

HARJOITTELIJAT JA KESÄTYÖNTEKIJÄT KEMIAN ALOILLA



AMMATTILIITTO PRO RY
TEOLLISUUSLIITTO RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

HARJOITTELIJAT JA KESÄTYÖNTEKIJÄT KEMIAN ALOILLA

Sisällys

Johdanto	4
Harjoittelijat ovat osa yrityksen henkilöstöpolitiikkaa	6
Miten nuori otetaan vastaan työpaikalla	6
Ensivaikutelma on tärkeä	7
Harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus	8
Perehdyttäminen parantaa työturvallisuus	9
Perehdyttäjän motivaatio ratkaisee perehdyttämisen onnistumisen	11
Harjoittelijoita koulutuksen eri tasoilta	12
Ensiaskleet työelämässä – peruskoululaisten ja lukiolaisten TET-harjoittelu	14
Millaisia töitä TET-jaksolainen voi tehdä	14
Ammatillisen oppimisen painopiste on työpaikoilla	15
Teoriasta käytäntöön – korkeakouluopintoihin liittyvä harjoittelu	17
Harjoittelu ammattikorkeakoulussa	17
Harjoittelu yliopistossa tai tiedekorkeakoulussa	18
Opinnäytetyöt	19
Mistä korkeakouluharjoittelijoita löytää?	19
Mitä harjoittelijat osaavat?	20
Harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden palkkaus	20
Nuori työntekijä	21
Kaikkia töitä ei saa teettää nuorilla	22
Opetus ja ohjaus erityisen haitallisissa ja vaarallisissa töissä	25
Nuorten kesätyöt – Tutustu työelämään ja tienaa	26
Oppisopimuskoulutuksella ammattilaiseksi	27
Nuorten oppisopimusmalli kemianteollisuudessa	28
Laborantit mukaan oppisopimusmalliin	29
Ulkomaiset harjoittelijat	32
Tietolähteitä ja yhteystietoja	33
Liitteet	

JOHDANTO

Kesätyö tai harjoittelu ohjaa nuorta kohti työelämää ja avaa työmahdollisuuksia sekä opettaa tärkeitä työelämätaitoja. Siksi on erittäin tärkeää, että perehdytykseen panostetaan, nuori otetaan yrityksissä hyvin vastaan sekä mahdollistetaan hänelle monipuolinen työkokemus. Opiskeluaikana hankittu työkokemus on paitsi tärkeä osa opinnoita, myös luo paremmat valmiudet työelämään siirtymiseen opintojen jälkeen.

Kesätyöpaikalla tai harjoittelupaikalla voi olla suuri merkitys nuoren työuralle, sen lisäksi kesätyöntekijöistä, harjoittelijoista tai opinnäytetyön tekijöistä on myös hyötyä yrityksille. Alalle opiskeleviin panostaminen luo oivan rekrytointipolun ja yhteistyö oppilaitosten kanssa varmistaa käytännön vaatimusten tiedostamisen oppilaitoksissa ja oppilaiden työnohjauksessa. Yritys saa harjoitteluiden avulla ajankohtaista tietoa alan tulevaisuuden osaajista ja pääsee vaikuttamaan toimialan tunnettuuteen opiskelijoiden keskuudessa.

Tässä oppaassa käydään läpi harjoitteluihin liittyviä pelisääntöjä aina työelämään tutustumisesta korkeakouluopintojen harjoitteluihin saakka. Oppaassa kuvataan myös nuorten työskentelyyn liittyvää lainsäädäntöä, työturvallisuuslakiin perustuvaa suunnitelmallista perehdytystä ja työehtosopimusten määräyksiä.



Tämän oppaan tarkoituksena on auttaa yrityksiä löytämään sopivia tapoja, joilla se voi toteuttaa henkilöstöstrategiaansa panostamalla työelämään tuleviin nuoriin. Opas keskittyy nuoriin, mutta lisäksi on hyvä muistaa, että uusia harjoittelijoita voivat olla myös aikuisopiskelijat tai ammatinvaihtajat. Oppaan oppeja voi soveltaa myös heihin.

Oppaan valmisteluun ovat osallistuneet Ammattiliitto Pro ry, Teollisuusliitto ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry. Toivomme oppaan auttavan kemian ja sen lähialojen yrityksiä luomaan pitkäjänteistä ja tavoitteellista henkilöstöpolitiikkaa, jossa perehdytykseen panostetaan ja johon nuorten harjoittelujaksot sekä kesätyöt kuuluvat olennaisena osana. On tärkeää, että nuoret tuntevat omat oikeutensa työpaikoilla ja että heillä on tarvittavat työelämävalmiudet tulevalle urallaan.

Helsingissä, toukokuussa 2023

Ammattiliitto Pro ry

Teollisuusliitto ry

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry



Harjoittelijat ovat osa yrityksen henkilöstöpolitiikkaa

Osaamisen rakentaminen on yrityksen strategista toimintaa. Tulevaisuuteen tähtäävä yritys valmistautuu jo tänään nuorten tuomiin haasteisiin. Yrityksellä on valittavanaan monia eri tapoja tutustua nuoriin ja tehdä yritystä tunnetuksi nuorten keskuudessa. Nuorilla puolestaan on erilaisia harjoitteluun ja kesätyöhön liittyviä tarpeita ja tavoitteita.

Nuorten työllistäminen on olennainen osa yrityksen työnantajakuvan rakentamista. Tutkimukset osoittavat, että nuoret, joilla on ollut mahdollisuus tutustua omakohtaisesti teollisuuteen, ovat muita halukkaampia hakeutumaan teollisiin työpaikkoihin myös tulevaisuudessa.

Miten nuori otetaan vastaan työpaikalla?

Opintoihin liittyvä harjoittelu voi olla nuoren ensikosketus työelämään. Silloin nuori muodostaa ensimmäiset käsityksensä työskentelystä kyseisellä alalla ja yrityksessä. Ei siis ole yhdentekevää, miten nuori otetaan vastaan työyhteisössä ja minkälaisia tehtäviä hänelle annetaan.

Määrittelemällä tehtävät nuoren osaamiseen sopiviksi ja suunnittelemalla harjoittelujakson sisältö huolellisesti vaikutetaan merkittävästi siihen, minkälaiseksi kokemus muodostuu – sekä nuorelle että yritykselle. Yrityksen on hyvä etukäteen ottaa selvää, minkälaisia tavoitteita harjoittelu- tai työskentelyjaksoon liittyy, mitä nuoren tulisi jaksolla oppia ja miten nuoren odotetaan jaksosta raportoivan. Yhteys nuoren oppilaitokseen tai opettajaan on erityisen tärkeää, kun kyseessä on TET-jaksolainen tai ammatillisessa koulutuksessa oleva.

Ensivaikutelma on tärkeä

Nuori alkaa muodostaa käsitystä työelämästä ja yrityksistä jo harjoittelu- ja kesätyöpaikkaa hakiessaan. Hän odottaa saavansa vastauksen hakemukseensa, vaikka ei tulisikaan valituksi. Palautteen antaminen jo hakuprosessin aikana tai sen jälkeen vahvistaa nuoren positiivista yrityskuvaa. Moni yritys on siirtänyt kesätyöhaun verkkoon tai sosiaalisen mediaan. Nuoret myös itse aktiivisesti hakevat työtä sosiaalisen median kautta. Nuoret ovat tottuneita rekrytointiin uusiin tapoihin, kuten esimerkiksi videohaastatteluihin. Tärkeää rekrytointiprosessissa on, että nuori kokee tulleensa noteeratuksi työnhakijana.

Palautteen antaminen jo hakuprosessin aikana tai sen jälkeen vahvistaa nuoren positiivista yrityskuvaa.





Harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuuslain 14 §:n mukaisesti työntekijän riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön. Työnopastus on suunnitelmallista koulutustoimintaa, jossa uusi työntekijä koulutetaan ennalta laaditun ja hyväksytyyn suunnitelman mukaisesti tuntemaan työpaikka ja hänelle kuuluvat työtehtävät sekä työssä ja työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta.

Jokaisella on lainsäädännön turvaama oikeus saada perehdytystä. Perehdytyksen avulla työntekijä oppii ymmärtämään oman työnsä vaikuttavuuden yrityksen toiminnassa. Tehokas perehdyttäminen nopeuttaa työntekijän oppimista ja työyhteisöön sitoutumista. Kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden perehdyttäminen luo myös positiivista yrityskuvaa, joka välittyy eteenpäin.

Harjoittelija voi tuoda työpaikalle lisäarvoa ja harjoittelijoita voi hyödyntää monin eri tavoin yrityksen toiminnassa. Opiskelija ei ole vielä alansa ammattilainen, mutta useimmiten erityisesti korkeakouluharjoittelijoilla on työpaikan tuorein teoretieto, mutta puutteellinen käytännön kokemus. Harjoittelija ja kesätyöntekijä on osa yrityksen arkea ja hänet otetaan mukaan yrityksen normaaliin toimintaan.

Harjoittelijoille ja kesätyöntekijöille on hyvä järjestää perehdyttämisjakso. Perehdyttämisen pituuteen ja sisältöön vaikuttaa muun muassa harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden määrä yrityksessä, yrityksen koko ja työntekijän pohjatiedot. Joissain yrityksissä harjoittelijoille ja kesätyöntekijöille, on järkevää järjestää perehdytys yhtä aikaa. Mitä nuorempi harjoittelija tai kesätyöntekijä on sitä suurempi merkitys perehdytyksellä on. Muulle henkilökunnalle kerrotaan harjoittelijan ja

kesätyöntekijän työtehtävistä. Yritykseen tulevista harjoittelijoista ja kesätyöntekijöistä tiedotetaan myös luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle.

Harjoittelijan ja kesätyöntekijän tehtävänkuvaa mietitään etukäteen yrityksessä. Tämä myös tukee perehdyttämistä ja työnopastamista sekä siihen tarvittavien resurssien arviointia. Tehtävänkuvaa mietittäessä on hyvä huomioida että, oppilaitokset määrittelevät opintosuunnitelmissa harjoittelujaksojen tavoitteet. Tehtävänkuvaa mietittäessä huomioidaan myös, mitä varten opiskelija on työpaikalla. Koulutus- ja oppisopimusopiskelijat ovat oppimassa työpaikalla ja harjoittelijat ovat harjoittelemassa työntekoa.

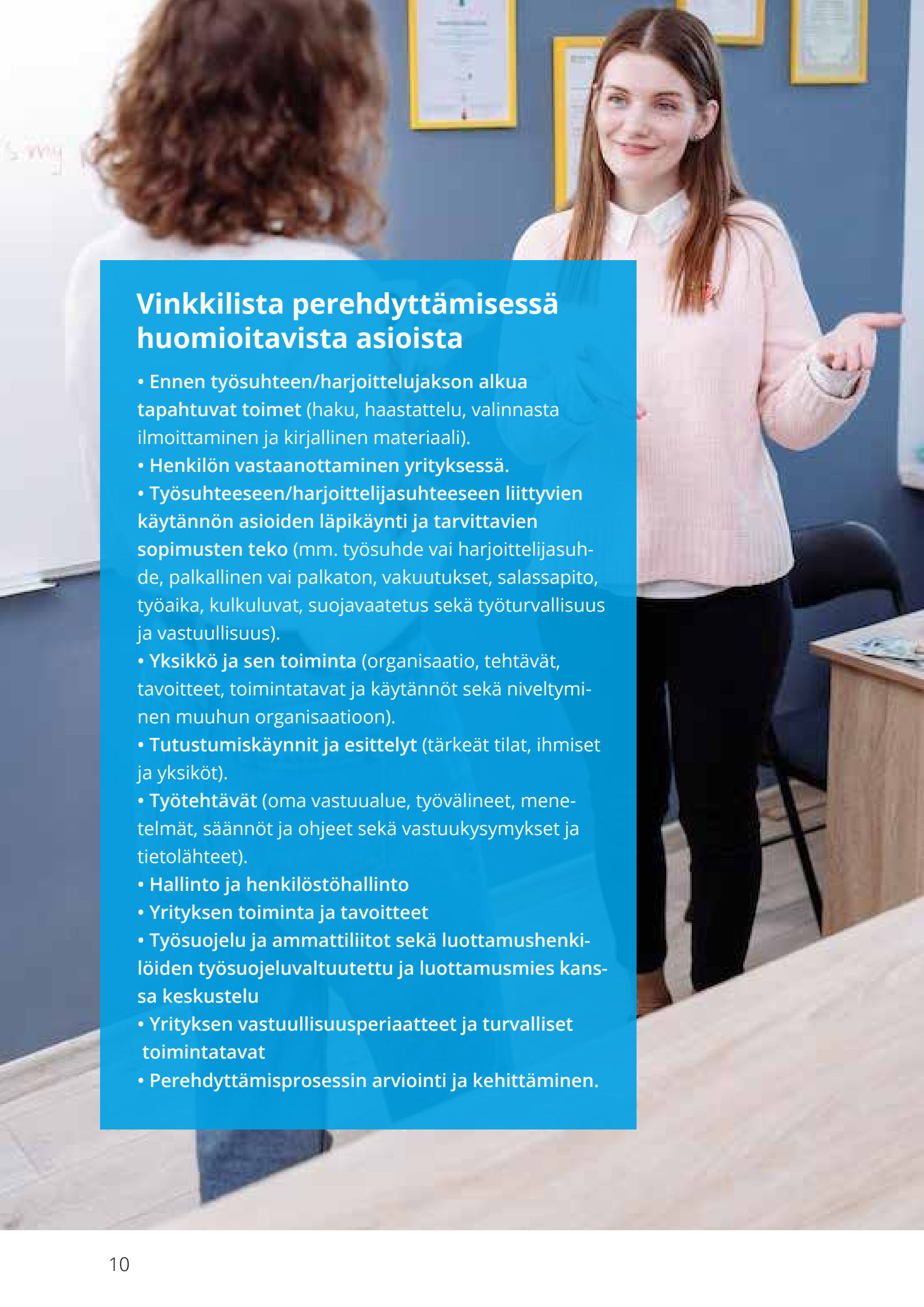
Laki ammatillisesta koulutuksesta edellyttää, että ammatillista tutkintoa suorittavalla opiskelijalla on oltava nimetty työpaikkaohjaaja. Myös korkeakouluopiskelijalla on hyvä olla ohjaaja. Työpaikkaohjaajat arvioivat harjoittelujakson sujumista ja osallistuvat mahdollisten näyttöjen arviointiin. Hyvä perehdyttämisohjelma on suunniteltu ennalta ja se toteutetaan suunnitelman mukaisesti. Tuloksia arvioidaan järjestelmällisesti. Prosessia myös muokataan tarpeen mukaan.

Perehdyttäminen parantaa työturvallisuutta

Nuorten perehdyttämisessä työnantajan on tärkeää huomioida työntekijän yksilölliset edellytykset. Nuoren osaaminen ja kokemus pitää selvittää, koska niiden perusteella määritellään perehdyttämisen kesto ja laajuus.

Hyvin toteutettu perehdyttäminen auttaa nuorta oppimaan työtehtävät nopeammin. Perehdyttäminen myös vähentää nuoren stressiä ja auttaa häntä pääsemään osaksi työyhteisöä. Työteho ja työn laatu paranevat, kun työntekijä tietää tehtävänsä ja vastuunsa, samalla virheet, tapaturmat ja onnettomuudet vähenevät.

Liitot ovat yhdessä Työturvallisuuskeskuksen kanssa toteuttaneet perehdyta.fi -sivuston, jota on suunnattu lähiesihenkilöille perehdyttämisen tueksi.

A woman with long brown hair, wearing a light pink sweater and dark pants, is standing in a meeting room and pointing towards the right. She is smiling and appears to be presenting. In the background, there are framed certificates on a blue wall and a whiteboard. In the foreground, the back of a person with curly brown hair is visible, looking towards the presenter.

Vinkkilista perehdyttämisessä huomioitavista asioista

- Ennen työsuhteen/harjoittelujakson alkua tapahtuvat toimet (haku, haastattelu, valinnasta ilmoittaminen ja kirjallinen materiaali).
- Henkilön vastaanottaminen yrityksessä.
- Työsuhteeseen/harjoittelijasuhteeseen liittyvien käytännön asioiden läpikäynti ja tarvittavien sopimusten teko (mm. työsuhde vai harjoittelijasuhde, palkallinen vai palkaton, vakuutukset, salassapito, työaika, kulkuluvat, suojavaatetus sekä työturvallisuus ja vastuullisuus).
- Yksikkö ja sen toiminta (organisaatio, tehtävät, tavoitteet, toimintatavat ja käytännöt sekä niveltyminen muuhun organisaatioon).
- Tutustumiskäynnit ja esittelyt (tärkeät tilat, ihmiset ja yksiköt).
- Työtehtävät (oma vastuualue, työvälineet, menetelmät, säännöt ja ohjeet sekä vastuukysymykset ja tietolähteet).
- Hallinto ja henkilöstöhallinto
- Yrityksen toiminta ja tavoitteet
- Työsuojelu ja ammattiliitot sekä luottamushenkilöiden työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies kanssa keskustelu
- Yrityksen vastuullisuusperiaatteet ja turvalliset toimintatavat
- Perehdyttämisprosessin arviointi ja kehittäminen.

Perehdyttäjän motivaatio ratkaisee perehdyttämisen onnistumisen

Perehdyttäjäksi, työnopastajiksi ja työpaikkaohjaajiksi olisi hyvä valita henkilöitä, jotka ovat motivoituneita tehtävään ja omaavat riittävän osaamisen. Kaikista meistä ei ole perehdyttämään ja se on yrityksessä hyvä myöntää. Valitettavasti huono perehdyttäjä voi vaikuttaa myös nuoren intoon tehdä uutta tehtäväänsä. Mitä motivoituneempi perehdyttäjä on tehtäväänsä, sitä paremmin nuoren työelämäjakso onnistuu kaikkien kannalta.

Perehdyttäjille tulee varata riittävästi aikaa ja resursseja perehdyttämisen toteuttamiseen. Ilman näitä motivoitunutkaan perehdyttäjä ei voi suoriutua tehtävästä hyvin.

Lähiesihenkilöille ja työnopastajille on hyvä järjestää koulutusta perehdyttämisen toteuttamisesta työpaikalla. Perehdyttämisen käytännön toteutuksesta vastaaville tulee varata riittävästi aikaa perehdyttämiseen sekä huomioida työehtosopimusten mahdolliset määräykset perehdyttämiskorvauksesta.

Kemianteollisuus ry, Ammattiliitto Pro ry ja Teollisuusliitto ry tuottavat yhteistyössä työpaikkojen käyttöön verkkopohjaisen koulutuskokonaisuuden työpaikan esimiehille ja opastajille työturvallisuuslain 14 §:n mukaisesta riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön.

Koulutuskokonaisuus pitää sisällään opastussuunnitelman laatimisen, työn opastamisen ja sekä opastettavan osaamisen varmistamisen ja arvioinnin.

Yritys voi hyödyntää liittojen yhteisen koulutuksen sijasta omaa tai esimerkiksi koulutuslaitosten järjestämää koulutuskokonaisuutta.



Harjoittelijoita koulutuksen eri tasoilta

Nuoria tulee työpaikoille tutustumaan, oppimaan ja tekemään työtä monen eri kanavan kautta. Nuoren tarpeet ja motiivit tulla työelämään vaihtelevat hänen ikänsä ja kokemustustansa mukaan.

Usein yrityksissä puhutaan kesäharjoittelijoista erittelemättä tarkemmin, onko kyseessä opintoihin liittyvä harjoittelu vai kesätyö. Yrityksen on hyvä tiedostaa eri kanavien kautta tulevien nuorten harjoittelun ja työskentelyn erilaiset tavoitteet ja tarkoitus. Hyvä harjoittelu on työpaikalla suunniteltu nuorten lähtökohtia ja tarpeita vastaavaksi siten, että se hyödyttää myös yritystä.

Harjoittelijat ovat nuoria, jotka suorittavat opintoihin kuuluvaa pakollista tai vapaaehtoista harjoittelua. Harjoittelujaksoja toteutetaan kaikkina vuodenaikoina. Kesätyöntekijät puolestaan ovat pääsääntöisesti sijaisia, jotka toimivat vuosilomalla olevien henkilöiden sijaisina. Olennai-

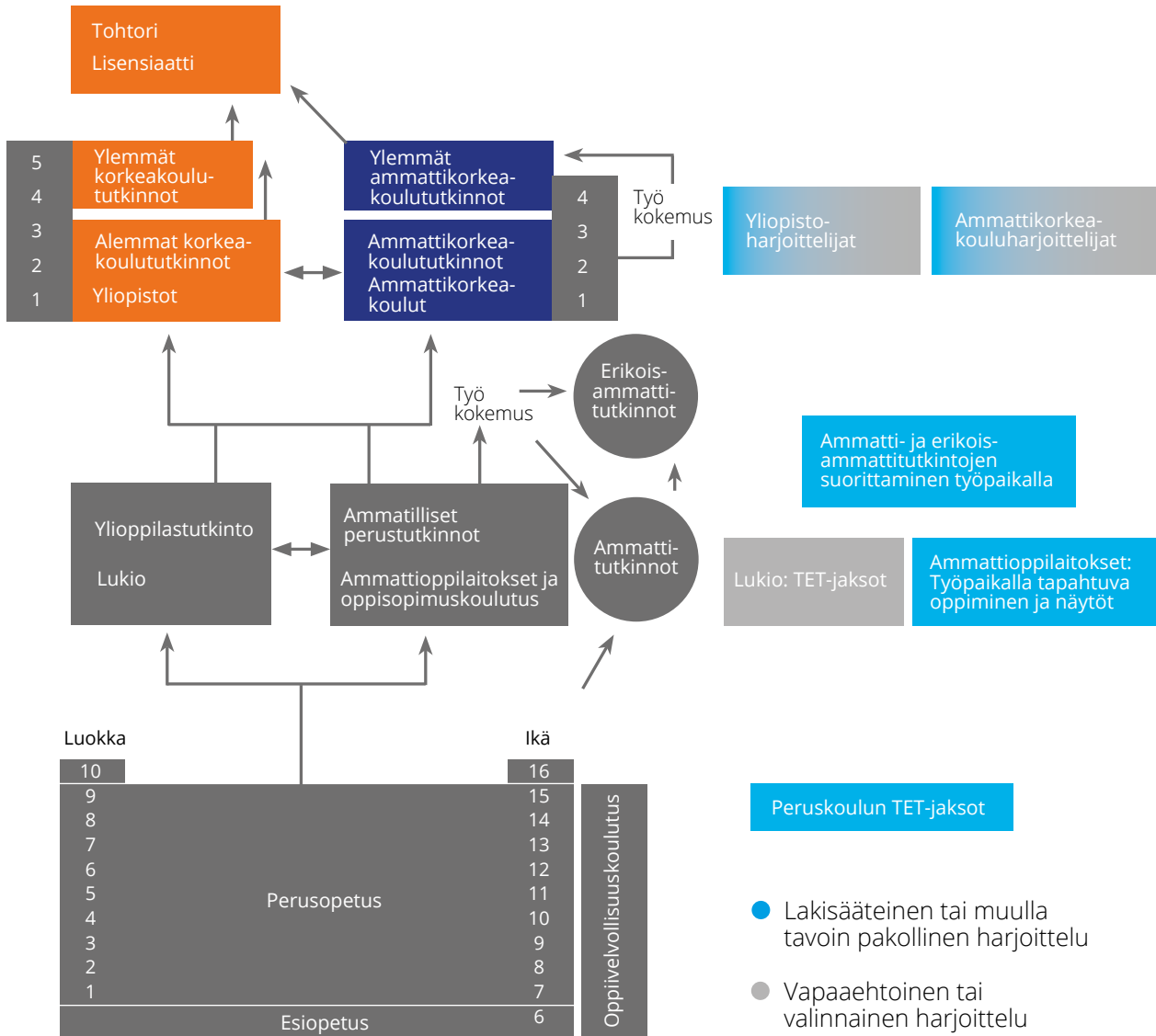
sena erona on, että harjoittelun tulee olla ohjattua ja kesätyöntekijöiltä voidaan perehdyttämisen jälkeen odottaa itsenäistä työskentelyä.

Raja harjoittelijan, kesätyöntekijän ja oppisopimusopiskelijan välillä ei aina ole selvä. Tämä pätee etenkin korkeakouluopiskelijoihin. Kesätyöntekijänä toiminut opiskelija saattaa myös jälkikäteen hyväksyttää työskentelyjaksonsa opiskeluun kuuluvaksi harjoitteluksi. Oppilaitokset myös suosittelvat etsimään opintoja tukevaa kesätyötä ammatillisen osaamisen kehittämiseksi ja työllistymisen edistämiseksi.

Kesätyöntekijänä toiminut opiskelija saattaa myös jälkikäteen hyväksyttää työskentelyjaksonsa opiskeluun kuuluvaksi harjoitteluksi.

Koulutusjärjestelmä

Harjoittelijat eri koulutustasoilta



Koulutusjärjestelmän eri tasoilta tulee koululaisia ja opiskelijoita yrityksiin oppimaan, harjoittelemaan ja tutustumaan työelämään.



Ensiaskleet työelämässä - peruskoululaisten ja lukiolaisten TET-harjoittelu

Työelämään tutustuminen kuuluu Opetushallituksen laatimiin peruskoulun ja lukion opetussuunnitelmien perusteisiin. Ne sitovat kaikkia peruskouluja ja lukioita. Koulujen tulee omassa opetussuunnitelmassaan kuvata, miten koulun oppilaiden työelämään tutustuminen järjestetään. Työelämään tutustutaan alaluokilta lähtien, mutta yleensä peruskoulun luokilla 7.-9. oppilaat käyvät ns. työelämään tutustumisjaksoilla (TET) saamassa omakohtaista kokemusta työpaikoilta. Myös lukion kurssien yhteydessä voidaan järjestää TET-jaksoja.

TET-jaksolla oppilas tutustuu yrityksen tai muun työyhteisön toimintaan ja saa omakohtaisen kosketuksen työelämään. Jakson pituus vaihtelee muutamasta päivästä kahteen viikkoon. TET-jaksoille tehdään TET-sopimus, ja työnantaja kirjoittaa harjoittelusta todistuksen arviointineen.

Millaisia töitä TET-jaksolainen voi tehdä?

TET-jaksolle tulevat peruskoululaiset ovat noin 13-15 -vuotiaita nuoria, lukiolaiset muutaman vuoden vanhempia. Nuoret hakevat useimmiten itse TET-paikkansa ja opettelevat samalla työnhakuun liittyviä asioita.

TET-jakson työaika on rajattu enintään 6 tuntiin päivässä ja 30 tuntiin viikossa. TET-jaksolaiselle annettavia työtehtäviä mietittäessä on huomioitava hänen ikänsä. Työtehtävien tulee olla nuorten ikään ja kehitystasoon sopivia. On toivottavaa, että nuori pääsee näkemään työpaikan erilaisia tehtäviä ja toimintoja, jotta hänelle muodostuu kokonais käsitys työyhteisön toiminnasta.



Ammatillisen oppimisen painopiste on työpaikoilla

Toisen asteen ammatillisessa peruskoulutuksessa suoritetaan eri alojen ammatillisia perustutkintoja. Kemian alalla tyypillisiä tutkintoja ovat prosessinhoitaja, laborantti, kumituotevalmistaja ja muovituotevalmistaja. Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä (osp) ja siihen kuuluu sekä ammatillisia tutkinnon osia että yhteisiä tutkinnon osia. Merkittävä osa ammattiin oppimisesta tapahtuu työelämälähtöisesti.

Työssäoppimisjaksojen ajaksi tehdään koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välille määräaikainen koulutusopimus. Koulutusopimusajalta ei makseta palkkaa tai muuta vastiketta. Koulutusopimus tehdään yleensä tutkinnon osa tai sitä pienempi kokonaisuus kerrallaan. Koulutusopimuksella ei ole vähimmäis- eikä enimmäismäärää. Koulutusopimusten rinnalla tai vaihtoehtona työpaikoilla voidaan opiskella myös oppisopimuksella. Oppisopimus on määräaikainen työso-

pimus, jossa opiskelijalle maksetaan aina palkkaa. Oppisopimus tehdään koko tutkintoon tai tutkinnon osa kerrallaan.

Sekä oppisopimus- että koulutusopimusopiskelijoille tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma (HOKS). Suunnitelmat pohjautuvat opintojen henkilökohtaistamiseen sisältäen mm. tiedon, mitä työtehtäviä opiskelijalla on tavoitteena oppia sekä miten osaaminen hankitaan ja näytetään. Työpaikka on mukana laatimassa koulutus- ja oppisopimusopiskelijoiden osaamisen kehittämissuunnitelmia.

Koulutusopimustyöpaikan tarjoajalla on:

- velvollisuus seurata opiskelijan osaamisen kehittymistä,
- velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin silloin, kun opiskelijan suunniteltua osaamista ei pystytä saavuttamaan sekä
- velvollisuus raportoida koulutuksen järjestäjälle opiskelijan osaamisen hankkimisen toteutumisesta.

Opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvaa oppimista koordinoi työpaikalla työnantajan nimeämä henkilö, työpaikkaohjaaja. Hän on usein kokenut ammattilainen, joka toimii yhteistyössä ohjaavan opettajan kanssa. Työpaikkaohjaaja tutustuttaa opiskelijan työhön ja työyhteisöön sekä neuvoo, ohjaa ja valvoo työtehtävien suorittamista. Työpaikkaohjaajan vastuulla on myös huolehtia työturvallisuudesta, ellei muuta ole sovittu.

Osaaminen osoitetaan pääasiallisesti näyttöinä tekemällä käytännön työtehtäviä työpaikoilla aidoissa työtilanteissa ja työprosesseissa. Näyttö järjestetään mahdollisimman pian sen jälkeen, kun osaaminen on saavutettu. Näytön järjestämisestä työpaikalla sovitaan työnantajan kanssa tehtävissä sopimuksissa. Näyttö suunnitellaan opettajan, opiskelijan ja työnantajan kanssa. Arvioijina toimivat työelämän edustaja ja opettaja. Työelämän edustaja voi olla esimerkiksi työpaikkaohjaaja tai esihenkilö.

Koulutussopimus ei ole koskaan työsuhde. Opiskelijalla on oikeus opistososiaaliin etuuksiin.

Oppilaitos on vastuussa koulutussopimusopiskelijasta, mutta työnantajalla on työturvallisuusvastuu koulutussopimusopiskelijoista.

Lisätietoja ammatillisesta koulutuksesta

- Opetushallitus, ammatillinen koulutus http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus
- <https://ohjaan.fi/>

Näyttö suunnitellaan opettajan, opiskelijan ja työnantajan kanssa.



Teoriasta käytäntöön - korkeakouluopintoihin liittyvä harjoittelu

Suomalaisessa korkeakoulujärjestelmässä on kaksi erilaisin tavoittein kouluttavaa linjaa: ammattikorkeakoulut ja yliopistot. Harjoittelukäytännöt eroavat eri korkeakouluissa.

Harjoittelu ammattikorkeakoulussa

Ammattikorkeakouluissa voi suorittaa sekä alemman että ylemmän korkeakoulututkinnon. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet toimivat tyypillisesti toimihenkilötehtävissä. Tutkintonimikkeitä ovat esimerkiksi insinööri (amk), laboratorioanalytikko (amk), tradenomi (amk) tai tradenomi (ylempi amk).

Alempaan ammattikorkeakoulututkintoon sisältyy harjoittelu, jonka tarkoituksena on oppia soveltamaan opittua teoriaa käytäntöön. Harjoittelun tavoitteena on erityisesti syventää opiskelijan

osaamista ja valmentaa opiskelijaa alan työtehtäviin osana opiskelua. Harjoittelun aikana opiskelija perehtyy ohjautusti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin siten, että hän soveltaa opittuja tietoja ja taitoja työelämässä. Tarkoituksena on edistää opiskelijan urakehitystä, perehdyttää työnteon maailmaan sekä lisätä työllistymisen mahdollisuuksia. Harjoittelun sisältö hyväksytään ammattikorkeakoululla etukäteen ja se suoritetaan koulutusalaan liittyvässä työympäristössä.

Harjoittelun laajuus ammattikorkeakouluissa on 30-120 opintopistettä. Yhdellä opintopisteellä tarkoitetaan keskimääräistä 27 tunnin työpanosta. Ammattikorkeakoulussa harjoittelu on pakollista ja oppilaitos ohjaa harjoittelua. Käytännöt vaihtelevat ammattikorkeakouluittain sekä koulutusohjelmien välillä. Harjoittelun voi suorittaa myös ulkomailla.

Ammattikorkeakouluharjoittelijat suorittavat harjoittelunsa useimmiten toimihenkilötehtävissä. Kesätöinänsä korkeakouluissa opiskelevat sijaistavat pääosin yritysten toimihenkilötehtäviä, sen sijaan insinööritutkintoa suorittavat sijoittuvat useimmiten tuotannon työntekijä- ja työnjohtotehtäviin.

Tyypillisiä työtehtäviä tradenomitutkintoa opiskeleville ovat esimerkiksi yritysten taloushallinnon sekä markkinoinnin ja viestinnän avustavat toimihenkilötehtävät. Laboratorioanalyttikko-opiskelijat työskentelevät yritysten tutkimus- ja tuotekehitys- sekä laadunvalvontalaboratorioissa laborantin tehtävissä.

Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon voi hakea vasta kun työkokemusta toimihenkilötehtävistä on kertynyt vähintään kolme vuotta. Ylempään amk-tutkintoon ei sisälly harjoittelua, mutta opinäytetyö on usein yritykseen tehtävä kehitysprojekti.


Harjoittelu yliopistossa tai tiedekorkeakoulussa

Yliopistoista valmistuu sekä kandidaatteja (alempi korkeakoulututkinto) että maistereita (ylempi korkeakoulututkinto). Jois-

sain tapauksissa alempi yliopistotutkinto valmistaa suoraan työelämään (esim. farmaseutti ja oikeusnotaari). Maisteritutkintoa vastaava tekniikan alan ylempi korkeakoulututkinto on myös diplomi-insinöörin tutkinto, johon valmistutaan teknillisistä yliopistoista.

Yliopistot kouluttavat myös tohtoreita, joilla on maisteritutkinnon antamien valmiuksien lisäksi vahva tieteellinen ja tutkimuksellinen osaaminen. Tohtorikoulutusvaiheeseen ei sisälly harjoittelua, mutta yhteisistä tutkimusprojekteista voi olla molemmille osapuolille paljon hyötyä.

Osaan tutkinnoista sisältyy pakollisena osana harjoittelujakso, osaan sen voi sisällyttää vapaaehtoisena tai valinnaisena. Harjoittelulla on määritellyt oppimistavoitteet. Siksi on tärkeää, että harjoittelija pääsee tekemään ohjattuna oman koulutusalan ja tasonsa tehtäviä. Kandidaattivaiheen harjoittelun tarkoituksena on tutustua erilaisiin tehtäviin ja nähdä, millaisia taitoja on vielä hankittava. Tässä vaiheessa esimerkiksi kemistiopiskelija voi toimia laboranttina. Maisterivaiheen harjoitteluissa tarkoituksena on syventää osaamista ja esimerkiksi kemistiopiskelijan tulisi päästä harjoittelemaan kemistin tehtäviä.



Harjoittelulla
on määritellyt
oppimistavoit-
teet

Opinnäytetyöt

Ammattikorkeakoulututkintoon sisältyy 15 opintopisteen laajuinen opinnäytetyö, joka vastaa noin kolmen kuukauden täysipäiväistä työskentelyä. Opinnäytetyön tarkoitus on osoittaa opiskelijan soveltava osaaminen oman alan käytännön työtehtävissä. Opinnäytetyö on mahdollista yhdistää harjoittelun jatkoksi. Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö on laajahko, itsenäinen tutkimus-, suunnittelu- tai selvitystyö oman koulutusalan joltain osa-alueelta. Yleisimmin opinnäytetyöt ovat kehittämisprojekteja esimerkiksi laatuksikirjan, markkinointisuunnitelman, liike-toimintasuunnitelman, perehdyttämissuunnitelman, toimintaohjeen, prosessin tai tuotantolinjan suunnittelu ja toteutus. Opinnäytetyötä on tekniikan koulutusohjelmissa kutsuttu aikaisemmin insinööriyöksi.

Yliopistoissa suoritettavaan kandidaattitutkintoon kuuluu kandidaattityö, joka on yleisesti kirjallisuuskatsaus tai muu selkeästi lopputyötä pienempi käytännön työskentelyä sisältävä kokonaisuus, 5-10 opintopistettä.

Ylemmän korkeakoulututkinnon ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön (pro gradu-työ, diplomityö tai toimintatutkimus) laajuus on 30-40 opintopistettä.

Opinnäytetyöstä voidaan tehdä sopimus opiskelijan, työnantajan ja korkeakoulun välillä. Ylempään korkeakoulututkintoon liittyvän harjoittelujakson aikana voidaan tehdä esim. opinnäytetyön kokeellista osuutta tai koko opinnäytetyö.

Mistä korkeakouluharjoittelijoita löytää?

Useimmilla ammattikorkeakouluilla ja yliopistoilla on käytössä jokin työ- ja harjoittelupaikkojen välitykseen keskittynyt sovellus, esimerkiksi *JobTeaser*, *Valojobs* tai *Tuudo*.

Yliopisto-opiskelijat tavoittaa keskitetysti myös *Aarresaari.net* -verkoston kautta. Aarresaari on yliopistojen työelämä- tai urapalveluiden yhteinen verkosto, joka välittää kesätyöpaikkoja, harjoittelupaikkoja ja työpaikkoja akateemisille.

• www.aarresaari.net

Harjoittelijoita tai lopputyöntekijöitä voi tiedustella myös suoraan ainelaitoksilta.

Mitä harjoittelijat osaavat?

Opiskelijoilla on tuoretta tietoa tieteen eturintamasta ja teoreettinen käsitys siitä, miten asiat toimivat. He tulevat työelämään oppimaan teorian tiedon soveltamista käytäntöön. Harjoittelijat osaavat tehdä ohjattuina samoja tehtäviä kuin valmistuttuaan tekevät itsenäisesti.

Harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden palkkaus

Nuorten ja opiskelijoiden palkkauksesta ja työsuhteen ehdoista on sovittu kemian alojen työehtosopimuksissa. Sopimuksissa on myös muita opiskelijoita koskevia määräyksiä. Esimerkiksi luottamusmiehelle tulee toimittaa tieto työpaikalle tulevista koulutussopimusopiskelijoista.

Koosteet nuoria ja harjoittelijoita koskevista työehtosopimusmääräyksistä työntekijä- ja toimihenkilösopimuksissa ovat tämän oppaan liitteissä 1 ja 2.

Harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden palkkaaminen lomautus- ja irtisanomistilanteessa

Kemian alan työmarkkinajärjestöt ovat sopineet kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden käyttämisestä kemianteollisuudessa. Järjestöt katsovat, että opintojen loppuun suorittamisen kannalta pakollista harjoittelua voidaan toteuttaa myös olosuhteissa, joissa yrityksessä on meneillään lomautuksiin tai irtisanomisiin liittyviä järjestelyjä. Liitot suosittelevat, että osapuolet yrityksissä keskustelevat niistä toimintatavoista, joita yrityksissä noudatetaan. Yritykseen tulevista harjoittelijoista tulee tiedottaa luottamusmiehelle.

Alle 18-vuotiaat teollisuudessa

Nuori työntekijä

Nuorella työntekijällä tarkoitetaan alle 18-vuotiasta. Työ ei saa vahingoittaa nuoren terveyttä tai kehitystä eikä haitata hänen koulunkäyntiään. Nuoren työnopastus ja työn valvonta on toteutettava erityisen hyvin. Työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työ vaadi nuoren ikään ja voimiin nähden kohtuutonta ponnistusta tai vastuuta. Työnantajan on aina ohjattava ja perehdytettävä nuorta työntekijää erityisen huolellisesti.

- Työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja jonka osalta perusopetuksen suorittaminen on perusopetuslaissa (628/1998) 26 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla päättynyt.
- Ennen kuin 18 vuotta nuorempi henkilö otetaan työhön, tulee hänen iästään sekä siitä, onko hänen osaltaan perusopetuksen suorittaminen päättynyt siten kuin perusopetuslain 26 §:n 1 momentissa säädetään, olla luotettava selvitys.
- Oppivelvollisuuslain (1214/2020) 4 §:n mukaista perusopetuksen jälkeistä oppivelvollisuuteen kuuluvaa koulutusta suorittavan työntekijän työaika on sijoitettava siten, ettei se ole esteenä opetussuunnitelman tai muun koulutusta koskevan suunnitelman mukaiseen koulutukseen osallistumiselle.
- Kuluvan kalenterivuoden aikana 14 vuotta täyttävä nuori voi tehdä työtä vain huoltajan luvalla.
- Nuorelle on maksettava vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa
- Työsopimus on aina syytä tehdä kirjallisesti

Lainsäädäntö

- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta (189/2012)
- Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006)
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta annetun sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen liitteen muuttamisesta (928/2014)

Kaikkia töitä ei saa teettää nuorilla

Jotkut työt on katsottu niin vaarallisiksi tai haitallisiksi, että niiden teettämistä nuorilla on rajoitettu. Tietyt työt on nuorilta kokonaan kielletty. Nuorta työntekijää saa käyttää erityisen haitallisiin ja vaarallisiin töihin vain rajoituksin. Asiasta on säädetty Valtioneuvoston asetuksessa erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä nuorille (15.6.2006/475).

Erityisen haitalliset työt

Työt, joissa esiintyy nuoren työntekijän ikään ja kokemukseen nähden liiallista räsitusä, huomattavaa vastuuta omasta tai toisten turvallisuudesta, huomattavaa taloudellista vastuuta tai erityisiä vaaroja, joita nuoret eivät kykene tunnistamaan tai välttämään.

1. Yksintyöskentely silloin, kun siihen liittyy ilmeinen tapaturman tai väkivallan vaara.
2. Psykiatristen potilaiden ja psyykkisesti tai sosiaalisesti häiriintyneiden hoito ja huolto.
3. Kuolleiden käsittely ja kuljetus.
4. Teurastus.
5. Sukellus.
6. Työ, jossa altistutaan haitallisesti myrkyllisille aineille tai syöpää, perinnöllisiä perimävaurioita taikka sikiövaurioita aiheuttaville aineille tai aineille, jotka jollakin muulla tavalla voivat vaikuttaa ihmisen terveyteen pysyvästi.
7. Palo- ja räjähdysvaarallisten aineiden ja erittäin helposti syttyvien nesteiden käsittely ilmeisen vaarallisissa olosuhteissa
8. Työ, jossa altistutaan haitalliselle säteilylle.

Erityisen haitallista työtä saa tehdä nuori vain, jos hänellä on ammatillinen peruskurssi tai jos hän on ammatillisessa

koulutuksessa ja työ tehdään opettajan johdolla ja valvonnassa. Lisäksi nuori voi tehdä kohdissa 3–5 tarkoitettuja töitä työpaikalla ammatillisiin opintoihin tai oppisopimuskoulutukseen liittyen, kun kokenut ja ammattitaitoinen henkilö valvoo jatkuvasti hänen työtään. Selvitys valvonnan järjestämisestä ja tarpeellisesta perehdyttämisestä on liitettävä työnantajan ja koulutuksen järjestäjän väliseen sopimukseen ja lähetettävä tiedoksi aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle.

Vaaralliset työt

Vaarallista työtä saa tehdä 16 vuotta täyttänyt nuori työntekijä, jos työn turvallisuudesta sekä opastuksesta ja ohjauksesta on huolehdittu. Työnantajan on varmistettava, että nuoren työntekijän käyttöön tarkoitetuista laitteissa, aineissa tai työolosuhteissa ei ole erityistä tapaturma- tai terveysturvaa nuorelle itselleen tai muille. Esimerkkiluettelo nuorille vaarallisista töistä: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140928>

Alle 18-vuotiaalle nuorelle vaarallisen työn aloittamisesta on tehtävä ilmoitus työntekopaikan aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueelle. Ilmoituksen tekovastuu on työnantajalla. Jos vaaral-

linen työ liittyy koulutukseen, esimerkiksi työssäoppimisjaksolla ilmoitusvelvollisuus on koulutuksen järjestäjällä yhdessä työnantajan kanssa. Tällaista ilmoitusta ei tehdä sellaisista töistä, joita nuori tekee ammatillisessa opetuksessa opettajan valvonnassa tai työssä, johon hänellä on jo ammatillinen perustutkinto. Lisäksi työnantajan on ilmoitettava oppivelvollisen nuoren työntekijän huoltajalle etukäteen vaarallisen työn tekemisestä ja sen perusteista.

Ilmoituksen tulee sisältää seuraavat tiedot työntekijöistä, suunnitellusta työstä ja työpaikalla vaarantorjumiseksi tehdyistä toimenpiteistä:

1. työntekijäryhmän tai työntekijän yleinen valmius aiottuun työhön,
2. vaarojen selvittäminen ja arviointi,
3. kemiallisille, fysikaalisille ja biologisille vaaratekijöille altistumisen luonne ja kesto,
4. työvälineiden valinta ja turvallinen käyttö,
5. poikkeukselliset työajat ja niiden perusteet,
6. opastuksen ja ohjauksen järjestäminen sekä
7. muut työturvallisuutta varmistavat toimenpiteet.

Ilmoitusta on täydennettävä, jos turvallisuuden vaikuttavat olosuhteet muuttuvat olennaisesti työn aikana. Ilmoitus on voimassa toistaiseksi. Ilmoitus on uusittava, jos työn luonne, nuorten lukumäärä tai työn turvallisuuteen ja terveellisyteen vaikuttavat seikat olennaisesti muuttuvat.

Työharjoittelun osalta ilmoitus on uusittava lukuvuosittain, jos harjoittelupaikat muuttuvat. Vaihtuvien kohteiden, kuten rakennustyömaiden osalta ilmoitus voi yleensä olla voimassa vain työmaan keston ajan. Valvonnan kannalta tärkeintä on tieto siitä, missä opiskelijoita on.

Hyvin toteutettu perehdyttäminen auttaa nuorta oppimaan työtehtävät nopeammin.

Asetuksen mukainen menettely voidaan täyttää seuraavasti:

1. Kun työssäoppimista työpaikalla aloitetaan, selvitetään, voiko kyseeseen tulla asetuksen tarkoittama haitallinen taikka vaarallinen työ, mistä tulee ilmoitus tehdä.
2. Jos ilmoitus pitää tehdä, selvitetään ja kirjataan asetuksen 4 §:n edellyttämät seikat.
3. Uudesta harjoittelupaikasta tehdään asetuksen 4 §:n mukainen ilmoitus työsuojeluviranomaiselle.
4. Ilmoitusta ei tarvitse uusia, ellei työn luonne, nuorten lukumäärä taikka jokin turvallisuuteen vaikuttava seikka olennaisesti muutu.
5. Edellisen kohdan periaate koskee myös työnantajalla mahdollisesti vaihtuvia rakennustyömaita.
6. Oppilaitoksen tulee huolehtia, että sillä on valvontaa varten hallussaan asetuksen 4 §:n edellyttämät tiedot työssäoppimispaikoista.
7. Työsuojeluviranomaisen valvonnan kannalta keskeisintä on alkutilmoitusten perusteella saatu tieto siitä, missä yrityksissä opiskelijoita on.

Opetus ja ohjaus erityisen haitallisissa ja vaarallisissa töissä

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 alaisena.

Työn kuluessa on lisäksi kiinnitettävä erityistä huomiota nuoren työntekijän ohjaukseen ja valvontaan.

Lisätietoa

- <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija>
- Ilmoitus 16-17 vuotiaiden nuorten työntekijöiden käyttämisestä vaaralliseen työhön. www.tyosuojelu.fi -> Nuori työntekijä -> Vaarallinen työ -> ilmoituslomake



Nuorten kesätyöt – Tutustu työelämään ja tienaa!

Kemian alan työmarkkinajärjestöt tukevat peruskoululaisten, kymppiluokkalaisten, ammattistarttilaisten ja lukiolaisten mahdollisuuksia tutustua työelämään. Liitot ovat usean vuoden ajan sopineet myös siihen liittyvästä palkan maksusta. *Tutustu työelämään* -kesäharjoitteluohjelman tarkoitus on tarjota koululaisille omakohtaisia kokemuksia kemianteollisuudesta, yritysten toiminnasta, niissä esiintyvistä työtehtävistä, ja alan tarjoamista työmahdollisuuksista. Samalla se tarjoaa koululaisille sopivaa käytännön työtä.

Liitot tekevät sopimuksen *Tutustu työelämään ja tienaa* -harjoitteluohjelmasta. Säännöt ja korvaus vahvistetaan useammaksi vuodeksi kerrallaan. Katso alan työehtosopimus.

Oppisopimuskoulutuksella ammattilaiseksi

Oppisopimustutkinto tai uuden lain-säädännön myötä tutkinnon osa tarjoaa yrityksille mahdollisuuksia sekä uuden henkilöstön rekrytoimiseksi, että oman henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Yritys voi hyödyntää oppisopimusta oman henkilöstönsä kehittämiseen, kuten ammatti- ja erikoisammattitutkin-tojen suorittamiseen.

Ammatillisessa peruskoulutuksessa oppisopimus on hyvä vaihtoehto nuorelle, jolla on valmiudet itsenäiseen opiskeluun ja työssäoppimiseen. Oppisopimus on hyvä vaihtoehto esimerkiksi silloin, kun nuori on aloittanut ammatillisen peruskoulutuksen oppilaitosmuotoisena, mutta saa jo opintojen aikana mahdollisuuden työlistyä oman alan yritykseen.

Oppisopimustutkinto tai sen osa soveltuu mm. seuraaviin tilanteisiin:

- sopivan koulutuksen saanutta työntekijää ei löydy työmarkkinoilta.
- halutaan varmistaa, että ammatillisen peruskoulutuksen kautta saadaan oman yrityksen osaamisvaatimukset täyttävää henkilöstöä.
- halutaan kouluttaa omaa henkilöstöä täysin uusiin tehtäviin.
- työntekijän tehtävät edellyttävät ammatillalla erikoistavaa lisäkoulutusta.

Yritys saa oppisopimuskoulutukseen liittyvää koulutuskorvausta opiskelijan ohjaamisesta aiheutuneisiin kustannuksiin. Yritykseltä oppisopimuskoulutus edellyttää seuraavia toimenpiteitä:

- Opiskelijalle maksetaan vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa.
 - Työpaikalla nimetään vastuullinen kouluttaja, joka vastaa käytännössä opiskelijan työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjauksesta ja kouluttamisesta työtehtäviin.
 - Työnantajan tulee huolehtia siitä, että opiskelija voi osallistua tietopuoliseen opetukseen henkilökohtaisen opiskeluohjelman mukaisesti.
 - Koulutuksen päättyessä työnantaja antaa todistuksen, joka sisältää arvion opiskelijan työssä oppimisesta.
- Oppisopimuksen tekemiseen liittyvissä kysymyksissä auttavat kaikki ammatilliset oppilaitokset ja oppisopimustoimistot.

Lisätietoa oppisopimuskoulutuksesta

- www.oppisopimus.fi



Nuorten oppisopimusmalli kemianteollisuudessa

Kevästä 2023 lähtien kemianteollisuuden huippuosaajaksi voi opiskella oppisopimusmallilla, joka mahdollistaa työssäoppimisen yrityksissä myös alle 18-vuotiaille. Oppisopimusmallista on sovittu TES-neuvotteluissa yhdessä Kemianteollisuuden ja Teollisuusliiton kanssa. Mallia on kehitetty yhteistyönä liittojen, yritysten ja oppilaitosten kanssa.

Uuden oppisopimusmallin pilottivaiheessa on mukana neljä merkittävää kemianteollisuuden yritystä eri puolilla Suomea: Neste (Porvoo), Nokian Renkaat (Nokia), Kemira (Oulu) ja Umicore (Kokkola). Yritykset tekevät yhteistyötä paikallisten toisen asteen oppilaitosten kanssa.

Kemianteollisuuden oppisopimusmallissa on porrastettu palkkamalli

Oppisopimusmalli mahdollistaa työssäoppimisen yrityksissä alle 20-vuotiaille. Kemianteollisuuden oppisopimusmallissa uutta on erityisesti palkkamalli, jossa palkka nousee opintojen edistymisen mukaan suoritettujen näyttökokeiden perusteella.

Työnohjaajat ohjaavat ja tukevat opiskelijan kehitystä tulevaisuuden osaajaksi

Työpaikalla opiskelijaa ohjaa valittu työpaikkaohjaaja, jonka tehtävä on valmistaa opiskelijaa työelämään. Uudessa oppisopimusmallissa kumppanirytykset sitoutuvat tukemaan ja opettamaan konkreettiset tiedot ja taidot, joita yrityksissä tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa.

Oppisopimusmalli avaa ovia työelämään

Ensimmäinen vuosi opinnoista suoritetaan oppilaitoksessa, toinen ja kolmas vuosi mahdollisimman tiiviisti yrityksessä. Kumppaniyrityksessä opiskelija on työsuhteessa ja työyhteisön tasavertainen jäsen, jolle maksetaan työstä palkkaa.

Miten yritys voi päästä mukaan oppisopimusmalliin?

Oppisopimusmalliin voidaan ottaa mukaan myös muita Kemianteollisuuden yrityksiä. Oppisopimusmallin kehittänyt työryhmä arvioi mallin toimivuutta pilotin aikana ja syksystä 2023 lähtien mallia voidaan laajentaa myös muihin yrityksiin.

Laborantit mukaan oppisopimusmalliin

Vuoden 2023 neuvottelukierroksella sovittiin oppisopimusmalli myös laboranteille. Kemianteollisuus ry ja Ammatiliitto Pro ry nimeävät työryhmän, jossa on edustettuna pilottiyrietysten neuvotteluosapuolet sekä liittojen ja oppilaitosten edustajat. Uuden mallin on tarkoitus kasvattaa nuorten, 16–20-vuotiaiden, opiskelijoiden koulutus- ja työssäoppimisjaksoja kemianteollisuuden jäsenyrityksissä.

Työryhmä linjaa uuden mallin palkkorastuksesta opiskelijan osaamisen kehittämiseen (esimerkiksi opiskelijan osoittamiin näyttöihin tai osaamispisteisiin) osoittamiin näyttöihin perustaen ja aloituspalkkaan kiinnitetään erityistä huomiota.

Malliin kuuluu myös opettajille suunniteltava koulutusjakso, jonka avulla lisätään yhteistyötä oppilaitosten ja yritysten välillä. Työryhmä keskustelee yritysten, koulutuksen järjestäjien ja alan opettajien kanssa mallin toimivuudesta. Mallin valmistuttua sitä pilotoidaan ensin soveltuvissa oppilaitoksissa ja yrityksissä.

Niillä työpaikoilla, joissa nuorten oppisopimusmalli otetaan käyttöön, käydään yhdessä läpi oppisopimusoppilaan perehdyttämiskäytännöt.

Mallilla halutaan lisätä alan vetovoimaa nuorten osaajien keskuudessa, vastata työvoimatarpeeseen sekä alan hiilineutraaliuskehityksen vauhdittamaan osaa mistarpeeseen.



Harjoittelemassa aikuisena

Yrityksiin tulee harjoittelijoita myös ns. aikuiskoulutuksen kautta. Nämä harjoittelijat voivat erottua edellä mainituista harjoittelijoista ja kesätyöntekijöistä ikänsä ja työkokemuksensa puolesta. Myös aikuiskoulutuksen kautta tulevat harjoittelijat tarvitsevat perehdytystä ja opastusta työtehtäviin. Aikuisten harjoittelijoiden osalta on huomioitava, että heistä suurimmalla osalla on työkokemusta jopa opiskelemaltaan alalta. Tämä on hyvä huomioida heidän harjoittelujaksoaan suunniteltaessa. Aikuisiin harjoittelijoihin ei välttämättä soveltu noudatettavaksi työehtosopimusten harjoittelijamääräykset.

Ammatillisen aikuiskoulutuksen opiskelijat voivat olla suorittamassa ammatillista perustutkintoa tai ammatti- tai erikoisammattitutkintoa. Erityisesti perustutkinnon suorittajat voivat olla yrityksen ulkopuolelta tulevia harjoiteli-

joita. Kysymyksessä voi tällöin olla oppisopimuskoulutus, työvoimakoulutus tai opiskelijan omaehtoinen koulutus. Ammattitutkintoa ja erikoisammattitutkintoa suorittavat yleensä vain yrityksen omat työntekijät. Tällöinkin koulutuksen rahoitusmuotona voi olla oppisopimus.

Ammattikorkeakoulut järjestävät, noin 60 opintopisteen erikoistumisopintoja, joihin saattaa sisältyä yleensä työpaikalla tehtävä projektityö. Nämä tehdään yleensä henkilön omalla työpaikalla.

Aikuisia harjoittelijoita saattaa tulla yrityksiin myös ns. kuntouttavien työkokeilujen kautta, joita rahoittavat muun muassa vakuutusyhtiöt.

A woman in a green plaid coat and black boots is walking on a paved area, likely an airport terminal. She is carrying a black handbag and pulling a black rolling suitcase. The background shows a modern building with large windows and a blurred crowd of people.

Ulkomaiset harjoittelijat

Kansainvälisten ja ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden määrä suomalaisilla työpaikoilla lisääntyy maahanmuuton, opiskelijavaihdon ja kansainvälisten harjoittelijakäytäntöjen yleistyessä. He tuovat työpaikoille oman osaamisensa lisäksi mahdollisesti myös kansainvälisiä kontakteja.

Työvoimapulan lisääntyessä olisi tärkeää, että yritykset rohkeasti palkkaisivat myös ulkomaalaisia harjoittelijoita. Näin he sitoutuvat paremmin suomalaiseen työelämään, jotta kotoutuminen ja jääminen Suomeen olisi todennäköisempää.

Ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden perehdytyksessä tulee muistaa samat asiat kuin muidenkin harjoittelijoiden perehdytyksessä. Erityisen tärkeää on varmistaa turvalliset toimintakäytännöt ja niiden ymmärtäminen teollisuusympäristöissä. Kielen oppimiseen on mahdollisuuksien mukaan hyvä tarjota tukea.

Kielen oppimiseen on mahdollisuuksien mukaan hyvä tarjota tukea.

Tietolähteitä ja yhteystietoja

Nuoria työntekijöitä ja harjoittelijoita koskevia säädöksiä ja ohjeita

Työelämää koskevan tavanomaisen lain-säädännön ohella on nuoria palkattaessa noudatettava säädöksiä, jotka koskevat erityisesti nuoria työntekijöitä. Alla on luettelo säädöksistä, joihin kannattaa tutustua palkattaessa eri oppilaitoksista tulevia nuoria sekä kesäharjoittelijoita. Säädökset muutoksineen löydät Finlex-palvelusta: www.finlex.fi

Koulutusta koskevia säädöksiä

- Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017
- Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017

Opintotukea koskevia säädöksiä

- Opintotukilaki 65/1994
- Valtioneuvoston asetus opintotuesta 869/2017
- Koulumatkatukilaki 48/1997
- Valtioneuvoston asetus koulumatkasta 530/2015

Työturvallisuuteen liittyviä säädöksiä ja ohjeita

- Työturvallisuuslaki 738/2002
- Laki nuorista työntekijöistä 998/1993
- Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallista ja vaarallista töistä 475/2006
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 188/2012
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopeutuksen kevyiden töiden esimerkkiluettelosta 189/2012

Muita tärkeitä säädöksiä

- Työsopimuslaki 55/2001

Harjoittelijoita eri koulutustasoilta

- Ammattikorkeakouluharjoittelijat oppilaitoksista. Kaikki Suomen ammattikorkeakoulut:
<http://minedu.fi/ammattikorkeakoulut>
- Ulkomaiset harjoittelijat: <https://www.oph.fi/fi/kehittaminen-ja-kansainvalisyys>

Liittojen yhteystiedot

Kemianteollisuus ry: www.kemianteollisuus.fi

Ammattiliitto Pro ry: www.proliitto.fi

Teollisuusliitto ry: www.teollisuusliitto.fi

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry: www.ytn.fi

Liite 1

Nuoria ja harjoittelijoita koskevat työehtosopimusmääräykset kemianteollisuuden eri toimihenkilösopimuksissa.

Katso ajantasaiset määräykset sovellettavasta työehtosopimuksesta.

	NUORET (nuorten ikämääritelmä vaihtelee eri sopimuksissa)	HARJOITTELIJAT, OPISKELIJAT JA OPPISOPIMUSOPPILAAT (vaihtelee eri sopimuksissa)	MUUT KESÄTYÖNTEKIJÄT	PEREHDYTYS
ÖLJY-, MAAKAASU, JA PETROKEMIAN TYÖNTEKIJÄT	Sovittu nuorten (15-17-vuotiaat) ohjetuntipalkkataulukko. Nuorten ohjetuntipalkat eivät koske enintään kahdeksi kuukaudeksi kesäharjoittelijoiksi otettuja koululaisia. Kun nuori työntekijä suorittaa samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja omaa työn edellyttämän työaidon ja -kokemuksen sekä pätevyyden eikä hänen työskentelynsä kohdittu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.	Harjoittelijat Nuorten alle 25-vuotiaiden harjoitteluedellytysten parantamiseksi voidaan ylittää nuorten ohjetuntipalkkaa maksaa seuraavissa tapauksissa: - tutkintoon liittyvän pakollisen harjoittelun ajalla - lukiossa, ammatillisissa tai teknillisissä oppilaitoksissa tai korkeakouluissa opiskelevien nuorten kesäharjoittelun ajalta.	Palkka kesätyöntekijän työn vaatavuuden mukaisesti.	Kesätyöntekijöiden sekä erilaisten harjoittelijoiden perehdyttäminen ja työnopastaminen kuuluu työntekijöiden normaaleihin työtehtäviin eikä mainittujen henkilöiden perehdyttämisestä ja opastamisesta makseta erillistä korvausta.
MUOVITUOTE-TEOLLISUUS JA KEMIAITUOTE-TEOLLISUUS, PERUSKEMIA, ÖLJY-, MAAKAASU, JA PETROKEMIAN TYÖNTEKIJÄT	Sovittu nuorten (15-17-vuotiaat) ohjetuntipalkkataulukko. Nuorten ohjetuntipalkat eivät koske enintään kahdeksi kuukaudeksi kesäharjoittelijoiksi otettuja koululaisia. Kun nuori työntekijä suorittaa samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja omaa työn edellyttämän työaidon ja -kokemuksen sekä pätevyyden eikä hänen työskentelynsä kohdittu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.	Harjoitteluedellytysten parantamiseksi voidaan maksaa 75 % palkkaluokan 1 TAM15-TAM27 palkasta seuraavissa tapauksissa - tutkintoon tai tutkinnon osaan liittyvän pakollisen harjoittelun ajalta, - lukiossa, ammatillisissa oppilaitoksissa tai korkeakouluissa opiskelevien kesäharjoittelun ajalta. Jos henkilö on ollut harjoittelussa samassa yrityksessä aiempina vuosina, voidaan toisena vuotena maksaa 80% palkkaluokan 1 TAM15-TAM27, kolmantena vuotena 90% palkkaluokan 1 TAM15-TAM27 palkasta.	Palkka kesätyöntekijän työn vaatavuuden mukaisesti.	Kesätyöntekijöiden sekä erilaisten harjoittelijoiden perehdyttäminen ja työnopastaminen kuuluu työntekijöiden normaaleihin työtehtäviin eikä mainittujen henkilöiden perehdyttämisestä ja opastamisesta makseta erillistä korvausta.
KUMITEOLLISUUS- TYÖNTEKIJÄT	Sovittu nuorten (alle 18-vuotiaat) ohjetuntipalkkataulukko. Nuorten työntekijöiden palkkoja sovelletaan alkupalkkoina työhön otettaessa. Nuoren työntekijän saatutua tarpeellisen harjaantumisen tarkistetaan hänen tuntipalkkaansa hänen työtaitonsa ja työtehonsa kehittymistä vastaavasti. Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin 18 vuotta täyttäneet ja hänen omatessaan kyseisen työn edellyttämän työaidon ja ammattikokemuksen, määräytyy hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.	Opiskelijat sekä harjoittelijat Ammattioppilaitoksissa, teknillisissä kouluissa ja opistoissa sekä muualla opiskelevien harjoittelijoiden palkkamääräyksiä ei ole kirjottu työehtosopimukseen.	Palkka kesätyöntekijän työn vaatavuuden mukaisesti.	

	NUORET (nuorten ikämääritelmä vaihtelee eri sopimuksissa)	HARJOITTELIJAT, OPISKELIJAT JA OPPISOPIMUSOPPILAAT (vaihtelee eri sopimuksissa)	MUUT KESÄTYÖNTEKIJÄT	PEREHDYTYKSEN
KENKÄ- JA NAHKA-TEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÄT	Nuorten alle 18 -vuotiaiden työntekijäin palkat ovat asianomaisen työssäoloajasta, työkyvystä ja työtaidosta riippuen 85-100 % 2. palkkaryhmän vähimmäistuntipalkasta. Nuorelle työntekijälle, joka omaa sen palkkaryhmän edellyttämän työtaidon ja ammattikokemuksen, jossa hän vakituisesti työskentelee, maksetaan täysin työkykyisten työntekijäin palkkaperusteiden nojalla määräytyvä palkka.			
JALOMETALLIALAN TYÖNTEKIJÄT	Sovittu nuorten työntekijöiden ja harjoittelijoiden (alle 18-vuotiaat) ohjetuntipalkkataulukko.	Oppisopimusoppilaat Opiskelijoilla tarkoitetaan ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimusopiskelijoita ja työsuhteessa olevia alan ammatillisten oppilaitosten opiskelijoita. Oppisopimuskoulutus on työpaikalla tapahtuvaa oppimista, jota täydennetään oppilaitoksessa järjestettävillä tietopuolisilla opinnoilla. Oppisopimus on käytännönläheinen koulutusmuoto, jossa opiskelija ja työnantaja yhteistyössä solmivat työ- ja koulutussuhteen. Oppisopimus voidaan tehdä uudelle tai jo työsuhteessa olevalle työntekijälle. Palkkaa maksetaan työpaikalla tapahtuvan työnopetuksen ja työharjoittelun ajalta. Työntekijälle, joka on työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa, maksetaan opiskelija-palkkana hänen peruspalkkaansa, ellei paikallisesti sovita sitä korkeammasta palkasta. Työnantaja on velvollinen pyydettäessä antamaan oppilaalle sekä harjoittelijalle todistuksen siitä, että he ovat suorittaneet ammatissaan harjoittelujakson. Ammatissaoloajaksi lasketaan oppilas- ja harjoitteluryhmissä puolet ammattikoulussa saadusta opista. Siltä osin kuin ammattikoulussa saatu opetus vastaa sitä työtä, jota työntekijä suorittaa jalometallialalla, katsotaan ammattikouluaika ammatissaoloajaksi palkkaryhmiin sijoitettaessa ja palkkaperusteita määriteltäessä.		Työntekijän on huolehdittava työturvallisuuslain 14 § mukaisesti työntekijän riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön. Uusi työntekijä perehdytetään työpaikkaan ja sen työolosuhteisiin sekä tulevaan työhönsä. Työnopastus on suunnitelmallista koulutustoimintaa, jossa uusi työntekijä koulutetaan työnopastajan avulla ennalta laaditun ja hyväksytytön työnopastusohjeen mukaisesti. Tässä yhteydessä hänelle selostetaan yrityksen organisaatiota, työehtosopimusasiain neuvottelujärjestystä sekä työturvallisuuteen ja sosiaalisiin kysymyksiin liittyviä asioita. Hänelle kerrotaan myös ketkä henkilöt toimivat työpaikan pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna.
VEENEEN-RAKENNUS-TEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÄT	Sovittu nuorten työntekijöiden ja harjoittelijoiden (alle 18-vuotiaiden) ohjetuntipalkka.		Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja hänen omatessaan työn edellyttämän työtaidon ja kokemuksen, sekä pätevyyden, eikä hänen työskentelynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi, muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.	Laadittu yhteinen venealan opas: -Yleistä -Työhön opastukseen valmistautuminen -Työnopastuksen toteuttaminen (yleiset velvollisuudet, turvallisuusohjeet, suojautuminen, putoamisvaara, koneet ja laitteet, nostot ja siirrot, kemialliset aineet, laminoitintyö, tulityöt ja palontorjunta, ensiapu ja ergonomia) -Malli perehdyttämissuunnitelmasta

	NUORET (nuorten ikämääritelmä vaihtelee eri sopimuksissa)	HARJOITTELIJAT, OPISKELIJAT JA OPPISOPIMUSOPPILAAT (vaihtelee eri sopimuksissa)	MUUT KESÄTYÖNTEKIJÄT	PEREHDYTYS
HARJA- JA SIVELLINALAN TYÖNTEKIJÄT		<p>Sopimus tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvästä työharjoittelusta ja työssäoppimisesta</p> <p>1 § Soveltamisala Tämä sopimus koskee tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua. Pöytäkirjamerkintä: Työssä oppiminen osana toisen asteen ammatillista koulutusta järjestetään ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan siten, että tällainen opiskelija ei ole yritykseen työsopimus-suhteessa. Poikkeuksellisesti voidaan työssäoppijan kanssa laatia myös työsopimus. Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan kuitenkin myös työssäoppijoihin.</p> <p>2 § Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua ja työssä oppimista koskeva yhteistoiminta. Paikallisesti tulee yhteisesti todeta, joko ennen tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvän työharjoittelun tai työssä oppimisen järjestämistä taikka yhteistoimintalain mukaisen henkilöstö- ja koulutus-suunnitelman käsittelyn yhteydessä</p> <ul style="list-style-type: none"> • yrityksessä käytössä olevat tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvät työharjoittelu- ja työssä oppimismuodot ja se, • ettei niillä ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin ja • ettei kenenkään työsopimusta irtisanota tai työntekijöitä lomauteta tämän sopimuksen tarkoittamien henkilöiden vuoksi. <p>3 § Henkilöstön työsuhdeturva Sikäli kun yrityksessä on noudatettu edellä 2 §:ssä todettua menettely tapaa työsopimuslakiin tai irtisanomissuojasopimukseen sisältyvät työvoiman vähentämistä, lisätöiden tarjoamisvelvollisuutta tai takaisinottoa koskevat säännökset ja määräykset eivät aseta esteitä tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvän työharjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen tarjoamiselle.</p>		
LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÄT	<p>Sovittu nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat. Nuorten työntekijöiden ohjepalkkoja sovelletaan alkupalkkoina enintään kolmen (3) kuukauden ajan työhön ottamisesta lukien. Nuoren työntekijän saavutettua tarpeellisen harjaantumisen tarkistetaan hänen tuntipalkkaansa työtaidon ja työtehon kehittymistä vastaavasti. Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin 18 vuotta täyttäneet ja hänen omatessaan kyseisen työn edellyttämän työtaidon ja ammattikokemuksen, määräytyy hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.</p>	Oppisopimusoppilaiden palkat määräytyvät teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaisesti.		

Liite 2

	KESÄTYÖNTEKIJÄT	HARJOITTELIJAT	MUUT KESÄTYÖNTEKIJÄT
KEMIAN ALAN TOIMIHENKILÖT	Kesätyöntekijöillä (ovat työsuhteessa 2.5. – 30.9. välisenä aikana) tarkoitetaan koululaisia tai muissa kuin alan oppilaitoksissa opiskelevia alle 25-vuotiaita henkilöitä.	Harjoittelijoilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka opiskelevat ammatillisissa oppilaitoksissa, teknillisessä tai muussa opistossa, ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai teknillisessä korkeakoulussa ja ovat työssä näiden lukukausien väliaikoina tai hankkivat koulutuksen aikana tutkinnon edellyttämää työkokemusta.	Ellei työntekijän kohdalla täyty kesätyöntekijän määritelmä, niin kyse on määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaisuudelle tulee olla peruste. Palkka työntekijän toimen vaatimuksen mukaisesti.
KUMITEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖT	Kesätyöntekijöillä (ovat työsuhteessa 2.5. – 30.9. välisenä aikana) tarkoitetaan koululaisia tai muissa kuin alan oppilaitoksissa opiskelevia alle 25-vuotiaita henkilöitä.	Harjoittelijoilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka opiskelevat ammatillisissa oppilaitoksissa, ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa ja ovat työssä näiden lukukausien väliaikoina tai hankkivat koulutuksen aikana tutkinnon edellyttämää työkokemusta.	Ellei työntekijän kohdalla täyty kesätyöntekijän määritelmä, niin kyse on määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaisuudelle tulee olla peruste. Palkka työntekijän toimen vaatimuksen mukaisesti.
KENKÄ- JA NAHKA-TEOLLISUUDEN, KULTASEPPÄ-TEOLLISUUDEN JA HARJA- JA SIVELLINALAN TOIMIHENKILÖT	Kesätyöntekijöillä (ovat työsuhteessa 2.5. – 30.9. välisenä aikana) tarkoitetaan koululaisia tai muissa kuin alan oppilaitoksissa opiskelevia alle 25-vuotiaita henkilöitä.	Harjoittelijoilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka opiskelevat ammatillisissa oppilaitoksissa, ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa ja ovat työssä näiden lukukausien väliaikoina tai hankkivat koulutuksen aikana tutkinnon edellyttämää työkokemusta.	Ellei työntekijän kohdalla täyty kesätyöntekijän määritelmä, niin kyse on määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaisuudelle tulee olla peruste. Palkka työntekijän toimen vaatimuksen mukaisesti.
LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖT	Kesätyöntekijöillä (ovat työsuhteessa 1.5. – 15.9.) tarkoitetaan koululaisia tai muissa kuin alan oppilaitoksissa opiskelevia alle 25-vuotiaita henkilöitä.	Harjoittelijalla tarkoitetaan henkilöä, joka suorittaa tutkintoon liittyvää pakollista harjoittelua enintään kuusi kuukautta.	Ellei työntekijän kohdalla täyty kesätyöntekijän määritelmä, niin kyse on määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaisuudelle tulee olla peruste. Palkka työntekijän toimen vaatimuksen mukaisesti.

	PEREHDYTYS	PALKKA	VÄHENTÄMISJÄRJESTYS JA TAKAISINOTTOVELVOLLISUUS
KEMIAN ALAN TOIMIHENKILÖT	Harjoittelijoiden perehdyttämisestä tulee maksaa työnopastuslisää. Kesätyöntekijän opastamisesta lisää ei tarvitse maksaa. Katso kesätyöntekijän ja harjoittelijan määritelmät edeltä. Jos harjoittelija on yrityksessä useammassa jaksossa tekemässä samoja työtehtäviä, ei perehdyttämiseen ole välttämättä joka kerta tarvetta	Harjoittelijan tai kesätyöntelijän palkka saa alittaa kyseessä olevan työn TVL:n mukaisen luokkapalkan 25 prosentilla.	Irtisanomista ja lomautusta koskevien sopimusten työvoiman vähentämistä ja takaisinottovelvollisuutta koskevat määräykset eivät koske tapauksia, joissa kyse on tutkimukseen liittyvästä pakollisesta työharjoittelusta.
KUMITEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖT	Kesätyöntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastaminen kuuluu toimihenkilöiden normaaleihin työtehtäviin eikä mainittujen henkilöiden perehdyttämisestä ja opastamisesta makseta erillistä lisää.	Harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden palkka saa alittaa kyseessä olevan vaatuuksluokkapalkan 25 prosentilla.	Työehtosopimuksen työvoiman vähentämistäjärjestystä ja työehtosopimuslain takaisinottovelvollisuutta koskevat määräykset eivät koske tapauksia, joissa kyse on tutkimukseen liittyvästä pakollisesta työharjoittelusta. Edellytyksenä on, että työnantaja ja luottamusmiehet yhdessä toteavat, että työharjoittelu ei vaikuta muiden työntekijöiden työsuhteisiin eikä työehtoihin.
KENKÄ- JA NAHKA-TEOLLISUUDEN, KULTASEPPÄ-TEOLLISUUDEN JA HARJA- JA SIVELLINALAN TOIMIHENKILÖT	Toimihenkilö tulee perehdyttää työhön ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Uusi toimihenkilö tulee perehdyttää myös yritykseen ja sen toimintaperiaatteisiin sekä henkilöstöpolitiikkaan ja mahdollisiin järjestysääntöihin. Uudelle toimihenkilölle selvitetään sovellettava työehtosopimus ja sen neuvottelujärjestelmä sekä toimihenkilöiden edustajat.	Harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden palkka saa alittaa kyseessä olevan vaatuuksluokkapalkan 25 prosentilla.	Työehtosopimuksen työvoiman vähentämistäjärjestystä ja työehtosopimuslain takaisinottovelvollisuutta koskevat määräykset eivät koske tapauksia, joissa kyse on tutkimukseen liittyvästä pakollisesta työharjoittelusta. Edellytyksenä on, että työnantaja ja luottamusmiehet yhdessä toteavat, että työharjoittelu ei vaikuta muiden työntekijöiden työsuhteisiin eikä työehtoihin.
LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖT	Kesätyöntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastaminen kuuluu toimihenkilöiden normaaleihin työtehtäviin eikä mainittujen henkilöiden perehdyttämisestä ja opastamisesta makseta erillistä lisää.	Toimihenkilön palkka saa alittaa kyseisen tehtävän kulloinkin voimassa olevan TVL-palkan enintään 25 prosentilla: - Tutkimukseen liittyvän pakollisen harjoittelun osalta enintään kuuden kuukauden ajalta - Kesätyöntekijällä ajalla 1.5. – 15.9.	Työehtosopimuksen työvoiman vähentämistäjärjestystä ja työehtosopimuslain takaisinottovelvollisuutta koskevat määräykset eivät koske tapauksia, joissa kyse on tutkimukseen liittyvästä pakollisesta työharjoittelusta. Edellytyksenä on, että työnantaja ja luottamusmiehet yhdessä toteavat, että työharjoittelu ei vaikuta muiden työntekijöiden työsuhteisiin eikä työehtoihin.



Ammattiliitto Pro ry
Työpajankatu 13 A
PL 183
00581 Helsinki
Puhelin (09) 172 731
www.proliitto.fi

Teollisuusliitto ry
Hakaniemenranta 1 A
PL 107
00531 Helsinki
Puhelin 020 774 001
www.teollisuusliitto.fi

Ylemmät toimihenkilöt YTN ry
Ratavartijankatu 2
00520 Helsinki
Puhelin 0207 699 840
www.ytn.fi