

# Opas nuorten palkkaamiseksi infra-alalle

Hyvät kokemukset infra-alasta ovat merkityksellisiä, kun nuori miettii tulevaisuuttaan. Infra-ala tarvitsee tulevaisuuden tekijöitä, joten alalle tulevista kannattaa pitää kiinni ja hyvää huolta. Nuorille alalle tuleville tulisi pyrkiä tarjoamaan mielekäs ja positiivinen työkokemus, oli kyse kesätyöstä tai opintoihin liittyvästä harjoittelusta.

Nuori tekee päätöksen opiskelupaikastaan viimeistään peruskoulun 9. luokan keväällä. Jo tätä ennen häntä on mahdollista tutustuttaa infra-alaan kahdella tavalla:

- palkattomalla Työelämään tutustumisjaksolla (TET; järjestetään yleensä 8./9. luokalla)
- palkallisella Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoittelujaksolla.

Infra-alalta löytyy myös nuorelle sopivia töitä. 16 vuotta täyttäneellä voidaan teettää myös ns. vaaralliseksi luokiteltua töitä, kunhan asiasta ilmoitetaan AVille. Nuoria voidaan ottaa Tutustu ja tienaa -kesäharjoitteluohjelman lisäksi muutoinkin kesätöihin. Työehtosopimuksessa on erikseen palkkausmääräykset alaikäisille.

Erittäin tärkeää on myös tarjota jo alaa opiskeleville harjoittelu- ja työssäoppimispaikkoja sekä ottaa heitä kesätöihin. Näin hekin valmistuvat, työllistyvät infratöihin ja pysyvät alalla.

Nuorella työntekijällä tarkoitetaan alle 18-vuotiasta, joka tulee työsuhteeseen. Nuorten työntekijöiden palkkaamisesta ja työajoista säädetään erikseen nuorista työntekijöistä annetussa laissa (<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>). Tässä oppaassa käydään läpi nuoren työntekijän palkkaamiseen liittyvät keskeiset asiat.

## 1. NUORTEN TYÖLLISTÄMISMUODOT

### Työelämään tutustuminen rakennusalalla (TET)

Rakennusteollisuus RT on koonnut yrityksille ohjeet siitä, miten työelämään tutustumisen (TET) kaksiviikkoisen jakson voi järjestää ja mitä siihen osallistuminen antaa yritykselle:

<https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoelama/tyoelamaan-tutustuminen/>

Työelämään tutustumisjaksot järjestetään kaikkien peruskoulujen yläasteilla, yleensä 8. ja 9. vuosiluokilla. Jakson pituus on 1–2 viikkoa. Nuorella on vakuutus koulun puolesta jakson ajan,

eikä hänelle makseta jaksosta palkkaa. Tavoitteena on tukea nuorta ammatinvalintaan ja jatkokoulutukseen liittyvissä asioissa sekä antaa rakennusalalle mahdollisuuden markkinoida itseään monipuolisena, turvallisena ja mielenkiintoisena alana.

## Tutustu työelämään ja tienaa

Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma koskee peruskoululaisia ja lukiolaisia. Tutustumisjakso sijoitetaan ajalle 1.6.–31.8. Tutustumisjakso on kahden viikon (10 työpäivän) pituinen. Kyseessä on työsuhde ja työnantajalla on siten normaalit työnantajavelvoitteet. Kahdelta viikolta maksetaan kertakaikkisena palkkana 380 euroa.

Tutustumisjakso voi olla myös kolmen tai neljän viikon mittainen, jolloin maksetaan kertakaikkisena palkkana 570 € tai 760 €. Palkka sisältää kertyneen lomakorvauksen.

Työehtosopimuksen palkkoja tai muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta. Työehtosopimuksen työaika koskevia määräyksiä ei sovelleta lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta, mikäli ne vaikeuttaisivat kesäharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

## Muut työllistämisen muodot

Nuoria työntekijöitä voidaan palkata yritykseen kesätyöntekijöiksi.

Ammatillisiin opintoihin liittyvät harjoittelujaksot ovat nuoren ammatillaiseksi kehittämisessä suuressa roolissa. Ammatilliseen koulutukseen (ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto) liittyvä työpaikalla oppiminen voidaan toteuttaa koulutussopimuksella. Opiskelija voidaan ottaa myös työsuhteeseen.

Koulutussopimus = työssäoppiminen:

- Koulutussopimus tehdään yrityksen ja koulutuksen järjestäjän välille. Sopimuksella voi suorittaa tutkinnon tai yksittäisiä tutkinnon osia.
- Sopimuksessa määritetään opiskelijan osaamistavoitteet sekä työpaikkaohjaajan tehtävät ja vastuut.
- Opiskelija ei ole työsuhteessa, eikä hänelle makseta palkkaa.
- Koulutussopimus voidaan tehdä, vaikka yrityksen työntekijöitä olisi lomautettuna tai takaisinottovelvoitteen piirissä.

Työpaikalla oppiminen voidaan toteuttaa myös oppisopimuksella. Oppisopimuskoulutus on yksi uuden työvoiman saamisen muoto, jossa yhdistetään opiskelu ja työssäkäynti. Oppisopimus sopii kaikenikäisille, myös nuorille työntekijöille. Lue lisää:

- <https://www.oppisopimus.fi/>

## 2. NUORELLA TEETETTÄVÄT TYÖT

### Nuorelle sopivat työt

Nuorella työntekijällä voidaan teettää esimerkiksi avustavia työtehtäviä tai työnohjaajan työtehtävien tekemistä valvotusti, tarvittaessa alla esitetyin rajoituksin. Työturvallisuustyöhön liittyvä turvallisuushavainnointi tai turvallisuusmittarimittauksiin osallistuminen ovat hyviä, mielenkiintoisia ja konkreettisia tehtäviä.

Työtehtävien on oltava turvallisia ja sellaisia, että nuorta voidaan opastaa ja hänen työskentelyään valvoa. Työtehtävien mielekkyys muodostuu siitä, että työ vastaa nuoren osaamista ja on riittävän haasteellista.

### Vaaralliset työt

16 vuotta täyttänyt voi tehdä myös ns. vaarallisia töitä, jos turvallisuudesta on huolehdittu suojelutoimin. Ennen työn alkua työnantajan on tehtävä ilmoitus Aluehallintovirastolle (työntekopaikan työsuojelun vastuualueelle). [Ilmoituslomake](#).

Sosiaali- ja terveysministeriö on vahvistanut esimerkkiluettelon alle 18-vuotiaille vaarallisista töistä (STMA 188/2012).

Vaarallisia töitä maarakennustyömaalla ovat luettelon mukaan työskentely esimerkiksi

- sirkkelillä, moottorisahalla, ajettavilla työkoneilla (päältä ajettava ruohonleikkuri), nosto- ja siirtolaitteilla, avonieluisilla murskauskoneilla ja voimakkaasti tärisävällä työkoneella
- maanalainen työ kaivoksissa, rikkokiven räjäytys tai tähän verrattavissa olevat työt, tunnelilouhinta, vaaraa aiheuttavat huolto-, puhdistus- ja korjaustyöt, työt kaivannoissa tai muuten sellaisissa olosuhteissa, jossa on sortumis- ja luhistumisvaara, rakennusten purkutyö, työ, johon liittyy ilmeinen putoamisvaara ja räjähdysaineiden käsittely.

### Erityisen haitalliset ja vaaralliset työt

Kokonaan kiellettyjä ovat erityisen haitalliset työt, joissa esiintyy nuoren työntekijän ikään ja kokemukseen nähden liiallista rasitusta, huomattavaa vastuuta omasta tai toisten turvallisuudesta tai erityisiä vaaroja, joita nuoret eivät kykene tunnistamaan tai välttämään. Myös yksin työskentely on kiellettyä, kun siihen liittyy ilmeinen tapaturman vaara.

Alle 18-vuotias saa tehdä erityisen haitallisia töitä ilman poikkeuslupaa vain, jos hänellä on ammatillinen perustutkinto tai jos hän on ammatillisessa koulutuksessa ja työ tehdään opettajan johdolla ja valvonnassa.

Työsuojeluviranomainen voi sallia, että 16 vuotta täyttänyt tekee erityisen haitallisiksi määriteltyjä töitä tilanteessa, joissa se on muutoin kielletty, jos se on välttämätöntä nuoren ammatillisen kehityksen kannalta. Ehtona on, että työ tehdään kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön valvonnassa ja työnantaja varmistaa nuoren turvallisen työskentelyn asetuksen edellyttämällä tavalla. Lupa anotaan kirjallisesti vapaamuotoisella hakemuksella Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelta riippumatta työskentelypaikasta. Lupaa voidaan hakea lomakkeella ([poikkeuslupalomake](#)).

### Opetus ja ohjaus erityisen haitallisissa ja vaarallisissa töissä

Asetuksessa nuorille työntekijöille erityisen haitallisista tai vaarallisista töistä on annettu tarkentavia ohjeita opetuksen ja ohjauksen toteuttamistavasta:

- Ennen uuden työvaiheen aloittamista on varmistuttava, että nuori työntekijä on riittävästi perehtynyt kyseessä olevaan työhön ja siihen liittyviin vaaroihin ja että hän osaa noudattaa työturvallisuusohjeita.
- Nuori työntekijä on kunkin työvaiheen tai työmenetelmän omaksumisen ajaksi sijoitettava työskentelemään kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön opastuksen ja silmälläpidon alle.
- Työn kuluessa on lisäksi kiinnitettävä erityistä huomiota nuoren työntekijän ohjaukseen ja valvontaan.

Asetuksen mukaan nuori työntekijä on huolellisesti ja riittävän laajasti ohjeistettava ja perehdytettävä seuraaviin asioihin:

- työpaikan olosuhteet ja työn tekeminen turvallisesti
- työhön mahdollisesti liittyvät terveysvaarat ja niiden torjunta
- koneiden ja laitteiden sekä kemikaalien turvallinen käyttö
- turvalliset menettelytavat, joita on noudatettava tuotantotoiminnan aloituksessa ja lopetuksessa, koneiden puhdistuksessa, säädössä, huollossa ja korjauksessa sekä tuotantotoiminnan ennakoitavissa olevissa häiriötilanteissa, samoin kuin koneiden ja laitteiden vioituessa
- käytettävien koneiden, laitteiden ja kemikaalien turvallisuusmääräykset sekä työsuojelua koskevien säännösten mukaan työpaikalla noudatettavat menettelytavat ja varotoimet sekä ensiapuohjeet.

### 3. PEREHDYTYS

Työnantajan on huolehdittava, ettei nuori aiheuta vaaraa itselleen eikä muille. Työnantajan on annettava opetusta, ohjausta ja henkilökohtaista opastusta nuorelle työntekijälle, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta. Perehdytyksessä on otettava huomioon työpaikan työolot sekä työntekijän ikä ja muut henkilökohtaiset ominaisuudet. Nuorten

perehdyttämisessä on tärkeää huomioida työntekijän yksilölliset edellytykset, kuten osaaminen ja kokemus.

Ennen työsuhdetta, harjoittelua tai tutustumista on suositeltavaa järjestää nuorelle työntekijälle yleisperehdytys esimerkiksi [ePerehdytyksenä](#). Lisäksi yrityksen tilaajien vaatiman työturvallisuuskortin ja siihen liittyvän koulutuksen järjestäminen nuorelle työntekijälle on suositeltavaa ja vastuullista.

Nuorelle työntekijälle on kerrottava tarkasti, että hänen odotetaan:

- noudattavan työnantajan antamia ohjeita ja työpaikan pelisääntöjä
- käyttävän tarpeellisia henkilösuojaimia ja työhön sopivaa vaatetusta
- käyttävän ohjeiden mukaisesti koneita ja laitteita
- poistavan mahdollisuuksien mukaan työpaikan vikoja ja puutteellisuuksia ja ilmoittavan niistä työnantajalle.

Nuori on perehdytettävä myös siihen, miten toimitaan häiriö- ja poikkeustilanteissa. On tärkeää antaa ohjeet myös tilanteisiin, joissa nuori voi kohdata epäasiallista käyttäytymistä. Lisäksi on tärkeää rohkaista nuorta kysymään heti, jos jokin asia on jäänyt epäselväksi.

#### 4. TYÖSUHTEEN EHDOT

TET-harjoittelun ja palkattoman harjoittelun osalta kyse ei ole työsuhteesta, eikä työntekijälle tällöin tehdä työsopimusta. Muissa tilanteissa nuoren kanssa tehdään työsopimus.

TET-harjoittelussa tai palkattomassa harjoittelussa ei makseta palkkaa, mutta nuorelle voidaan maksaa harjoittelun aikana tehdyiltä työmatkoilta matkakustannusten korvauksia verovapaasti samoin perustein kuin palkansaajalle. Lue tarkemmin Verohallinnon [Verohallinnon ohjeesta](#).

#### Työsopimus

Yli 15-vuotias saa itse tehdä ja irtisanoa työsopimuksen. Alle 15-vuotiaan työsopimus vaatii joko erillisen suostumuksen huoltajalta tai huoltajan allekirjoituksen. Työsopimus on syytä tehdä kirjallisena, ettei työtehtävistä, palkkauksesta, työajasta sekä sopimukseen sovellettavista muista ehdoista ei ole epäselvyyttä kummallakaan osapuolella.

Nuoren työntekijän kanssa on hyvä käydä sopimus kohta kohdalta läpi ja varmistaa, että asiat on ymmärretty ennen sopimuksen allekirjoittamista. Voit myös tarjota mahdollisuutta tarkistaa sopimus esimerkiksi vanhempien kanssa.

Työntekijällä on annettava kirjallinen selvitys seuraavista asioista (hoituu helpoiten tekemällä kirjallinen työsopimus ja käyttämällä INFRA ry:n työsopimuslomaketta):

- työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka
- työnteon alkamisajankohta
- jos työsopimus on määräaikainen, työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste (esimerkiksi kesätyö ajalla 1.6. – 31.7.)
  - o Työsopimus voidaan tehdä määräaikaisena, jos määräaikaisuudelle on erityinen peruste (esim. kesätyö tai työn kausiluontoisuus).
  - o Määräaikaista työntekijää ei voida irtisanoa tai lomauttaa.
- koeaika (enintään 4 kuukautta ja puolet määräaikaisen työsuhteen kestosta).
  - o Esim. koeaika voi olla 1 kk, jos määräaikainen työsuhde kestää 2 kk.
  - o Koeaikana työsopimus voidaan purkaa ilman irtisanomisaikaa, jos työntekijä on soveltumaton työhön. Koeaikapurkua ei voida tehdä esimerkiksi siksi, että työt vähenevät tai siksi, että työntekijä sairastuu.
- varsinainen työpaikka tai tieto siitä, että työntekijä on työmaatehtävissä
- työntekijän pääasialliset työtehtävät (esim. kesätyöntekijä tai avustavat työtehtävät ja muut työnantajan määräämät tehtävät)
- työhön sovellettava työehtosopimus (infra-alan työehtosopimus)
  - o INFRA ry:n jäsenet soveltavat työntekijöihinsä infra-alan työehtosopimusta ja toimihenkilöihinsä rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimusta.
- palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi
- noudatettava työaika (nuorilla omat määräykset)
- vuosiloman määräytyminen sekä irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste (näiden osalta riittää, että työsopimuksessa on viittaus sovellettavaan työehtosopimukseen).

## Palkkaus työntekijätehtävissä

Alaikäisten sekä lomiansa aikana työskentelevien koululaisten ja opiskelijoiden osalta voidaan palkasta sopia paikallisesti. Palkan on oltava vähintään 75 % palkkaryhmän I mukaisesta palkasta. Palkan on oltava vähintään 8,93 euroa tunnille ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta vähintään 9,11 euroa tunnille.

Lomiensa aikana työskenteleville maanrakennusalaa vähintään yhden lukuvuoden opiskelleille työntekijöille maksetaan vähintään 75 % II palkkaryhmän mukaisesta palkasta. Palkan on oltava vähintään 9,64 euroa tunnille ja 1.6.2022 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta vähintään 9,83 euroa tunnille.

Jos työntekijällä on aiempaa alan kokemusta tai koulutusta, hänet tulee ryhmitellä palkkaryhmiin tes:n mukaisesti.

Oppisopimusoppilaan vähimmäispalkka riippuu jäljellä olevasta oppiajasta (70-85 % II palkkaryhmän taulukkopalkasta, ks. työehtosopimuksen 19 §).

## Palkkaus toimihenkilötehtävissä

Toimihenkilötehtävissä sovelletaan seuraavia palkkausmääräyksiä.

Alle 18-vuotiaan toimihenkilötehtävissä työskentelevän palkasta voidaan sopia paikallisesti ottaen huomioon tehtävän vaativuus.

Vähintään 18-vuotiaan toimihenkilön palkka voi alittaa työnvaativuusluokan mukaisen palkan 40 prosentilla, kun kyse on harjoittelusta, joka parantaa mahdollisuuksia päästä oppilaitokseen, tutkintoon liittyvästä pakollisesta harjoittelusta tai muusta opiskelua tukevasta harjoittelusta opintojen kestäessä.

18 vuotta täyttäneen mutta alle 25-vuotiaan toimihenkilön palkka voi alittaa työvaatimusluokkapalkan 20 %:lla korkeakoulusta tai ammatillisesta oppilaitoksesta valmistumisen jälkeen enintään kahdeksan kuukautta työsuhteen alkamisesta sekä oppisopimusopiskelijalla enintään vuoden ajan.

## Nuorten työntekijöiden työaika

Nuorella työntekijällä voidaan teettää normaaleja kahdeksan tunnin työvuoroja. Nuori saa tehdä ylityötä, mutta työntekijän työaika ei saa ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa. Työaika on sijoitettava kello 6:n ja 22:n väliseen aikaan.

Ylityökorvaukset maksetaan kuten muillekin työntekijöille. Vuorokautista ylityötä voidaan teettää enintään tunti päivässä, joten siltä maksetaan 50 % korotus. Viikkoylityötä voidaan teettää enintään kahdeksan tuntia viikossa, jolloin maksetaan 50 % korvaus.

## Vuosiloma

Nuorelle kertyy lomaa pääsääntöisesti 2 päivää kuukaudessa, koska työsuhde on jatkunut lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä yhdenjaksoisesti alle vuoden. Täytenä lomanmääräytymiskuukautena pidetään kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai työssäolon veroista päivää (mm. sairausloma). Osa-aikatyössä lomaa kertyy, jos työntekijän sopimuksen mukainen työaika on vähintään 35 tuntia kuukaudessa.

Lyhyissä työsuhhteissa on huomioitava, että jos työntekijälle ei ensimmäiseltä ja viimeiseltä kuukaudelta kerry erikseen lomaa, ne lasketaan yhteen. Esimerkki: Työsuhde alkaa 24.5. ja päättyy 13.8. Työntekijälle kertyy lomaa kesä- ja heinäkuulta yhteensä neljä päivää. Koska touko- ja elokuu eivät erikseen kerrytä lomaa, niiden työpäivät lasketaan yhteen ja näistä kertyy vielä kaksi lomapäivää lisää. Yhteensä työntekijälle kertyy lomaa kuusi lomapäivää.

Lomakorvaus lasketaan pääsääntöisesti keskipäiväpalkan mukaisesti. Keskipäiväpalkka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka jaetaan tehtyjen työpäivien lukumäärällä. Palkassa ei oteta huomioon hätätyöstä eikä lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettua korotusta (peruspalkka siis lasketaan aina mukaan). Tehtyjen työpäivien määrään lisätään säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi tehtyjen työtuntien kahdeksasosa. Osa-aikaisen työntekijän lomakorvaus lasketaan prosenttiperusteisesti.

Lopputilissä maksetaan lomakorvauksen lisäksi lomarahaa, joka on 50 % lomakorvauksesta.

Työntekijällä, jolle ei ole työsuhteen päättyessä kertynyt oikeutta lomaan (ts. työntekijälle ei ole kertynyt yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta, esimerkiksi johtuen siitä, että työsuhde on ollut niin lyhyt, vaikkapa 2 viikkoa), on oikeus saada lomakorvauksena 9 % lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta ylityökorvausten korotusosia.

### **Lomautus tai työsuhteen päättyminen**

Määräaikaista työsopimusta ei voida pääsääntöisesti irtisanoa. Nuoren työntekijän työsuhde voidaan päättää vain purkamalla, mikä edellyttää varoitusta. Nuori työntekijä on perehdytettävä huolellisesti, opastettava ja valvottava jatkuvasti, joten koeaikapurku nuorten osalta on soveltavuuden perusteella poikkeuksellista. Määräaikaisesta työsuhteesta olevaa työntekijää ei voida pääsääntöisesti myöskään lomauttaa. Se on mahdollista ainoastaan silloin, kun määräaikaisuus perustuu sijaisuuteen (esim. sairausloman tai perhevapaan sijaisuus) ja sijaistettava henkilö on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja hänet voitaisiin lomauttaa.

### **Matkakustannusten korvaukset**

Nuorella työntekijällä on oikeus maksuedellytysten täytyessä samoihin infra-alan työehtosopimuksen 36 ja 37 §:n mukaisiin matkakustannusten korvauksiin kuin muillakin työntekijöillä.

### **Työajan lyhentäminen eli pekkaset**

Infra-alan työehtosopimuksen työajan lyhennysmääräykset eivät koske lomiansa aikana työssä olevia koululaisia ja opiskelijoita, joten heille ei kerry työajan lyhennyspäiviä, eikä niitä tällöin myöskään korvata nuorille kesätyöntekijöille.

### **Sairauspoissaolot**



Sairausajan palkkaa maksetaan, kun työntekijä on työkyvytön sairauden tai tapaturman vuoksi. Sairausajan palkkaa maksetaan vastaavasti kuin muillekin työntekijöille. Kun työsuhde on kestänyt yli kuukauden, maksetaan työntekijälle sairausajan palkkaa 28 päivän ajanjaksolle sisältyviltä työpäiviltä. Sairausajan palkka maksetaan työntekijän keskituntiansion perusteella. Keskituntiansio lasketaan jakamalla työntekijän sairastumispäivää edeltävän kuuden kuukauden säännöllisen työajan ajalta ansaittu palkka tehdyillä tunneilla.

Mikäli työsuhde on kestänyt alle 6 kk, ensimmäinen sairauspäivä on työntekijätehtävissä ns. odotuspäivä, jolta ajalta työntekijälle ei makseta sairausajan palkkaa. Mikäli työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, sairausajan palkkaa maksetaan myös odotuspäivältä. Samoin toimitaan, mikäli kyse on ns. pitkästä sairauspoissaolosta (työkyvyttömyyden alkamispäivä ja yhdeksää sitä lähinnä seuraavaa arkipäivää).

### **Työterveystarkastus**

Mikäli nuoren työsuhde kestää yli 3 kuukautta, tulee ennen työsuhteen alkamista tai kuukauden kuluessa sen alkamisesta nuorelle työntekijälle teettää työnantajan kustantama terveystarkastus.

### **Luettelo nuorista työntekijöistä**

Työnantajan on pidettävä luetteloa niistä nuorista työntekijöistä, jotka on otettu työhön toistaiseksi tai vähintään kahden kuukauden ajaksi tai jotka ovat olleet työssä kaksi kuukautta. Luettelosta tulee käydä ilmi nuorten työntekijöiden nimi, syntymäaika, työntekijän osoite, huoltajan nimi ja osoite, työsuhteen alkamisaika, selvitys työtehtävistä.

## **5. MUIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖSUHDETURVA**

Yrityksessä käytössä olevat koulutus- ja harjoittelumuodot käydään läpi luottamusmiehen kanssa ja samalla selvitetään, ettei niillä ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin. Luottamusmiehellä on oikeus saada ajan tasalla olevat tiedot työharjoittelun piirissä olevista henkilöistä, heidän sijoituspaikastaan ja heihin sovellettavasta työharjoittelu- tai työpaikkakoulutusmuodostaan.

Vaikka yrityksessä olisi työntekijöitä lomautettuna tai takaisinottovelvoitteen piirissä,

- ammatillisessa koulutuksessa olevia (ammattikoululaiset) voidaan ottaa työhön kesälomiensa aikana,
- keväällä ammattikoulusta valmistuvia voidaan ottaa kesätyöhön seuraavan syyskuun loppuun asti,

- työnantaja ja luottamusmies voivat sopia ammattikorkeakoulu- ja muiden korkeakouluopiskelijoiden työharjoittelusta työntekijätehtävissä sekä ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten opiskelijoiden työskentelystä osana koulutusta,
- oppisopimusoppilaita voidaan ottaa työhön, mikäli yrityksessä on sovittu tästä yhteistointilain mukaisessa menettelyssä (käsiteltävä joko ennen irtisanomista / lomauttamista käytävissä yt-neuvotteluissa, tai jos kyse on tilanteesta, jossa yt-neuvottelua ei käydä, käsiteltävä erikseen yt-lain 4 luvun mukaisesti) ja
- yritykseen voidaan ottaa palkattomia harjoittelijoita.

Toimihenkilötehtäviin tulevan harjoittelijan kanssa voidaan solmia määräaikainen työsopimus seuraavissa tilanteissa, vaikka yrityksen omia toimihenkilöitä on lomautettuina tai takaisinotovelvoitteen piirissä

- pakollinen harjoittelu, joka on välttämätöntä opintojen aloittamisen mahdollistamiseksi enintään kahdeksan kuukauden ajan,
- tutkintoon liittyvä harjoittelu opintojen kestäessä tai
- korkeakoulusta tai ammatillisesta oppilaitoksesta valmistuneita enintään kahdeksan kuukautta työsuhteen alkamisesta lukien.

Työnantajan ja luottamusmiehen tai muun toimihenkilöitä edustavan tulee yhdessä todeta, ettei työharjoittelu vaikuta muiden toimihenkilöiden työsuhteisiin eikä työehtoihin.

Kuvat: TheMesta.net



Vauhdikkaita hetkiä  
tulevaisuuden  
infraosaajien kanssa!



Lisätietoa  
INFRA ry:stä:  
[Infra.fi](http://Infra.fi) / [info@infra.fi](mailto:info@infra.fi)