyön teettämiseen ei ole käytettävissä yli 18 vuotta täyttäneitä. Hätätyön teettäminen nuorilla on toissijaista aikuisiin työntekijöihin verrattuna. Jos nuoren työntekijän hätätyössä pitäminen lyhentää hänelle lain mukaan annettavaa lepoaika, nuorelle on annettava korvaava lepoaika mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin kolmen viikon kuluessa. Lisäksi säännökset nuorille työntekijöille kielletyistä töistä rajoittavat käytännössä nuoren työntekijän käyttämistä hätätöihin.

Työajan sijoittelu

Viisitoistavuotiaan työaika on pääsääntöisesti sijoitettava kello 6:n ja 22:n väliseen aikaan. Alle 15-vuotiaan työaika on puolestaan sijoitettava kello 8:n ja 20:n väliseen aikaan, elleivät työn järjestäytymisestä johtuvat painavat syyt edellytä työajan sijoittamista kello 6:n ja 20:n väliseen aikaan. Pääsäännöstä poikkeaminen on mahdollista esimerkiksi siinä tilanteessa, että työn järjestäminen edellyttää kaikkien työntekijöiden työajan alkamista samaan aikaan eli ennen kello 8:aa.

Laki nuorista työntekijöistä antaa tietyissä tilanteissa mahdollisuuden poiketa yleisistä säännöistä. Viisitoista vuotta täyttänyt, julkisen viranomaisen hyväksymää ja valvo-

maa työtä ammattiopin saamiseksi tekevä työntekijä voi olla kaksivuorotyössä enintään kello 24:ään asti. Kotitaloustyötä työnantajan kodissa tekevän nuoren työntekijän työaika voidaan tämän iästä riippumatta sijoittaa työntekijän suostumuksella kello 23:een asti, milloin erityinen syy sitä vaatii. Tällaisena syynä voi olla muun muassa se, että lasten vanhemmat ovat tilapäisesti poissa kotoa lasten tarvitessa hoitoa näin kello 23:een asti.

Nuorelle annettavat lepoajat

Nuorelle työntekijälle on annettava vähintään 38 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikoittainen vapaa-aika. Viisitoista vuotta täyttäneen työntekijän työaika on sijoitettava siten, että hänelle voidaan antaa vähintään 12 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa. Alle 15-vuotiaalle annettavan vuorokausilevon pituuden tulee olla vähintään 14 tuntia.

Työpäivän jatkuttua yli neljä tuntia 30 minuuttia nuorelle työntekijälle on annettava työn kuluessa ainakin yksi vähintään 30 minuuttia kestävä lepoaika (ruokatunti), jonka aikana nuori voi poistua työpaikalta ja jonka ajalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta. Jos työpaikalla noudatettava yleinen käytäntö poikkeaa edellä mainitusta lepoaikaa koskevasta järjestelystä ja poikkeaminen perustuu työ- tai virkaehtosopimuksen määräykseen, voidaan tätä menettelyä soveltaa myös nuoreen työntekijään.

Palkkaus

Työsopimuslain mukaan työnantajan on työsuhteessa noudatettava vähintään niitä palkkaehtoja, jotka kyseessä olevasta tai siihen rinnastettavasta työstä asianomaisen alan yleissitovassa työehtosopimuksessa on noudatettavaksi määrätty. Työntekijän vähimmäispalkka määräytyy siten yleissitovassa työehtosopimuksessa sovitun palkan mukaan. Jos alalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta mutta työnantaja on järjestäytynyt, palkka määräytyy työnantajaa sitovan työehtosopimuksen mukaan. Muussa tapauksessa palkan määrä riippuu pelkästään työnantajan ja työntekijän välisen työsuopimuksen ehdoista.

Useiden alojen työehtosopimuksissa on nuorten työntekijöiden palkoista omat määräyksensä, joiden mukaan alle 18-vuotiaiden palkat on määritelty tietyinä osuutena työpaikalla noudatettavasta (täysi-ikäisen) vähimmäispalkka-tasosta.

Vuosiloma

Nuoren työntekijän oikeus vuosilomaan, vuosilomapalkkaan ja lomakorvaukseen määräytyvät vuosilomalain mukaan. Vuosilomalakia sovelletaan tietyn rajoituksen sekä työ- että virkasuhteessa tehtävään työhön. Vuosilomalain lisäksi vuosilomaa koskevia sitovia määräyksiä on myös työehtosopimuksissa (esimerkiksi lomaraha).

Loman ansainta

Vuosilomalaki rakentuu pääosin ansaintaperiaatteelle: lomaa ansaitaan tekemällä työtä *lomanmääräytymisvuoden* (1.4. -31.3) aikana *joko 14 päivän tai 35 tunnin säännön* perusteella. *14 päivän säännön* piiriin kuuluvat ne, jotka sopimuksen mukaan työskentelevät *kaikkina kuukausina* vähintään 14 päivänä. *35 tunnin sääntö* koskee niitä, jotka sopimuksen mukaan työskentelevät kuukaudessa alle 14 päivää, mutta *vähintään yhtenä kuukautena* vähintään 35 tuntia. Lomaa ansaitaan joko 2 tai 2,5 arkipäi-

vää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta työsuhteen kestosta riippuen. Kun työsuhde on jatkunut vuoden, on loman enimmäispituus 30 arkipäivää.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi

Vuosiloman pituus riippuu täysien lomanmääräytymiskuukausien määrästä. Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi, jolloin 14 päivän säännön piirissä olevalle on kertynyt vähintään 14 työpäivää tai työssäolon veroista päivää ja 35 tunnin säännön piirissä olevalle vähintään 35 työtuntia tai työssäolon veroista tuntia. Täyttä lomanmääräytymiskuukautta laskettaessa pidetään työssäolopäivien veroisina päivinä tai tunteina laissa erikseen mainittuja poissaoloja. Tällaisia poissaoloja ovat mm. vuosiloma-, sairaus-, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa-, opintovapaa- sekä lomautusajat laissa säädetyin rajoituksin. Työssäolon veroista aikaa koskevia säännöksiä sovelletaan sellaisenaan sekä 14 päivän että 35 tunnin säännön piirissä oleviin.

Uusi vapaajärjestelmä

Ansaintasääntöjen (14 päivää tai 35 tuntia) ulkopuolelle jäävillä, jotka *sopimuksen mukaan tekevät työtä kaikkina kuukausina alle 35 tuntia*, on oikeus lomaa vastaavaan vapaaseen. Vapaata voi saada 2 arkipäivää kultakin työsuhteen voimassaolokuukaudelta. Vuoden jatkuneessa työsuhteessa on oikeus neljän viikon pituiseen vapaaseen, jonka ajalta maksetaan lomakorvaus. Vapaajärjestelmää sovelletaan myös kotityöntekijöihin sekä työnantajan työsuhteisiin perheenjäseniin, mikäli työnantajan palveluksessa ei ole muita työntekijöitä.

Myös toistuvien, enintään lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvien määräaikaisen työ sopimusten perusteella samalle työnantajalle töitä tehneellä on oikeus vapaan pitämiseen. Tällöin vapaan enimmäispituus määräytyy työsuhteen keston mukaan samalla tavalla kuin vuosiloman pituus.

Työntekijällä on halutessaan oikeus pitää vapaata. Jos vapaata ei pidetä, erääntyy työssäoloajan perusteella maksettava lomakorvaus viimeistään lomakauden päätyessä.

Lomapalkka ja lomakorvaus

14 päivän säännön piirissä olevat sekä sopimuksen mukaan kaikkina kuukausina vähintään 35 tuntia työskentelevät viikko- tai kuukausipalkkaiset saavat vuosiloman ajalta normaalin palkkansa.

14 päivän säännön piirissä olevan tunti- tai suorituspalkkaisen lomapalkka määräytyy edelleen keskipäiväpalkan ja lomapäivien lukumäärän mukaan määräytyvien kertomien perusteella.

35 tunnin säännön piirissä olevien tunti- tai suorituspalkkaisten sekä niiden *viikko- tai kuukausipalkkaisten*, jotka sopimuksen mukaan työskentelevät vain *osan* kuukausista vähintään 35 tuntia, lomapalkka määräytyy prosenttiperusteisesti. Lomapalkka on työsuhteen kestosta riippuen joko 9 tai 11,5 % lomanmääräytymisvuoden palkoista. Jos työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut poissa työstä esim. vuosilomalaisessa tarkoitetun perhevapaan, sairauden, kuntoutuksen tai lomautuksen vuoksi, lomapalkkapohjaa korjataan laskennallisesti lisäämällä siihen poissaoloajalta saamatta jäänyt palkka.

Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksettava lomakorvaus saamatta jääneen loman osalta lasketaan edellä mainittujen lomapalkkaa koskevien sääntöjen mukaisesti.

Vuosiloman ajankohta ja lomapalkan maksaminen

Vuosiloma ansaitaan ja se pidetään arkipäivinä. Arkipäiviä eivät vuosilomalakia sovellettaessa ole sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, joului- ja juhannusaatto, pääsiäislauantai eikä vapunpäivä. 24 arkipäivää vuosilomasta (*kesäloma*) on sijoitettava lomakaudelle (2.5. – 30.9.). Muu osa lomasta (*talviloma*) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia mm. 12 arkipäivää ylittävän loman osan pitämistä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä (esim. seuraavan kesäloman yhteydessä). Työntekijän aloitteesta 24 arkipäivää ylittävä loman osan voidaan pitää lyhennettynä työaikana. Lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittujen vuosilomien pitämisestä työsuhteen kestäessä.

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista. Enintään kuuden päivän pituisen loman lomapalkka saadaan kuitenkin maksaa tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

Lisätietoja työajoista ja vuosilomasta löydät työministeriön kotisivuilta www.mol.fi (valitse Työsuhteet ja lait, Työsuhteet, Työaika ja vuosiloma) ja osoitteesta www.tyosuojelu.fi (valitse työsuhdeasiat).

6. Eräitä työnantajan erityisvelvollisuuksista nuoria palkattaessa

Velvollisuus opettaa ja ohjata nuorta työntekijää

Työnantajan on huolehdittava siitä, että nuori työntekijä, jolla ei ole ammattitaitoa, kokemusta tai tietoa työhön liittyvistä vaaroista, saa opetusta ja ohjausta työhönsä. Työnantajan on opetusta ja ohjausta antaessaan otettava huomioon kunkin nuoren yksilölliset ominaisuudet ja edellytykset työstä selviytymiseen siten, että tämä ei aiheuta vaaraa itselleen tai toisille työntekijöille.

Työntekijä on perehdytettävä muun muassa työpaikan olosuhteisiin, työhön liittyviin terveysvaaroihin ja niiden torjuntaan, työn oikeaan suorittamistapaan, koneiden, laitteiden ja kemiallisten tuotteiden toimintatapaan sekä turvallisuusmääräyksiin. Työnantajan on ohjausvelvollisuuden lisäksi varmistettava myös siitä, että nuori menettelee annettujen ohjeiden mukaisesti.

Työnantajan on ilmoitettava oppivelvollisen nuoren huoltajalle nuoren työssä olevista mahdollisista vaaratekijöistä. Huoltajalle on myös ilmoitettava niistä toimenpiteistä, joihin työnantaja on ryhtynyt parantaakseen työntekijän terveyttä ja turvallisuutta työssä.

Terveystarkastus

Nuorelle työntekijälle tulee kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta järjestää työnantajan kustannuksella terveystarkastus, jolla selvitetään nuoren soveltuvuus kyseessä olevaan työhön. Terveystarkastusta ei kuitenkaan vaadita, jos nuoren työ on

kevyttä liike- tai toimistotyötä taikka muuta näihin verrattavaa kevyttä työtä. Terveystarkastusta ei myöskään vaadita alle kolme kuukautta jatkuvissa työsuhteissa tai tilanteissa, joissa työnantaja on käytettävissään viimeisen 12 kuukauden aikana annettu lääkärintodistus, josta selviää nuoren soveltuvuus aiottuun työhön.

Työnantajan velvollisuus pitää luettelo nuorista työntekijöistä

Työnantajan on pidettävä luettelo niistä nuorista työntekijöistä, jotka ovat toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa taikka vähintään kaksi kuukautta jatkuvassa määräaikaisessa työsuhteessa. Luetteloon on merkittävä työntekijän nimi, syntymäaika ja osoite, työsuhteen alkamisaika ja selvitys työtehtävistä.

Erityisiä suojelutoimenpiteitä koskeva velvollisuus

Kuusitoista vuotta täyttänyt nuori saa tehdä nuorille työntekijöille vaarallisista töistä annetun työministeriön päätöksen tarkoittamia vaarallisia töitä ainoastaan, jos suojelutekniikalla tai muulla tavoin on poistettu nuoren käytössä olevien laitteiden, aineiden tai työolosuhteiden aiheuttama erityinen tapaturma tai terveyden vaurioitumisen vaara.

Ilmoitusvelvollisuus työsuojeluviranomaisille

Käytettäessä 16 vuotta täyttänyttä nuorta työministeriön päätöksessä tarkoitettuun vaaralliseen työhön työnantajan on ennen työn alkamista tehtävä siitä ilmoitus työpaikkaa valvovalle työsuojeluviranomaiselle. Ilmoituksessa tulee olla selvitys nuorella teetetävästä työstä sekä siitä, mitä erityistoimenpiteitä työpaikalla on tehty työn aiheuttaman vaaran torjumiseksi. Lisäksi työnantajan on selvitettävä, miten nuoren työntekijän opastus ja ohjaus on järjestetty. Työsuojeluviranomainen voi tarvittaessa ryhtyä toimenpiteisiin työn rajoittamiseksi tai lopettamiseksi.

Milloin nuori on ammattikoulutukseen liittyvässä työharjoittelussa, ilmoituksen voi tehdä myös asianomainen oppilaitos tai ammattioppilaslautakunta.

7. Mahdollisuus poikkeusluvalla poiketa lain säännöksistä

Työsuojelupiirin työsuojelutoimisto voi työnantajan hakemuksesta myöntää luvan poiketa nuoria työntekijöitä koskevan lain eräistä säännöksistä. Työsuojelupiirin työsuojelutoimisto voi ensinnäkin määräämillään ehdoilla sallia alle 14-vuotiaan nuoren työskennellä työsuhteisena esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavanlaisissa tilaisuuksissa. Lupa voidaan myöntää, jos kyseinen toiminta ei vaaranna lapsen turvallisuutta taikka aiheuta haittaa hänen terveydelleen, kehitykselleen tai koulunkäynnilleen.

Luvassa on määrättävä lapsen suojelun kannalta välttämättömistä työn tekemisen ehdoista, kuten työn arvioidusta kestosta, työajan pituudesta tai sijoittelusta sekä tarvittaessa työpäivien määrästä ja toistumistiheydestä.

Työsuojelupiirin työsuojelutoimisto voi myös antaa luvan poiketa 14-vuotiaiden osalta lain työaika määräyksistä, mikäli siihen on työn järjestelyn tai nuoren tarpeiden, kuten esimerkiksi ammattikoulutuksen kannalta perusteltua syytä. Poikkeusluvalla on myös mahdollista teettää nuorella ylityötä enintään 40 tuntia vuodessa laissa muutoin sallitun 80 ylityötunnin lisäksi. Poikkeusluvalla ei voida kuitenkaan poiketa nuorille työntekijöille säädetyistä vuorokausilevon vähimmäispituudesta.

8. Kuka valvoo ja neuvoo työsuhdetta koskevissa asioissa?

Työsuhdetta koskevien säännösten noudattamisen valvonta on pääosin työsuojeluviranomaisten tehtävä. Valtakunnallisella tasolla työsuojeluhallintoa johtaa sosiaali- ja terveysministeriö. Paikallistasolla työsuojelun valvontaa hoitavat kahdeksan työsuojelupiirin työsuojelutoimiston virkamiehet (tarkastajat). Työsuojeluhallinnon tehtävänä on muun muassa valvoa tarkastuksia ja tutkimuksia suorittamalla, että työsuojelua koskevia säännöksiä ja määräyksiä noudatetaan. Toisaalta työsuojeluviranomaisten tehtävänä on antaa ohjeita, neuvoja ja lausuntoja työsuojelusta annettujen sääntöjen ja määräysten yhteensovittamisesta

Lisätietoja www.stm.fi ja www.tyosuojelu.fi (valitse työsuojelu tai työsuhdeasiat).