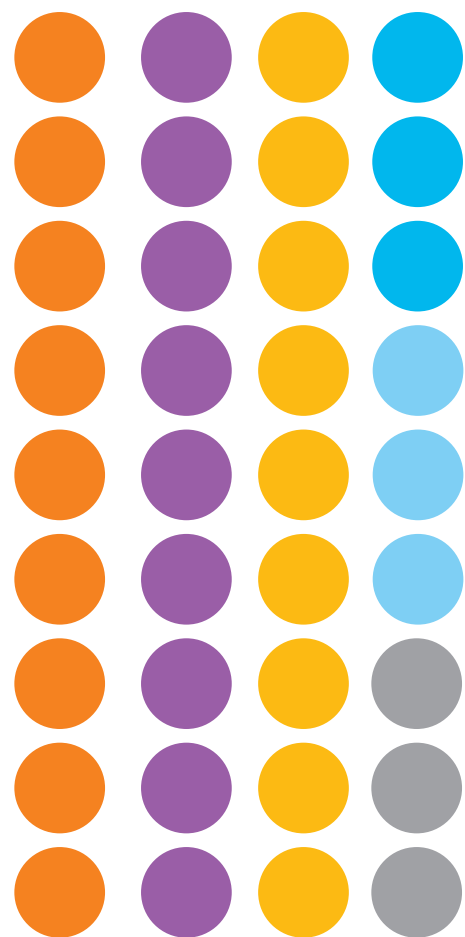




Harjoittelijat ja kesätyöntekijät kemian aloilla - opas yrityksille



KEMIANTEOLLISUUS KT RY
AMMATTILIITTO PRO RY
TEOLLISUUSLIITTO RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

2018

Sisällysluettelo

ALKUSANAT	3
HARJOITTELIJAT OVAT OSA YRITYKSEN HENKILÖSTÖPOLITIIKKAA	4
HARJOITTELIJOIDEN JA KESÄTYÖNTEKIJÖIDEN PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS	5
HARJOITTELIJOITA KOULUTUKSEN ERI TASOILTA	6
ENSIASKELEET TYÖELÄMÄSSÄ - PERUSKOULULAISTEN JA LUKIOLAISTEN TET-HARJOITTELU	8
AMMATILLISEN OPPIMISEN PAINOPISTE TYÖPAIKOILLE – KOULUTUSSOPIMUKSET TYÖSSÄOPPIMISJAKSOJEN TILALLE	9
TEORIASTA KÄYTÄNTÖÖN - KORKEAKOULUOPINTOIHIIN LIITTYVÄ HARJOITTELU	10
ALLE 18-VUOTIAAT TEOLLISUUDESSA	12
NUORTEN KESÄTYÖT - TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA!	14
OPPISOPIMUSKOULUTUKSELLA AMMATTILAISEKSI	14
HARJOITTELEMASSA AIKUISENA	15
ULKOMAISET HARJOITTELIJAT	15
TIETOLÄHTEITÄ JA YHTEYSTIETOJA	15

LIITTEET

Liite 1 Nuoria ja harjoittelijoita koskevat työehtosopimusmääräykset kemianteollisuuden eri työntekijäsopimuksissa

Liite 2 Nuoria ja harjoittelijoita koskevat työehtosopimusmääräykset kemianteollisuuden eri toimihenkilösopimuksissa

6. uudistettu painos
Huhtikuu 2018

ALKUSANAT



Kesätyö tai harjoittelu ohjaa nuorta kohti työelämää. Siksi on tärkeää, että nuori otetaan yrityksissä hyvin vastaan ja mahdollistetaan hänelle monipuolinen työkokemus. Opiskeluaikana hankittu työkokemus on paitsi tärkeä osa opintoja, myös luo paremmat valmiudet työelämään siirtymiseen opintojen jälkeen.

Yrityksille on hyötyä kesätyöntekijöistä, harjoittelijoista tai oppinnäytetyön tekijöistä. Yritys saa ajankohtaista tietoa alan tulevaisuuden osaajista ja pääsee vaikuttamaan toimialan tunnettuuteen opiskelijoiden keskuudessa.

Yritysten ja oppilaitosten yhteistyö on suositeltavaa. Työelämän käytännön vaatimukset on hyvä tiedostaa oppilaitoksissa. Samoin opintoihin liittyvät vaatimukset esimerkiksi oppilaiden työnohjauksessa. Monesti myös kesätyöpaikka tms. löytyy yrityskontaktien kautta.

Tässä oppaassa on kuvattu lyhyesti kemian alojen yritysten kesätyötä, harjoittelua, työpaikalla tapahtuvaa oppimista tai muuta opintoja edistävää työtä alkaen peruskoulun työhön tutustumisjaksoista aina ylempään korkeakoulututkintoon saakka.

Oppaan lopussa on liitteinä näitä koskevia työehtosopimusmääräyskoosteita.

Oppaan valmisteluun ovat osallistuneet Kemianteollisuus ry, Ammattiliitto Pro ry, Teollisuusliitto ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry. Toivomme oppaan auttavan kemian alojen yrityksiä luomaan pitkäjänteistä ja tavoitteellista henkilöstöpolitiikkaa, johon nuorten harjoittelujaksot ja kesätyöt kuuluvat olennaisena osana.

Helsingissä, huhtikuussa 2018

Kemianteollisuus KT ry
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.

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.

Miten nuori otetaan vastaan?

Opintoihin liittyvä harjoittelu voi olla nuoren ensikosketus työelämään. Siinä myös 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 tulisiakaan valituksi. Palautteen antaminen jo hakuprosessin aikana tai sen jälkeen vahvistaa nuoren positiivista yrityskuvaa. Moni yritys on siirtänyt kesätyönhaun internetiin tai sosiaalisen mediaan. Nuoret myös itse aktiivisesti hakevat työtä sosiaalisen median kautta. Nuoret ovat tottuneita rekrytoinnin uusiin tapoihin, kuten esimerkiksi videohaastatteluihin. Tärkeää rekrytointiprosessissa on, että nuori kokee tulensa 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§ mukaisesti työntekijän riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön. Työnopastus on suunnitelmallista koulutustoimintaa, jossa uusi työntekijä koulutetaan ennalta laaditun ja hyväksytyn suunnitelman mukaisesti tuntemaan työpaikka ja hänelle kuuluvat työtehtävät sekä työssä ja työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta. 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.

Harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden käytön tulisi olla suunnitelmallista toimintaa, jolloin varmistetaan yritykselle tuleva hyöty harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden käytöstä. Harjoittelija voi tuoda työpaikalle lisäarvoa ja harjoittelijoita voi hyödyntää monin erin tavoin yrityksen toiminnassa. Opiskelija ei ole vielä alansa ammattilainen, mutta useimmiten erityisesti korkeakouluharjoittelijoilla on työpaikan tuorein teoretieto, mutta puutteellinen käytännön kokemus. Harjoittelija/kesätyöntekijä on osa yrityksen arkea ja hänet otetaan mukaan yrityksen normaaliin toimintaan. Harjoittelijoille/kesätyöntekijöille on hyvä järjestää perehdyttämiskäsi. Perehdyttämisen pituuteen ja sisältöön vaikuttaa muun muassa harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden määrä yrityksessä, yrityksen koko ja harjoittelijan taustatiedot. Joissain yrityksissä harjoittelijoille/kesätyöntekijöille, on järkevää järjestää perehdytys yhtä aikaa. Mitä nuorempi harjoittelija/kesätyöntekijä on sitä suurempi merkitys perehdytyksellä on. Muulle henkilökunnalle kerrotaan harjoittelijan/kesätyöntekijän työtehtävistä. Yritykseen tulevista harjoittelijoista ja kesätyöntekijöistä tiedotetaan myös luottamusmiehelle.

Harjoittelijan ja kesätyöntekijän tehtäväkuva mietitään etukäteen yrityksessä. Näin harjoittelija tai kesätyöntekijä palvelee parhaiten yrityksen toimintaa. Tämä myös tukee perehdyttämistä ja työnopastamista sekä siihen tarvittavien resurssien arviointia. Tehtäväkuva mietittäessä on hyvä huomioida että, oppilaitokset määrittelevät opintosuunnitelmissa harjoittelujaksojen tavoitteet. Tehtäväkuva mietittäessä huomioidaan myös, mitä varten opiskelija on työpaikalla. Koulutussopimusopiskelijat ovat oppimassa työpaikalla ja oppisopimusopiskelijat tai korkeakouluharjoittelijat ovat harjoittelemassa työntekeä.

Laki ammatillisesta koulutuksesta edellyttää, että ammatillista tutkintoa suorittavalla opiskelijalla on oltava nimetty työpaikkaohjaaja. Myös korkeakouluopiskelijalla on hyvä olla nimetty ohjaaja. Työpaikkaohjaajat arvioivat harjoittelujakson sujumista ja osallistuvat mahdollisten näyttöjen arviointiin.

Hyvä perehdyttämisohjelma on suunniteltu ennalta, toteutetaan suunnitelman mukaisesti ja arvioi tuloksia 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. Virheet, tapaturmat ja onnettomuudet vähenevät.

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. työsuhte 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.
- Yrityksen vastuullisuusperiaatteet ja turvalliset toimintatavat
- Perehdyttämisprosessin arviointi ja kehittäminen.

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.

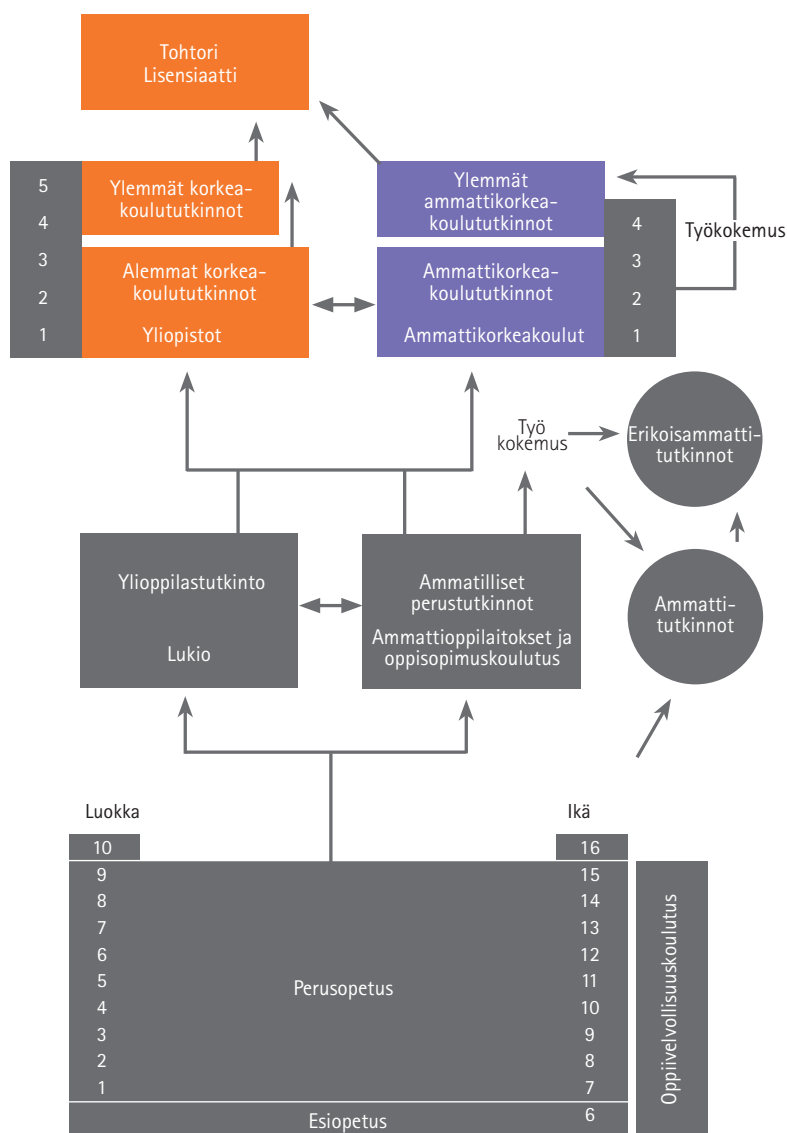
Harjoittelijat ovat nuoria, jotka suorittavat opintoihin kuuluvaa pakollista tai vapaaehtoista harjoittelua. Harjoittelujaksoja toteutetaan kaikkina vuodenaikoina. Kesätyöntekijät puolestaan ovat pääsääntöisesti sijaisia, jotka toimivat vuosilomalla olevien henkilöiden sijaisina.

Raja harjoittelijan ja kesätyöntekijän välillä ei aina ole selvä. Tämä pätee etenkin korkeakouluopiskelijoihin. Kesätyöntekijänä toiminut opiskelija saattaa myös jälkikäteen hyväksyttää työskentelyjaksonsa opiskeluun kuuluvaksi harjoitteluksi. Oppilaitokset myös suosittelevat 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



Kesätyöntekijät

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. TET-jaksoilla saamassa omakohtaista kokemusta työpaikoilta. Myös lukion kurssien yhteydessä voidaan järjestää TET-jaksoja.

TET-jaksoille tehdään TET-sopimus, ja työnantaja kirjoittaa harjoittelusta todistuksen arviointineen. Sopimus- ja todistus pohja sekä muuta TET-jaksoon liittyvää materiaalia löytyy kappaleen lopussa olevan tietolaatikon linkistä.

TET-jaksolla oppilas tutustuu yrityksen tai muun työyhteisön toimintaan ja saa omakohtaisen kosketuksen työelämään. Jakson pituus vaihtelee muutamasta päivästä kahteen viikkoon.

Peruskoulun opetussuunnitelmassa 2014 TET-jaksoista todetaan seuraavaa:

Työelämään tutustuminen: Eri elinkeinoihin, työelämään ja ammattialoihin tutustuminen sekä työn hakemisen harjoittelu lisäävät oppilaiden työelämä tietoutta. Samalla oppilaat tutustuvat itseään kiinnostaviin aloihin, ammatteihin ja yrittäjyyteen. Työelämä taitoja harjoitellaan erityisesti työelämään tutustumisjaksoilla (TET), joista saatua kokemusta, tietoa ja palautetta hyödynnetään eri oppiaineiden opiskelussa sekä tulevaisuuden suunnitelmia tehtäessä. Huomiota kiinnitetään työelämän tasa-arvokysymyksiin.

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-jaksolaiselle annettavia tehtäviä mietittäessä on huomioitava hänen ikänsä. On toivottavaa, että nuori pääsee näkemään työpaikan erilaisia tehtäviä ja toimintoja, jotta hänelle muodostuu kokonais käsitys työyhteisön toiminnasta. Työelämään tutustuminen voi tapahtua myös yrityksen henkilöiden työntekoa seuraamalla ("varjostamalla") ellei itse tekeminen ole mahdollista.

Erikois-TET-jaksot

Joillain paikkakunnilla peruskoulut, työpaikat ja ammatilliset oppilaitokset järjestävät yhdessä TET-jaksoja, kuten Tekno-TET ja Teho-TET. Niissä nuoret tutustuvat sekä työpaikkoihin että oppilaitoksiin, joissa voi kouluttautua kyseisillä työpaikoilla tarjolla oleviin töihin. Nuorten palautteet erikois-TET-jaksoista ovat olleet erityisen myönteisiä.

TET-torit palvelevat yrityksiä ja TET-paikan hakijoita

Eri alueilla on järjestetty keskitetysti ns. TET-toreja, joiden kautta yritys voi tarjota nuorille TET-paikkoja.



Ammatillisen oppimisen painopiste työpaikoille – koulutussopimukset työssäoppimisjaksojen tilalle

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). Siihen kuuluu ammatillisia tutkinnon osia (145 osp) ja yhteisiä tutkinnon osia (35 osp). Ammatillisen koulutuksen uuden lainsäädännön myötä ammattiin oppiminen tapahtuu entistä enemmän työelämälähtöisesti.

Uuden lainsäädännön myötä koulutussopimus korvaa työssäoppimisen. Koulutussopimus on määräaikainen kirjallinen sopimus, joka tehdään koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välille eikä siinä makseta palkkaa tai muuta vastiketta. Koulutussopimus tehdään yleensä tutkinnon osa tai sitä pienempi kokonaisuus kerrallaan. Koulutussopimuksella ei ole vähimmäis- eikä enimmäismäärää. Koulutussopimusten rinnalla tai vaihtoehtona työpaikoilla voidaan edelleen opiskella oppisopimuksella. Oppisopimus on määräaikainen työsopimus, jossa opiskelijalle maksetaan aina palkkaa. Oppisopimus tehdään yleensä koko tutkintoon tai uuden lainsäädännön myötä tutkinnon osa kerrallaan.

Sekä oppisopimus- että koulutussopimusopiskelijoille 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.

Koulutussopimustyöpaikan 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.

Osaaminen osoitetaan pääasiallisesti näyttöinä tekemällä käytännön työtehtäviä työpaikoilla aidoissa työtilanteissa ja työprosesseissa. Näytöt suunnitellaan yhdessä työpaikan kanssa. Arvioijina toimivat työelämän edustaja ja opettaja.

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 neuvoa, ohjaa ja valvoo työtehtävien suorittamista. Työpaikkaohjaajan vastuulla on myös huolehtia työturvallisuudesta, ellei muuta ole sovittu.

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. Lainsäädäntömuutosten myötä ei ole tarkkoja muotovelvoitetta, mutta vanhoja näyttösuunnitelmia voi hyödyntää pohjana.

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

Oppilaitos on vastuussa koulutussopimusopiskelijasta, mutta työnantajalla on työturvallisuusvastuu koulutussopimusopiskelijoista.

Lisätietoja ammatillisesta koulutuksesta

- Opetushallitus, ammatillinen koulutus & reformin tuki:
http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus
<http://www.oph.fi/reformintuki>
- OKM, ammatillisen koulutuksen reformi:
<http://minedu.fi/amisreformi>
- <https://ohjaan.fi/>

Näyttö
suunnitellaan
opettajan,
opiskelijan ja
työnantajan
kanssa.

Teoriasta käytäntöön - korkeakouluopintoihin liittyvä harjoittelu

Suomalaisessa korkeakoulujärjestelmässä on kaksi erilaista tavoitteen kouluttavaa linjaa: ammattikorkeakoulut ja yliopistot. Yliopistot ja korkeakoulut ovat muuttuneet paljon viimeisten 10 vuoden sisällä. Uusia koulutusohjelmia ja tutkintonimikkeitä syntyy ja muita muutoksia tapahtuu jatkuvasti.

Harjoittelu ammattikorkeakoulussa

Ammattikorkeakouluissa voi suorittaa sekä alemman että ylempään korkeakoulututkintoon. Ammattikorkeakoulututkintoon suorittaneet toimivat tyypillisesti toimihenkilötehtävissä. Tutkintonimikkeitä ovat esimerkiksi insinööri (amk), laboratorioanalytiikko (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 tutkimusohjelman mukaista opiskelua. Harjoittelun aikana opiskelija perehtyy ohjatusti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin. Harjoittelun sisältö hyväksytetään 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. Kesätöinä korkeakouluissa opiskelevat sijaistavat pääosin yritysten toimihenkilötehtäviä, lukuun ottamatta tekniikan koulutusohjelmia. Insinööritutkintoa suorittavat sijoittuvat useimmiten tuotannon työntekijä- ja työnohjohtotehtäviin sekä muihin toimihenkilötehtäviin, opiskeluvaiheestaan riippuen.

Tyypillisiä työtehtäviä tradenomitutkintoa opiskeleville ovat esimerkiksi yritysten taloushallinnon sekä markkinoinnin ja viestinnän avustavat toimihenkilötehtävät. Laboratorioanalytiikko-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 opinnäytetyö on usein yritykseen tehtävä kehitysprojekti.

Harjoittelu yliopistossa tai tiedekorkeakoulussa

Yliopistoista valmistuu sekä kandidaatteja (alempi korkeakoulututkinto) että maistereita (ylempi korkeakoulututkinto). Joissain tapauksissa alempi yliopistotutkinto valmistaa suoraan työelämään (esim. farmaseutti, oikeusnotaari). Maisteritutkintoa vastaava ylempi korkeakoulututkinto on myös diplomi-insinöörin tutkinto, johon valmistutaan teknillisistä yliopistoista.

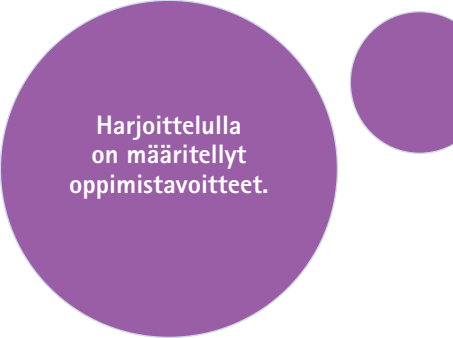
Yliopistot kouluttavat myös tohtoreita, joilla on maisteritutkintoon antamien valmiuksien lisäksi vahva tieteellinen ja tutkimuksellinen osaaminen. Tohtorikoulutusvaiheeseen ei sisälly harjoittelua, mutta yhteisistä tutkimusprojekteista voi olla molemmille osapuolille paljon hyötyä.

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 harjoittelussa tarkoituksena on syventää osaamista ja esimerkiksi kemistiopiskelijan tulisi päästä harjoittelemaan kemistin tehtäviä.

Opinnäytetyöt

Ammattikorkeakoulututkintoon sisältyy 15 opintopisteen laajuisen 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 laatukäsikirjan, markkinointisuunnitelman, liiketoimintasuunnitelman, perehdyttämissuunnitelman, toimintaohjeen, prosessin tai tuotantolinjan suunnittelu ja toteutus. Opinnäytetyötä on tekniikan koulutusohjelmissa kutsuttu aikaisemmin insinöörityöksi.



Harjoittelulla on määritellyt oppimistavoitteet.

Mistä korkeakouluharjoittelijoita löytää?

Ammattikorkeakoulujen harjoittelijoita kannattaa kysyä suoraan ammattikorkeakouluista.

Yliopisto-opiskelijat tavoittaa keskitetysti Aarresaari.net -verkon kautta. Aarresaari on yliopistojen työelämä- tai urapalveluiden yhteinen verkosto, joka välittää kesätyöpaikkoja, harjoittelupaikkoja ja työpaikkoja akateemisille. Harjoittelijoita tai lopputyöntekijöitä voi tiedustella myös suoraan ainelaitoksilta.

- www.aarresaari.net

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

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 kevään aikana keskustelvat niistä toimintatavoista, joita yrityksissä tässä suhteessa tulevana kesänä 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 työn opastus 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.

- Työnantaja saa ottaa työsuhteeseen 15 vuotta täyttäneen nuoren, joka on suorittanut oppivelvollisuutensa.
 - 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 rasitusta, huomattavaa vastuuta omasta tai toisten turvallisuudesta, huomattavaa taloudellista vastuuta tai erityisiä vaaroja, joita nuoret eivät kykene tunnistamaan tai välttämään.
- Yksintyöskentely silloin, kun siihen liittyy ilmeinen tapaturman tai väkivallan vaara.

- Psykiatristen potilaiden ja psyykkisesti tai sosiaalisesti häiriintyneiden hoito ja huolto.
- Kuolleiden käsittely ja kuljetus.
- Teurastus.
- Sukellus.
- Työ, jossa altistutaan haitallisesti myrkyllisille aineille tai syöpää, perinnöllisiä perimäaurioita taikka sikiöaurioita aiheuttaville aineille tai aineille, jotka jollakin muulla tavalla voivat vaikuttaa ihmisen terveyteen pysyvästi.
- Palo- ja räjähdysvaarallisten aineiden ja erittäin helposti syttyvien nesteiden käsittely ilmeisen vaarallisissa olosuhteissa
- Työ, jossa altistutaan haitalliselle säteilylle.

Erityisen haitallista työtä saa tehdä nuori vain, jos hänellä on ammatillinen perustutkinto 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 työntekijä, jos työn turvallisuudesta sekä opastuksesta ja ohjauksesta on huolehdittu. Työnantajan on varmistettava, että nuoren työntekijän käyttöön tarkoitettuista laitteista, aineista tai työolosuhteista ei ole erityistä tapaturma- tai terveysvaaraa 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 vaarallinen 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 turvallisuuteen 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.

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 uusida, 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 alkuiltointustien 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.

Hyvin toteutettu
perehdyttäminen
auttaa nuorta
oppimaan
työtehtävät
nopeammin.



Lisätietoa

- <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/nuori-tyontekija>
- Ilmoitus 16-17 vuotiaiden nuorten työntekijöiden käytämisestä vaaralliseen työhön. www.tyosuojelu.fi -> ilmoituslomake
- Puhelinneuvonta numerossa 0295 016 620
- Alueelliset sähköpostit
Pohjois-Suomi: tyosuojelu.pohjois@avi.fi
Länsi- ja Sisä-Suomi: tyosuojelu.lansi@avi.fi
Itä-Suomi: tyosuojelu.ita@avi.fi
Lounais-Suomi: tyosuojelu.lounais@avi.fi
Etelä-Suomi: tyosuojelu.etela@avi.fi

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 keskusjärjestöjen suositusten perusteella. Säännöt ja korvaus vahvistetaan useammaksi vuodeksi kerrallaan. Kahden viikon pituisen Tutustu työelämään ja tienaa –kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksettava korvaus on:

- vuonna 2018 345 euroa
- vuonna 2019 350 euroa

Oppisopimuskoulutuksella ammattilaiseksi

Oppisopimustutkinto tai uuden lainsäädännön myötä tutkinon osa tarjoaa yrityksille mahdollisuuksia sekä uuden henkilöstön rekrytoimiseksi, että oman henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Yritys voi hyödyntää oppisopimusta oman henkilöstön kehittämiseen, kuten ammatti- ja erikoisammattitutkintojen 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 työllistyä oman alan yritykseen (esim. ns. 2+1 malli, jossa suoritetaan ensin kaksi vuotta oppilaitoksessa ja kolmas opintovuosi oppisopimuksella.)

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 ammattialalla 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 työssäoppimisesta.

Oppisopimuksen tekemiseen liittyvissä kysymyksissä auttavat kaikki ammatilliset oppilaitokset ja oppisopimustoimistot.

Lisätietoa oppisopimuskoulutuksesta

- www.oppisopimus.net
- www.oppisopimus.fi



Kielen oppimiseen on mahdollisuuksien mukaan hyvä tarjota tukea.

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.

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

Ammatillisia tutkintoja suorittavien aikuisopiskelijoiden harjoittelu perustuu lakiin ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998 sekä asetukseen ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 812/1998 muutoksineen.

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.

Ulkomaiset harjoittelijat

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

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.

CIMO: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/24809_CIMO_tyonantaja-opas_2012_web.pdf

Tietolähteitä ja yhteystietoja

Nuoria työntekijöitä ja harjoittelijoita koskevia säädöksiä ja ohjeita

Työelämää koskevan tavanomaisen lainsäädännön 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
- Laki lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden koulumatkasta 48/1997
- Valtioneuvoston asetus lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden koulumatkasta 530/2015

Työturvallisuuteen liittyviä säädöksiä ja ohjeita

- Työturvallisuuslaki (738/2002 muutoksineen)
- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993 muutoksineen)
- Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 188/2012
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta 189/2012
- Kemiantehtäviin perustutkintoon (nyk. prosessiteollisuuden perustutkinto) liittyvien työssäoppimisjaksojen työturvallisuudesta on laadittu opas Työssäoppimisen työsuojelu kemiantehtäviin perustutkinnossa, Opetushallituksen moniste 15/2006. Julkaisu on ladattavissa osoitteesta: http://www.oph.fi/download/49237_tyossaoppimisen_tyosuojelu_kemiantehtavien.pdf

Muita tärkeitä säädöksiä

- Työsopimuslaki 55/2001

Harjoittelijoita eri koulutustasoilta

- Työssäoppiminen: <http://www.edu.fi/tonet/>
- Ammattikorkeakouluharjoittelijat oppilaitoksista. Kaikki Suomen ammattikorkeakoulut: <http://minedu.fi/ammattikorkeakoulut>
- Yliopistoharjoittelijat: www.aarresaari.net
- Ulkomaiset harjoittelijat: www.cimo.fi

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 työntekijäsopimuksissa.

Katso ajantasaiset määräykset sovellettavasta työehtosopimuksesta.

	NUORET (nuorten ikämääritelmä vaihtelee eri sopimuksissa)	HARJOITTELIJAT, OPISKELIJAT JA OPPISOPIMUSOPPILAAT (vaihtelee eri sopimuksissa)	MUUT KESÄTYÖNTEKIJÄT	PEREHDYTYS
MUOVITUOTE- TEOLLISUUS JA KEMIANTUOTE- TEOLLISUUS, PERUSKEMIA, ÖLJY-, MAAKAASU, JA PETROKEMIAN TYÖNTEKIJÄT	Sovittu nuorten (15–17-vuotiaat) ohjetunti-palkkataulukko. Nuorten ohjetuntipalkat eivät koske enintään kahdeksi kuukaudeksi kesäharjoittelijoiksi otettuja koululaisia.	Harjoittelijat Nuorten alle 25-vuotiaiden harjoitteluedellytysten parantamiseksi voidaan ylintä nuorten ohjetuntipalkkaa maksaa seuraavissa tapauksissa: tutkintoon liittyvän pakollisen harjoittelun ajalla ammatillisissa tai teknillisissä oppilaitoksissa tai korkeakouluissa opiskelevien nuorten kesäharjoittelun ajalta.	Palkka kesätyöntekijän työn vaativuuden 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) ohjetunti-palkkataulukko. Nuorten työntekijöiden palkkoja sovelletaan alkupalkkoina työhön otettaessa. Nuoren työntekijän saavutettua tarpeellisen harjaantumisen tarkistetaan hänen tuntipalkkaansa hänen työaitonsa ja työtehonsa kehittymistä vastaavasti. Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin 18 vuotta täyttäneet ja hänen omatessaan kyseisen työn edellyttämän työtaidon ja ammattikokemuksen, määrättyy 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 vaativuuden mukaisesti.	
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 määräytävä palkka.			
JALOMETALLIALAN TYÖNTEKIJÄT	Sovittu nuorten työntekijöiden ja harjoittelijoiden (alle 18-vuotiaat) ohjetuntipalkkataulukko.	Oppisopimusoppilaat Sovittu oppisopimusoppilaiden ohjetuntipalkkataulukko. Oppilaiksi katsotaan ne, jotka ovat oppisopimuslain alaisia joiden kanssa työnantajan tulee tehdä lain määräämä oppisopimus. Työnantajan on valvottava, että oppilas samoin kuin harjoittelijakin tulevat saamaan kunnollisen opetuksen ammattitaitoiselta henkilöltä. Oppilas ja harjoittelija ovat velvollisia ottamaan tarkkaavasti huomioon heille annettavan opin ja ohjauksen sekä suorittamaan työnsä parhaan kykynsä mukaan. Työnantaja on velvollinen pyydettäessä antamaan oppilaalle sekä harjoittelijalle heidän suoritettuaan oppi- tai harjoitusajan todistuksen siitä, että he ovat suorittaneet ammatissaan opin tai harjoituksen. Ammatissa oloajaksi lasketaan oppilas- ja harjoitteluryhmissä puolet ammatikoulussa saadusta opista. Siltä osin kuin ammattikoulussa saatu opetus vastaa sitä työtä, jota työntekijä suorittaa jalometallialalla, katsotaan ammattikouluaika ammatissa oloajaksi palkkaryhmiin sijoitettaessa ja palkkaperusteita määriteltäessä.		Uusi työntekijä perehdytetään työpaikkaan ja sen työolosuhteisiin sekä tulevaan työhönsä. Tässä yhteydessä hänelle selostetaan yrityksen organisaatiota, työehtosopimusasiain neuvottelujärjestystä sekä työturvallisuuteen ja sosiaalisiiin kysymyksiin liittyviä asioita. Hänelle kerrotaan myös ketkä henkilöt toimivat työpaikan pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutetun.
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 ylityöaännösten liisäksi, muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.	Laadittu yhteinen venealan opastajaopas: • Yleistä • Työhön opastukseen valmistautuminen • Työnopastuksen toteuttaminen (yleiset velvollisuudet, turvallisuusohjeet, suojautuminen, putoamisvaara, koneet ja laitteet, nostot ja siirrot, kemialliset aineet, laminointityö, 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		Sopimus tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvästä työharjoittelusta ja työssäoppimisesta 1 § Soveltamisala Tämä sopimus koskee tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua. Pöytäkirjamerkintä: Työssä oppiminen osana toisen asteen ammatillista koulutusta järjestetään ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan siten, että tällainen opiskelija ei ole yrityksen työsopimussuhteessa. Poikkeuksellisesti voidaan työssäoppijan kanssa laatia myös työsopimus. Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan kuitenkin myös työssäoppijoihin. 2 § Tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua ja työssä oppimista koskeva yhteistoiminta Paikallisesti tulee yhteisesti todeta, joko ennen tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvän työharjoittelun tai työssä oppimisen järjestämistä taikka yhteistoimintalain mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä • yrityksessä käytössä olevat tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvät työharjoittelu- ja työssä oppimis muodot ja se, • ettei niillä ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin ja • ettei kenenkään työsopimusta irtisano- ta tai työntekijöitä lomauteta tämän sopimuksen tarkoittamien henkilöiden vuoksi. 3 § Henkilöstön työsuhteturva Sikäli kun yrityksessä on noudatettu edellä 2 §:ssä todettua menettely tapaa työsopimuslakiin tai irtisanomissuojasopimukseen sisältyvät työvoiman vähentämistä, lisätyön tarjoamisvelvollisuutta tai takaisinottoa koskevat säännökset ja määräykset eivät aseta esteitä tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvän työharjoittelu- ja työssäoppimis- paikkojen tarjoamiselle.		
LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÄT	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 omassaan kyseisen työn edellyttämän työtaidon ja ammattikokemuksen, määräytyy hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.	Oppisopimusoppilaiden palkat määräytyvät teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaisesti.		

Liite 2

Nuoria ja harjoittelijoita koskevat työehtosopimusmääräykset kemianteollisuuden eri toimihenkilösopimuksissa.

Katso ajantasaiset määräykset sovellettavasta työehtosopimuksesta.

	KESÄTYÖNTEKIJÄT	HARJOITTELIJAT	MUUT KESÄTYÖNTEKIJÄT	PEREHDYTYS	PALKKA	VÄHENTÄMISJÄRJESTYS JA TAKAISINOTTOVELVOLLISUUS
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.	Palkka kesätyöntekijän toimen vaativuuden mukaisesti.	Harjoittelijoiden perehdyttämisestä tulee maksaa työnopastuslisää. Kesätyöntekijän opastamisesta lisää ei tarvitse maksaa. 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. Kesätyöntekijöillä (ovat työsuhteessa 2.5 – 30.9 välisenä aikana) tarkoitetaan puolestaan koululaisia tai muissa kuin alan oppilaitoksissa opiskelevia alle 25-vuotiaita henkilöitä. Jos harjoittelija on yrityksessä useammassa jaksossa tekemässä samoja työtehtäviä, ei perehdyttämiseen ole välttämättä joka kerta tarvetta.	Harjoittelijan tai kesätyöntekijän 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 tutkintoon liittyvästä pakollisesta työharjoittelusta.
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.	Palkka kesätyöntekijän toimen vaativuuden mukaisesti.	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 vaativuusluokkapalkan 25 prosentilla.	Työehtosopimuksen työvoiman vähentämistä ja takaisinottovelvollisuutta koskevat määräykset eivät koske tapauksia, joissa kyse on tutkintoon liittyvästä pakollisesta työharjoittelusta. Edellytyksenä on, että työnantaja ja luottamusmiehet yhdessä toteavat, että työharjoittelu ei vaikuta muiden työntekijöiden työsuhteisiin eikä työehtoihin.
KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUDEN, KULTASEPPÄTEOLLISUUDEN 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.	Palkka kesätyöntekijän toimen vaativuuden mukaisesti.	Toimihenkilö tulee perehdyttää työhön ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Uusi toimihenkilö tulee perehdyttää myös yritykseen ja sen toimintaperiaatteisiin sekä henkilöstöpolitiikkaan ja mahdollisiin järjestys- ja sääntöihin. Uudelle toimihenkilölle selvitetään sovellettava työehtosopimus ja sen neuvottelujärjestelmä sekä toimihenkilöiden edustajat. K	Harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden palkka saa alittaa kyseessä olevan vaativuusluokkapalkan 25 prosentilla.	Työehtosopimuksen työvoiman vähentämistä ja takaisinottovelvollisuutta koskevat määräykset eivät koske tapauksia, joissa kyse on tutkintoon liittyvästä pakollisesta työharjoittelusta. Edellytyksenä on, että työnantaja ja luottamusmiehet yhdessä toteavat, että työharjoittelu ei vaikuta muiden työntekijöiden työsuhteisiin eikä työehtoihin.
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.	Palkka kesätyöntekijän toimen vaativuuden mukaisesti.	esätyöntekijöiden 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: - Tutkintoon liittyvän pakollisen harjoittelun osalta enintään kuuden kuukauden ajalta - Kesätyöntekijällä ajalla 1.5. – 15.9.	Työehtosopimuksen työvoiman vähentämistä ja takaisinottovelvollisuutta koskevat määräykset eivät koske tapauksia, joissa kyse on tutkintoon liittyvästä pakollisesta työharjoittelusta. Edellytyksenä on, että työnantaja ja luottamusmiehet yhdessä toteavat, että työharjoittelu ei vaikuta muiden työntekijöiden työsuhteisiin eikä työehtoihin.

MUISTIINPANOJA:

[illegible]



Kemianteollisuus KT ry
Eteläranta 10
PL 4
00131 Helsinki
Puhelin 09 172 841
www.kemianteollisuus.fi

Ammattiliitto Pro ry
Selkämerenkuja 1 A
PL 183
00181 Helsinki
Puhelin 09 172 731
www.proliitto.fi

Teollisuusliitto ry
Hakaniemenranta 1A
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