



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

HENNA LAURONEN

# **Nuorten työllistäminen lainsäädännön näkökulmasta**

OPAS TURUN 4H-YHDISTYKSELLE

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA  
2022

Tekijä(t) Lauronen Henna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä toukokuu 2022
	Sivumäärä 37 sivua + 1 liite	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi <b>Nuorten työllistäminen lainsäädännön näkökulmasta - opas Turun 4H-yhdistykselle</b>		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
<p>Tämän opinnäytetyön keskeinen tarkoitus oli luoda toimeksiantajalle selkeä opas avuksi nuorten työllistämiseen työsuhteeseen, jotta kaikki asiat tulevat lainsäädännöllisesti huomioitua ja selvittää, miten hyvin ne ovat tiedossa Turun 4H-yhdistyksessä. Työn tavoitteena oli luoda selkeä opas, josta löytyvät toimeksiantajan mielestä tärkeimmät nuorten työllistämiseen liittyvät säännökset.</p> <p>Työ toteutettiin keräämällä tietoa lainsäädännöstä, lain esitöistä sekä oikeuskirjallisuudesta. Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää ja konstruktivistista tutkimusotetta ja alustava opas kehitettiin lopulliseen muotoonsa haastatteluiden avulla.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena syntyi selkeä opas, joka koostui nuorten työllistämiseen liittyvistä yleisistä säännöksistä, työsopimukseen liittyvistä säännöksistä, työaikoihin liittyvistä säännöksistä, perehdytykseen liittyvistä säännöksistä, lyhyesti työturvallisuuteen liittyvistä säännöksistä sekä työnantajan hallinnollisiin velvollisuuksiin liittyvistä säännöksistä.</p> <p>Toimeksiantaja voi hyödyntää opasta rekrytointivaiheessa sekä nuorten työsuhteen aikana. Opasta voivat hyödyntää myös muut nuoria työllistävät organisaatiot.</p>		
Avainsanat työoikeus, työllistäminen, työsuhde, nuoret työntekijät		

Author(s) Lauronen Henna	Type of Publication Bachelor's thesis	Date May 2022
	Number of pages 37 pages + 1 appendix	Language of publication: Finnish
Title of publication <b>Employment of young people from a legislative perspective - a guide for the Turku 4H Association</b>		
Degree programme Bachelor of Business Administration		
<p>The key purpose of this thesis was to create a clear guide for the Turku 4H Association to help the employ of young people, so that all issues become legislatively considered and to find out how well they are known in the Turku 4H Association. The aim of the work was to create a clear guide with the main provisions relating to the employment of young people.</p> <p>The information for the thesis was collected from the legislation, law presentations and legal literature. This thesis used a qualitative research method, and the preliminary guide was developed into its final form through interviews.</p> <p>The objective of the thesis was to create a clear guide consisting of general provisions relating to the employment of young people, provisions relating to employment contracts, provisions relating to working hours, job orientation provisions, briefly provisions relating to occupational safety, and provisions relating to the employer's administrative responsibilities.</p> <p>The Turku 4H Association can use the guide for recruitment phase and during the employment of young people. The guide can also be used by other organizations employing young people.</p>		
Keywords labour law, providing employment, employment, young employees		

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 AIHEEN VALINTA JA RAJAUS.....	6
2.1 Taustaa .....	6
2.2 Opinnäytetyöongelma .....	6
2.3 Teoreettinen viitekehys .....	7
2.4 Tutkimusmenetelmät.....	9
3 NUOREN TYÖLLISTÄMISEEN LIITTYVÄT YLEISET SÄÄNNÖKSET .....	10
3.1 Nuoren työhön ottaminen.....	11
3.2 Työsopimus .....	12
4 TYÖAIKA.....	14
4.1 Nuoren työntekijän säännöllinen työaika ja enimmäistyöaika.....	14
4.2 Ylityön ja hätätyön teettäminen nuorella työntekijällä .....	15
4.3 Työajan sijoittelu ja lepoaika .....	16
5 TYÖN TURVALLISUUS JA TERVEELLISYYS .....	19
5.1 Millaisiin töihin nuoren voi työllistää? .....	19
5.2 Työn turvallisuus.....	21
6 TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET.....	23
6.1 Työnantajan velvollisuudet nuoren henkilön työsuhteen aikana .....	23
7 HAASTATTELUT .....	25
7.1 Toiminnanjohtajan haastattelu .....	26
7.2 Työllistämistä vastaavan haastattelu .....	27
8 JOHTOPÄÄTÖKSET LOPULLISTA OPASTA VARTEN.....	29
9 POHDINTA .....	36
LÄHTEET	
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Nuoret yhdistävät enenevässä määrin koulunkäynnin ja opiskelun sekä työnteon siten, että ne tapahtuvat samanaikaisesti. Laki nuorista työntekijöistä tuli voimaan vuonna 1993 ja sen tavoitteena oli ajanmukaistaa nuorten työntekoa koskevat säännökset vastaamaan nykypäivää niin sisällöllisesti kuin lakiteknisestikin.

Turun 4H-yhdistys työllistää paljon alueen nuoria ja yhdistyksessä huomattiin, että nuorten työntekoa koskevat säännökset eivät ole löydettävissä selkeästi samasta paikasta. Nuorten työntekoa koskevat säännökset ovat herättäneet viime aikoina paljon keskustelua ja myös nuoret kysyvät työntekoa koskeviin säännöksiin liittyviä kysymyksiä. Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui nuorten työllistäminen Turun 4H-yhdistyksessä. Nuorilla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä 13–17-vuotiaita ja työllistämällä tarkoitetaan työllistämistä työsuhteeseen. Aihe kiinnostaa minua, koska työoikeus oikeudenalana kiinnosti minua jo opiskeluaikana ja työskentelen itse paikassa, jossa työskentelee paljon nuoria.

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda selkeä opas, josta löytyvät toimeksiantajan eli Turun 4H-yhdistyksen mielestä tärkeimmät nuorten työllistämiseen liittyvät säännökset. Opinnäytetyön liitteenä olevaa opasta Turun 4H-yhdistys voi käyttää apuna nuorten rekrytointivaiheessa sekä työsuhteen aikana. Opinnäytetyön liitteenä oleva opas koostuu nuorten työllistämiseen liittyvistä yleisistä säännöksistä, työopimukseen liittyvistä säännöksistä, työaikoihin liittyvistä säännöksistä, perehdytykseen liittyvistä säännöksistä, lyhyesti työturvallisuuteen liittyvistä säännöksistä sekä työnantajan hallinnollisiin velvollisuuksiin liittyvistä säännöksistä.

Tässä opinnäytetyössä on käytetty kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää ja konstruktiiivista tutkimusotetta. Liitteenä oleva opas on kehittynyt alustavasta oppaasta lopulliseen muotoonsa haastatteluiden avulla. Tärkeimpänä lähteenä oli laki nuorista työntekijöistä, josta muodostui myös opinnäytetyön rakenne.

## 2 AIHEEN VALINTA JA RAJAUS

### 2.1 Taustaa

Opinnäytetyön toimeksiantajaksi valikoitui Turun 4H-yhdistys. Turun 4H-yhdistys on vuonna 1946 perustettu voittoa tavoittelematon järjestö. Nykyisessä muodossaan Turun 4H-yhdistys on toiminut 1990-luvun alkupuolelta saakka. Turun 4H-yhdistys on nuorisojärjestö ja se tarjoaa kerhoja, kursseja, leirejä, kilpailuja, retkiä ja työpalvelua kouluikäisistä lapsista varttuneisiin nuoriin. Lisäksi Turun 4H-yhdistyksen kautta voi ohjatusti perustaa oman yrityksen, käydä 4H-ajokortti työelämään-kurssin tai suunnata maailmalle 4H:n nuorisovaihdon kautta. (Turun 4H-yhdistys, 2022.)

Turun 4H-yhdistys tarjoaa asiakkaille erilaisia työpalveluja. Turun 4H-yhdistyksen kautta voi tilata muun muassa eläintenhoitopalvelua, siivouspalvelua, erilaisia piha-työpalveluja, kauppa-apua sekä lastenhoitopalvelua. Työpalvelun avulla Turun 4H-yhdistys työllistää alueen nuoria.

### 2.2 Opinnäytetyöongelma

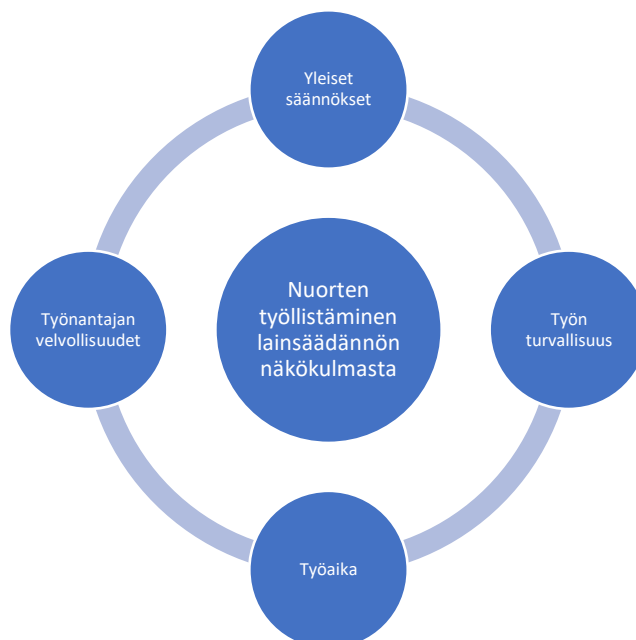
Opinnäytetyön aiheena on nuorten työllistäminen työsuhteeseen lainsäädännön näkökulmasta. Opinnäytetyöongelma on se, että nuorten työllistämiseen liittyvät lainsäädännölliset asiat eivät ole toimeksiantajalla eli Turun 4H-yhdistyksessä täysin tiedossa. Toimeksiantaja haluaa selkeät ohjeet, mitä tulee huomioida lainsäädännön näkökulmasta nuorten työllistämässä työsuhteeseen niin, että ne löytyvät selkeästi yhdestä paikasta. Nuorilla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä 13–17-vuotiaita. Työn tavoitteena on siis luoda toimeksiantajalle selkeä opas avuksi nuorten työllistämiseen työsuhteeseen, jotta kaikki asiat tulevat lainsäädännöllisesti huomioitua. Opasta voivat käyttää myös muut Suomen 4H-yhdistykset apuna rekrytoitaessa nuoria.

Opinnäytetyöongelman ratkaisemiseksi olennainen kysymys on siis se, että mitä kaikkea työnantajan tulee huomioida lainsäädännön näkökulmasta nuorten työllistämässä työsuhteeseen ja miten tietoutta näistä asioista voisi parantaa.

Turun 4H-yhdistyksessä on paljon erilaisia työtehtäviä, joihin työllistetään nuoria henkilöitä. Nuoret työskentelevät muun muassa leiriohjaajina, kerho-ohjaajina sekä työpalvelussa. Työpalvelussa asiakkaat voivat tilata työntekijöitä esimerkiksi nurmikoneleikkuuseen ja erilaisiin siivous- ja pihatöihin. Tässä opinnäytetyössä käsitellään vain työsuhteessa suoraan Turun 4H-yhdistykseen olevia nuoria eikä Turun 4H-yhdistyksen välittämiä työntekijöitä asiakasyrityksille eli niin sanottua vuokratyövoimaa. Opinnäytetyön lopputuloksena syntyy selkeä opas nuorten työllistämiseen lainsäädännön näkökulmasta, jota voidaan käyttää rekrytoinnin apuna.

### 2.3 Teoreettinen viitekehys

Tässä opinnäytetyössä on oleellista tutkia nuorten työllistämiseen työsuhteeseen liittyviä lakeja ja asetuksia, jotka muodostavat perustan teoreettiselle viitekehykselle. Lakien ja asetuksen lisäksi on tutkittu lain esitöitä ja oikeuskirjallisuutta. Kun nuori palkataan työsuhteeseen, tulee nuorten työllistämiseen liittyvien lakien ja asetusten lisäksi huomioida työehtosopimus. Turun 4H-yhdistystä sitoo neuvonta-alan runkosopimus, jossa on lisäksi keskeisiä säännöksiä työsuhteeseen liittyen (Neuvonta-alan runkosopimus, 2022). Työehtosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava (Työehtosopimuslaki 436/1946, 1 §). Keskeiset käsitteet liittyen nuorten työllistämiseen lainsäädännön näkökulmasta ovat työsopimukseen liittyvät asiat, työaikaan liittyvät asiat, työturvallisuuteen liittyvät asiat ja työnantajan velvollisuudet. Työturvallisuusasiat ovat melko samanlaisia nuorten ja aikuisten työntekijöiden kesken, mutta työturvallisuutta on haluttu käsitellä sen laajuuden mukaan, jonka Turun 4H-yhdistys koki tarpeelliseksi.



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys.

Edellä olevassa kuviossa on kuvattuna opinnäytetyön keskeiset käsitteet. Keskeiset käsitteet liittyen nuorten työllistämiseen lainsäädännön näkökulmasta ovat yleiset säännökset, joihin kuuluvat työsopimukseen liittyvät asiat sekä se, millaisiin töihin ja minkä ikäisiä nuoria voi ylipäänsä työllistää, työaikaan liittyvät asiat, työturvallisuuden liittyvät asiat ja työnantajan velvollisuudet.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään asioita, joita lainsäädännön perusteella tulee huomioida, kun palkkaa nuoria alle 18-vuotiaita työntekijöitä. Teoriaosuudessa käsitellään nuorten tekemiä työsopimuksia ja siihen liittyvää teoriaa, koska nuoren työsopimuksen tekeminen eroaa yli 18-vuotiaan tekemästä työsopimuksesta. Nuoren työllistämiseen lainsäädännön osalta liittyy myös työn turvallisuus ja se, millaisia töitä nuorilla työntekijöillä voi teettää. Tätä käsitellään teoriaosuudessa, jossa on käytetty sosiaali- ja terveystieteiden esimerkkiluetteloa nuorille sopivista tarpeeksi kevyistä töistä. Yhtenä keskeisenä käsitteenä on työaika. Teoriaosuudessa käsitellään lainsäädännön määrittelemiä nuorille sallittuja työaikoja. Työnantajalla on lainsäädännöllisiä velvollisuuksia nuorten työllistämiseen liittyen. Näitä asioita käsitellään opinnäytetyön teoriaosuudessa ja esimerkiksi yhtenä osana on työnantajan pitämä luettelo nuorista työntekijöistä, jota lainsäädännön mukaan työnantajan tulee pitää.



## 2.4 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyö on empiiristä oikeustutkimusta ja tutkittavana kohteena on nuorten työllistäminen lainsäädännön näkökulmasta ja tavoitteena on luoda työnantajalle opas siitä, miten nuorten työllistämiseen liittyvää lainsäädäntöä tulee työpaikalla soveltaa. Empiirinen oikeustutkimus on tieteellisen tutkimuksen alalaji, jossa tutkimuksen kohteena on jokin oikeudellinen ilmiö. Empiirisessä tutkimuksessa hyödynnetään kokemusperäistä tietoa ja se pohjautuu havaintoihin. (Miettinen, 2016, s. 246–249.)

Empiirisen tutkimuksen tutkimusmenetelmät ja aineistot voivat olla kvalitatiivisia eli laadullisia tai kvantitatiivisia eli määrällisiä (Nieminen ym., 2021, s. 10). Tähän työhön on valittu laadullinen tutkimusmenetelmä, koska laadullisessa tutkimusmenetelmässä aineiston keruussa on pieni joukko eikä siinä pyritä yleistämään, kuten taas määrällisessä tutkimuksessa on tapana. Laadullinen tutkimusmenetelmä sopii aiheeseen myös siksi, että aineistonkeruvaiheessa esimerkiksi haastatteluissa ei ole tarkkoja yksityiskohtaisia kysymyksiä. Tavoitteena on saada aiheesta syvälinen näkemys, joka laadullisella tutkimuksella on mahdollista. Tutkittavan ilmiön, eli nuorten työllistäminen lainsäädännön näkökulmasta, kuvaus on sanallisessa muodossa eikä perustu lukuihin, kun taas määrällisessä tutkimuksessa ilmiön kuvaus perustuisi lukuihin. (Kananen, 2017, s. 32–35.)

Opinnäytetyölle laadulliseksi menetelmäksi on valittu konstruktiiivinen tutkimusote, koska sillä pyritään ratkaisemaan ongelmia ja tuottamaan jokin suunnitelma. Konstruktiiivisen tutkimusotteen edellytyksiä ovat se, että se keskittyy tosielämän ongelmiin, joihin tarvitaan ratkaisua sekä se tuottaa jonkin konkreettisen suunnitelman, jota testataan käytännössä. Muita edellytyksiä ovat tutkijan ja edustajien tiivis yhteistyö sekä se, että se on liitetty huolellisesti olemassa olevaan teorian tietoon. Konstruktiiivinen tutkimusote huomioi empiiristen löydösten kytkeytymisen teorian tietoon. Tarkoituksena on kehittää työntäjän prosessia nuorten työllistämiseksi, jotta lainsäädännölliset näkökulmat tulevat huomioituiksi, joten konstruktiiivinen tutkimusote on oikea valinta. Konstruktiiivisen tutkimusotteen tutkimusprosessin vaiheet ovat seuraavat: etsitään relevantti ongelma; selvitetään mahdollisuudet tutkimusyhteistyöhön; hankitaan syvälinen tuntemus tutkimusaiheesta; innovoidaan jokin ratkaisumalli, joka ratkaisee ongelman; toteutetaan ratkaisu ja testataan sen toimivuus; pohditaan ratkaisun

soveltamisalaa sekä tunnistetaan ja analysoidaan teoreettinen suunnitelma. Konstruktiivinen tutkimusote sopii aiheeseen hyvin myös prosessin näkökulmaa ajatellen, vaikka opinnäytetyössä ei testata kyseisen suunnitelman toimivuutta. Konstruktiivista tutkimusotetta menetelmänä on käytetty opinnäytetyössä niin, että ensin teoriatietoon perustuen on suunniteltu toimeksiantajalle oppaan alustavaa sisältöä. Sen jälkeen on haastateltu kahta henkilöä ja teoriatiedon sekä heidän kommenttinsa perusteella on kehitetty lopullinen opas, joka löytyy opinnäytetyön liitteenä lopullisessa muodossa. (Lukka, 2001.)

Empiiristä aineistoa hankitaan haastattelun avulla. Jotta saadaan vastauksia nuorten työllistämiseen lainsäädännön näkökulmasta, tarvitsee ensin perehtyä huolellisesti kirjallisiin aineistoihin ja tietysti lähtökohtaisesti lainsäädäntöön. Tiedonhankintaan käytetään haastattelua ja haastatellaan kahta henkilöä, jotka Turun 4H-yhdistyksessä tekevät työsopimuksia. Haastatteluiden runkona käytetään oppaan alustavaa sisältöä, jota haastatteluiden kommenttien perusteella kehitetään. Varsinaisia haastattelukysymyksiä ei ole ja haastattelut etenevät teemoittain oppaan alustavaa sisältöä hyödyntäen. Näin ollen kyseessä on teemahaastattelu. Teemahaastattelussa tutkija pyrkii ymmärtämään ja saamaan käsityksen ilmiöstä eli nuorten työllistämisestä lainsäädännön näkökulmasta erilaisten teemojen avulla. Teemahaastattelussa siis ei ole tarkkoja yksityiskohtaisia kysymyksiä, vaan haastattelu etenee keskeisten teemojen varassa ja tarkentavia kysymyksiä voidaan esittää haastattelun aikana. Näin ollen teemahaastattelu edellyttää tutkijan ja tutkittavan samanaikaista läsnäoloa ja haastattelut toteutetaan kasvotusten. (Kananen, 2017, s. 95–96.) Saadut/kerätyt tiedot analysoidaan sisältöanalyysin keinoin. Haastattelut puretaan eli litteroidaan tekstimuotoon.

### 3 NUOREN TYÖLLISTÄMISEEN LIITTYVÄT YLEISET SÄÄNNÖKSET

Nuoria henkilöitä työllistäessä työsuhteeseen työnantajan tulee huomioida monia asioita. Nuorella työntekijällä tarkoitetaan alle 18-vuotiasta työntekijää ja nuoriin työntekijöihin sovelletaan muun muassa lakia nuorista työntekijöistä 998/1993. Laissa on

säännöksiä mm. nuoren enimmäistyöajoista ja vähimmäislepoajoista sekä työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen liittyvistä edellytyksistä. (Kairinen ym., 2021, luku 1, kohta nuoret työntekijät.)

### 3.1 Nuoren työhön ottaminen

Ennen nuoren ottamista työsuhteeseen työnantajan tulee olla tietoinen siitä, voiko nuorta ylipäänsä työllistää ja minkälaisia velvollisuuksia työnantajalla on. Henkilö on työsuhteessa, kun hän tekee työtä vastiketta vastaan, tekee työtä työnantajan lukuun, tekee työtä sopimuksesta sekä työskentelee johdon ja valvonnan alaisena (Työsopimuslaki 55/2001, 1 luku 1 §). Työsuhde alkaa siinä vaiheessa, kun henkilö aloittaa työn tekemisen (Äimälä ym., 2022, luku 3, kohta työsuhteen tunnusmerkit.)

Työnantajan tulee tutustua lakiin nuorista työntekijöistä ennen nuoren henkilön työllistämistä. Lakia nuorista työntekijöistä sovelletaan alle 18-vuotiaan henkilön eli nuoren työntekijän tekemään työhön työ- tai virkasuhteessa (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993, 1 §). Työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja, joka on suorittanut oppivelvollisuutensa perusopetuslaissa säädetyllä tavalla (Laki nuorista työntekijöistä 2 §; Äimälä ym., 2022, luku 4, kohta vajaavaltaisen työsopimus). Oppivelvollisuus on oppivelvollisuuslain mukaan suoritettuna, kun oppivelvollinen täyttää 18 vuotta tai kun oppivelvollinen on tätä ennen hyväksytysti suorittanut ylioppilastutkinnosta annetussa laissa (502/2019) tai ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tarkoitetun tutkinnon taikka niitä vastaavan Ahvenanmaalla suoritettua tai ulkomaisen koulutuksen (Oppivelvollisuuslaki 1214/2020, 2 § 4 mom.). Työnantajan tulee perusteellisesti varmistaa nuoren henkilön ikä ja se, onko oppivelvollisuus suoritettuna. Iän selvittämiseen luotettavasti käy esimerkiksi sairausvakuutuskortti tai koulutodistus, kun siinä on nuoren syntymäaika. Oppivelvollisuuden selvittämisessä koulutodistus on riittävän perusteellinen selvitys. (HE 92/1993, s. 22.)

Nuoret haluavat tehdä ansiotyötä koulun ohella ja lasten vanhemmatkin hyväksyisivät nuorelle koulun ohessa tehtävän vähäisen ansiotyön. Tästä syystä myös koulutyön aikainen työnteko on tietyissä määrin sallittu. Koulunkäynnin tulee kuitenkin olla nuorelle ensisijaista ja vähäinen työnteko ei saa olla haitaksi nuoren koulunkäynnille.

Tästä syystä myös alle 15-vuotiaan nuoren työnteko sallitaan tietyin rajoituksin. (HE 92/1993, s. 17.) 14 vuotta täyttänyt tai saman kalenterivuoden aikana 14-vuotta täyttävä nuori voidaan ottaa kevyeen työhön, joka ei vahingoita hänen kehitystään, terveyttään eikä ole haitaksi hänen koulunkäynnilleen. Hän saa työskennellä enintään puolet koulusta annettavasta loma-ajasta sekä tilapäisesti ja lyhytkestoisesti koulutyön aikana. Koulujen loma-ajalla tarkoitetaan kesälomaa, joululomaa, urheilulomaa tai jotakin muuta erityistä lomaa, mutta ei tavanomaisia viikonloppuvapaita. Alle 14-vuotias henkilö voi työskennellä aluehallintoviranomaisen poikkeusluvalla tilapäisesti esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavissa tilanteissa. (Laki nuorista työntekijöistä, 2 §; HE 92/1993, s. 17; Koskinen & Ullakonoja, 2020, s. 64.) Mikäli työtehtävät ovat sellaisia, että nuori työntekijä ei voi niitä tehdä, työnantaja voi valita työtehtävään toisen työnhakijan (Ullakonoja, 2007, s. 182).

Oppaaseen on ajateltu laittaa maininta siitä, että minkä ikäisen nuoren voi ylipäänsä työllistää. Tästä syystä oppaan alkuun on ajateltu laittaa maininta nuoren iän selvittämisestä. Tämän jälkeen ajateltu maininta, että 14 vuotta täyttänyt tai saman kalenterivuoden aikana 14-vuotta täyttävä nuori voidaan ottaa kevyeen työhön, joka ei vahingoita hänen kehitystään, terveyttään eikä ole haitaksi hänen koulunkäynnilleen. Lisäksi oppaassa on ajateltu maininta, että työhön voidaan ottaa nuori, joka on täyttänyt 15 vuotta ja, joka on suorittanut oppivelvollisuutensa perusopetuslaissa säädetyllä tavalla ja se, että alle 14-vuotias voi työskennellä vain poikkeusluvalla. (Laki nuorista työntekijöistä, 2 §.)

### 3.2 Työsopimus

Työnantajan on tärkeää varmistua nuoren iästä, jotta työnantaja pystyy selvittämään, onko nuorella henkilöllä itsenäisesti oikeus tehdä oma työsopimuksensa. Työsopimuslain mukaisesti työsopimus voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti (Työsopimuslaki, 1 luku 3 §). Työsopimus on kuitenkin aina järkevää tehdä kirjallisesti, koska siinä sopijaosapuolille selviää sovitut ehdot sekä se estää väärinkäsitysten syntymistä (HE 92/1993, s. 18).

Vajaavaltaisen eli alle 18-vuotiaan tekemästä työsopimuksesta säädetään nuorista työntekijöistä annetussa laissa. Viisitoista vuotta täyttänyt nuori saa itse tehdä työsopimuksensa sekä myös irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Alle 15-vuotiaan osalta työsopimuksen tekee nuoren huoltaja tai huoltajan antamalla luvalla nuori itse (Laki nuorista työntekijöistä, 3 § 1 mom.). Tästä syystä nuoren henkilön iästä on hyvä varmistua. Alle 15-vuotiaan nuoren osalta työnantajan tulee varmistua siitä, että hänellä on huoltajan lupa työsopimuksen tekemiseen, mikäli nuori tekee työsopimuksen itse. Näin ollen työnantaja voi varmistua myös siitä, että huoltaja on tietoinen työsuhteen ehdoista ja työsuhteesta ylipäänsä. Työnantaja voisi varmistua riittävästi huoltajan suostumuksesta niin, että huoltajan lupa olisi kirjallisena. (HE 92/1993, s. 18; Hietala ym., 2020, s.98.)

Nuoren ollessa alle 15-vuotias työsopimuksen irtisanomisen ja purkamisen tekee huoltaja tai huoltajan luvalla nuori henkilö itse. Irtisanominen, purkaminen ja huoltajan lupa näihin toimenpiteisiin on järkevä ottaa kirjallisesti. Yli 15-vuotias nuori saa itse irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa eikä huoltajan lupaa tarvita. Jotta alaikäisen työntekijän etu tulee turvatuksi, on lakiin säädetty huoltajan oikeus purkaa nuoren työsopimus, mikäli se on tarpeellista nuoren kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia (Laki nuorista työntekijöistä, 3 § 2 mom.). Tällöin työsopimus päättyy heti eikä huoltajan antama suostumus työsopimuksen tekoon estä työsopimuksen purkamista huoltajan toimesta. Huoltaja voi käyttää laissa olevia suojelusäännöksiä arviointiperusteena ja se, kuinka tarpeellista työsopimuksen purkaminen on jää huoltajan harkinnan varaan. (HE 92/1993, s. 18; Hietala ym., 2020, s. 99.)

Mikäli työsopimusta ei ole tehty kirjallisesti tai kyseessä ei ole vain yhden päivän kotalouustyö työnantajan kodissa, työnantajan tulee esittää nuoren työntekijän tai tämän huoltajan pyynnöstä kirjallinen selvitys työsopimuksen ehdoista ennen sopimuksen tekemistä (Laki nuorista työntekijöistä, 3 § 3 mom.). Kirjallisesta selvityksestä tulee käydä ilmi työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka, työnteon alkamisajankohta, määräaikaisen sopimuksen päättymisaika ja peruste, koeaika, työntekopaikka, työntekijän työtehtävät, sovellettava työehtosopimus, palkan määrätymisen perusteet sekä palkanmaksukausi, noudatettava työaika, vuosiloman määrättyminen sekä irtisanomisaika tai sen määrätymisen peruste (Työsopimuslaki, 2 luku 4 §).

Mikäli sellainen vajaavaltainen nuori tekee työsopimuksen, joka ikänsä puolesta ei olisi ollut siihen oikeutettu, pysyy työsuhde voimassa niin kauan kuin työsopimuksen mukaiset velvoitteet tulevat täytetyksi. Eli työnantaja ei saa vedota vajaavaltaisuudesta johtuvaan työsopimuksen pätemättömyyteen niin kauan kuin vajaavaltainen työntekijä täyttää sopimusvelvoitteensa (Työsopimuslaki, 10 luku 4 §). Tilanne on erilainen, mikäli lainsäädäntö estää vajaavaltaisen työskentelyn. Tällöin työnantaja saa vedota pätemättömyyteen ja työsopimus voidaan päättää siitä hetkestä, kun pätemättömyys todetaan. Lainsäädäntö voisi estää vajaavaltaisen työskentelyn esimerkiksi työaikoihin liittyvien säännösten vuoksi. (Hietala ym., 2021, luku 1 kohta vajaavaltaisen työsopimus; Hietala ym., 2020, s. 594.)

Työsopimukseen liittyen oppaaseen on ajateltu jaotella työsopimukseen liittyen säännökset sen mukaan, onko nuori alle 15-vuotias vai yli 15-vuotias. Lisäksi oppaassa on maininta, että työnantajan on hyvä ottaa huoltajan suostumus kirjallisena, jotta epäselvyyksiä ei tule siitä, onko nuorella huoltajan lupa allekirjoittaa työsopimus. Työsopimuksen sisällöstä oppaaseen laitetaan lista, mitä kaikkea työsopimuksen olisi hyvä sisältää.

## 4 TYÖAIKA

Nuorelle työntekijälle on asetettu laissa nuorista työntekijöistä säännöksiä liittyen säännölliseen työaikaan, enimmäistyöaikaan, ylityöhön ja hätätyöhön, työajan sijoitteluun ja lepoaikoihin. Työnantajan tulee perehtyä myös näihin säädöksiin ottaessaan töihin nuoria henkilöitä.

### 4.1 Nuoren työntekijän säännöllinen työaika ja enimmäistyöaika

Työajalla tarkoitetaan työhön käytettyä aikaa ja aikaa, jolloin työntekijällä on velvollisuus olla työpaikalla työnantajan käytettävissä. Matkustamista ei lueta työajaksi, jollei kyseessä ole työsuoritus. (Työaikalaki 872/2019, 3 §; Hietala ym., 2020, s. 64.)

Nuoren työntekijän säännöllinen työaika vaihtelee riippuen siitä, onko nuori alle 15-vuotias tai yli 15-vuotias ja, onko oppivelvollisuus suoritettu. Mikäli työntekijä on yli 15-vuotias ja oppivelvollisuus on suoritettu, säännöllinen työaika voi olla sama kuin se olisi 18-vuotiaalla eli aikuisella työntekijällä samassa työssä (Laki nuorista työntekijöistä, 4 § 1 mom.). Tyypillisesti työaika on tällöin kahdeksan tuntia tai lyhyempi. Mikäli yli 15-vuotias, joka ei ole vielä suorittanut oppivelvollisuuttaan työskentelee koulun loma-aikoina, saa hän työskennellä samalla tavalla kuin yli 15-vuotias oppivelvollisuuden suorittanut henkilö eli aikuisen työntekijän tavoin. (HE 92/1993, s. 19; Hietala ym., 2020, s. 28.) Nuoren henkilön eli alle 18-vuotiaan henkilön työaika ei kuitenkaan saa ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa, joka on siis laissa asetettu enimmäistyöaika (Laki nuorista työntekijöistä, 6 §).

Työntekijän, joka ei ole vielä suorittanut oppivelvollisuuttaan, työaikoja rajoitetaan laissa tarkemmin, koska nuorella pitää olla tarpeeksi aikaa läksyihin, lepoon, virkistykseen ja harrastuksiin. Jotta nuori henkilö ei rasitu liikaa koulun ohessa tehtävästä työstä, päivittäinen työaika koulun vapaapäivinä saa olla enintään seitsemän tuntia ja koulupäivinä enintään kaksi tuntia. Tärkeää on, että koulupäivän ja työajan yhteispituus ei ylitä kahdeksaa tuntia eikä viikoittainen työaika 12 tuntia. (Laki nuorista työntekijöistä, 4 § 2 mom.; HE 92/1993, s. 19; Hietala ym., 2020, s. 29.)

Yli 15-vuotias saa koulun loma-aikoina työskennellä aikuisen työntekijän tavoin huomioiden kuitenkin enimmäistyöajan, joka on yhdeksän tuntia vuorokaudessa ja 48 tuntia viikossa (Laki nuorista työntekijöistä, 6 §). Alle 15-vuotiaan työntekijän työaika myös koulun loma-aikoina on kuitenkin aiheellista rajoittaa aikuisten työaika lyhyemmäksi, jotta vältetään liiallista rasitusta. (HE 92/1993, s. 19–20; Hietala ym., 2020, s. 29.) Alle 15-vuotias saa työskennellä koulujen loma-aikoina enintään seitsemän tuntia vuorokaudessa ja 35 tuntia viikossa (Laki nuorista työntekijöistä, 4 § 3 mom.).

#### 4.2 Ylityön ja hätätyön teettäminen nuorella työntekijällä

Ylityöllä tarkoitetaan säännöllisen työajan lisäksi tapahtuvaa työtä ja sen teettäminen edellyttää työntekijän suostumusta (Työaikalaki, 17 § 1 mom.). Hätätyöllä tarkoitetaan työtä, jota työnantaja voi teettää tapauksessa, jossa jokin ennalta arvaamaton

tapahtuma on keskeyttänyt säännöllisen toiminnan tai ennalta arvaamaton tapahtuma uhkaa johtaa vakavasti keskeytykseen. Häätöyötä saa teettää myös tilanteessa, jossa keskeytys voi aiheuttaa hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumisen. (Työaikalaki, 19 § 1 mom.)

Nuorten työntekijöiden tekemää ylityötä ja häätöyötä on laissa haluttu rajoittaa, jotta kokonaistyöaika nuorilla työntekijöillä ei nousisi liian suureksi. Alle 15-vuotiaalla työntekijällä ei saa ollenkaan teettää ylityötä eikä myöskään häätöyötä (Laki nuorista työntekijöistä, 5 § 2 mom.; HE 92/1993, s. 19.) Yli 15-vuotiaan työntekijän kohdalla ylityötä ja häätöyötä voi teettää rajoituksin. Yli 15-vuotias työntekijä voi tehdä ylityötä enintään 80 tuntia kalenterivuodessa. Tämäkin edellyttää työntekijän suostumusta. (Laki nuorista työntekijöistä, 5 § 1 mom.) 80 tunnin lisäksi aluehallintovirasto voi poikkeusluvallaan sallia yli 15-vuotiaan tehdä ylityötä lisäksi enintään 40 tuntia kalenterivuodessa. Häätöyössä 15-vuotta täyttänyttä työntekijää voi pitää, mikäli siihen ei ole käytettävissä 18-vuotiasta ja häätöyön kriteerien tulee muutenkin täytyä. (Laki nuorista työntekijöistä, 15 §; HE 92/1993, s. 19; Hietala ym., 2020, s. 30.)

#### 4.3 Työajan sijoittelu ja lepoaika

Nuorta henkilöä työllistäessä työnantajan tulee myös pohtia, voiko nuori työntekijä työskennellä niinä kellonaikoina, kun työ tulisi tehdä. Mikäli työntekijä suorittaa perusopetuksen jälkeistä oppivelvollisuuteen kuuluvaa koulutusta, tulee työaika järjestää niin, että se ei estä opetussuunnitelman tai muun koulutusta koskevan suunnitelman mukaiseen koulutukseen osallistumista (Laki nuorista työntekijöistä, 7 §). Perusopetuksen jälkeisellä oppivelvollisuuteen kuuluvalla koulutuksella tarkoitetaan lukiokoulutuksen oppimäärää taikka ammatillista perustutkintoa tai ammattitutkintoa. Lisäksi perusopetuksen jälkeisellä oppivelvollisuuteen kuuluvalla koulutuksella tarkoitetaan ylioppilastutkinnosta annetussa laissa tarkoitettua ylioppilastutkintoa. (Oppivelvollisuuslaki, 4 §.) Työntekijän on ilmoitettava ajoissa työnantajalle, milloin hänen osallistumisensa opetussuunnitelman tai muun koulutusta koskevan suunnitelman mukaiseen koulutukseen on välttämätöntä (Laki nuorista työntekijöistä, 7 §).



Alle 15-vuotiaan nuoren työaika täytyy sijoittaa kello 8:n ja 20:n välille. Mikäli työn järjestämiseen liittyvät painavat syyt edellyttävät ja aluehallintovirasto määräämillään ehdoilla sallii, nuori voi työskennellä kello 6:n ja 20:n välisenä aikana (Laki nuorista työntekijöistä, 15 § 2 k.). Yleensä aluehallintoviraston luvan perusteena on nuoren ammatillinen kehitys tai jokin muu erityinen syy. (Laki nuorista työntekijöistä, 7 §; HE 92/1993, s. 20; Äimälä ym., 2022, luku 12, kohta nuoret työntekijät.)

Viisitoista vuotta täyttänyt työntekijä saa työskennellä kello 6:n ja 22:n välisenä aikana. Mikäli viisitoista vuotta täyttänyt työntekijä tekee työtä ammattikoulutuksen saamiseksi esimerkiksi oppisopimuksella, saa hän olla kaksivuorotyössä kello 24:ään asti. Yhtenä poikkeuksena on nuoren työntekijän tekemä kotitaloustyö työntekijän kodissa. Tilanteessa, jossa työntekijä tekee kotitaloustyötä työntekijän kodissa, on katsottu olevan kyseessä työntekijän lapsen tilapäinen kaitseminen lapsen vanhempien ollessa poissa kotoa. Tällöin sekä 15-vuotta täyttänyt että alle 15-vuotias nuori voi työskennellä kello 23:een asti, mikäli nuori sen sallii ja mikäli jokin erityinen syy sitä vaatisi. (Laki nuorista työntekijöistä, 7 §; HE 92/1993, s. 20; Äimälä ym., 2022, luku 12, kohta nuoret työntekijät.)

Lepojalla tarkoitetaan taukoa työnteosta. Alle 15-vuotiaalle työntekijälle tulee antaa vähintään 14 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa. Tätä kutsutaan vuorokausilevoksi. Viikoittainen lepoaika määräytyy alle 15-vuotiaalla nuorella ja yli 15-vuotiaalla nuorella työntekijällä samalla tavalla. Molempien tulee saada vähintään 38 tuntia kestävä viikoittainen vapaa-aika keskeytymättömänä. 15-vuotta täyttäneen työntekijän tulee saada vähintään 12 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa. Myös työntekijöiden ruokataukoja kutsutaan lepoajaksi. Nuoren työntekijän tulee saada ainakin yksi vähintään 30 minuuttia kestävä lepoaika, jolloin saa poistua työpaikalta, mikäli työaika vuorokaudessa ylittää neljä tuntia 30 minuuttia. Jos työpaikalla noudatetaan jotakin työ- tai virkaehtosopimusta, voidaan näistä säännöksistä poiketa sen mukaisesti. (Laki nuorista työntekijöistä, 8 §; HE 92/1993, s. 20; Äimälä ym., 2022, luku 12, kohta nuoret työntekijät.)

Taulukko 1. Nuoren työntekijän työaikoihin liittyvät pääsääntöiset säännökset. (Äimälä ym., 2022, luku 12, kohta nuoret työntekijät.)

Ikä	13–14-vuotiaat	15–17-vuotiaat
<b>Enimmäistyöaika/vrk</b>	Enintään 7 h/vrk	Enintään 9 h/vrk
<b>Enimmäistyöaika/vko</b>	Enintään 35 h/vko	Enintään 48 h/vko
<b>Ylityö</b>	ei saa teettää	Enintään 80 h/vuosi
<b>Hätätyö</b>	ei saa teettää	vain mikäli ei ole käytössä 18 vuotta täyttäneenä
<b>Työajan sijoittaminen</b>	klo 8:n ja 20:n välillä	klo 6:n ja 22:n välillä
<b>Ruokatauko</b>	30 min, jos työaika yli 4h 30min/vrk jos työehtosopimus, mennään sen mukaan	30 min, jos työaika yli 4h 30min/vrk jos työehtosopimus, mennään sen mukaan
<b>Vuorokautinen lepoaika</b>	14 tuntia	12 tuntia
<b>Viikoittainen lepoaika</b>	38 tuntia	38 tuntia

Yllä olevaan taulukkoon on koottuna nuoren työntekijän työaikoihin liittyvät pääsääntöiset säännökset, jotka ovat enimmäistyöaika, ylityö, hätätyö, työajan sijoittaminen, ruokatauko, vuorokautinen lepoaika ja viikoittainen lepoaika. Lisäksi Turun 4H-yhdistyksessä sovellettavassa neuvonta-alan runkosopimuksessa on säännöksiä liittyen säännölliseen työaikaan, ylitöihin ja lepotaukoihin. Lepotauko työpäivän aikana voidaan paikallisesti sopia puolen (1/2) - yhden (1) tunnin pituiseksi. Mikäli työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta lepotauon aikana, ei lepotaukoa lueta työaikaan. (Neuvonta-alan runkosopimus, 2022, s. 9.) Ruokatauko on Turun 4H-yhdistyksessä sovittu puolen tunnin mittaiseksi, mikäli työpäivän pituus ylittää kuusi tuntia.

Nuoren henkilön työaikoihin liittyvät säännökset olisivat mainittuna oppaassa mahdollisesti taulukon muodossa. Taulukon muodossa työnantajan olisi helppo nopeasti vilkaista, miten kyseisen nuori voi työskennellä ja, mikä on juuri sen ikäisen nuoren enimmäistyöaika.

## 5 TYÖN TURVALLISUUS JA TERVEELLISYYS

Työ- ja virkasuhteessa tehtävään nuorten työhön sovelletaan nuoria työntekijöitä koskevan lain lisäksi työturvallisuuslakia. Työturvallisuuslaissa (738/2002) olevat säädökset liittyvät sekä aikuisten että nuortenkin työskentelyyn. Nuorilla henkilöillä on vähemmän työkokemusta ja he tarvitsevat suurempaa suojelua ikänsä vuoksi, joten työturvallisuutta on lisäksi haluttu korostaa nuoria työntekijöitä koskevassa laissa. (HE 92/1993, s. 21.) Työturvallisuuslaista tulleita säännöksiä on lyhyesti haluttu ottaa mukaan tähän osioon, koska ne ovat viime aikoina herättäneet keskustelua Turun 4H-yhdistyksessä. Työn turvallisuus osiossa on huomioitu työt, joita nuoret Turun 4H-yhdistyksessä tekevät.

### 5.1 Millaisiin töihin nuoren voi työllistää?

Työnantajan palkatessa nuoria henkilöitä työsuhteeseen, tulee työnantajan pohtia, millaisiin töihin nuoren työntekijän voi palkata. Kaiken ikäisten nuorten kohdalla työnantajan tehtävänä on lisäksi huolehtia, että työ ei aiheuta vahinkoa nuoren työntekijän ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle eikä työ saa vaatia suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin voi olettaa olevan kohtuullista nuoren ikään ja voimiin nähden (Laki nuorista työntekijöistä, 9 § 1 mom.). Työnantajan tulee arvioida nuorelle sopivaa työtä myös vastuun kannalta eikä nuorelle työntekijälle saa asettaa liian suurta vastuuta työssä. Vastuulla tarkoitetaan sekä taloudellisia seikkoja että turvallisuusseikkoja. (HE 92/1993, s. 21.)

Lain mukaan 14 vuotta täyttänyt tai saman kalenterivuoden aikana 14 vuotta täyttävä nuori voidaan palkata kevyeen työhön, joka ei vahingoita hänen terveyttään tai kehitystään eikä aiheuta haittaa hänen koulunkäynnilleen (Laki nuorista työntekijöistä, 2 § 2 mom.). Kevyttä työtä arvioitaessa tulee huomioida työympäristö, työolosuhteet, työn aiheuttama vastuu, työn vaatimukset sekä ruumiillinen ja henkinen kuormittavuus. Sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelo on mainittu Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa. Turun 4H-yhdistyksessä yleisimmät nuorten tekevät kevyet työt, jotka löytyvät Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksesta ovat kauppaliikkeissä tehtävät avustavat työt, kuten näytteille asettelu ja hintojen merkitseminen, tavaroiden lajittelu

ja pakkaus sekä puutarha- ja maataloustöissä istutus-, poiminta- ja aputyöt sekä vaarattomien kotieläinten ruokinta. Kevyisiin töihin katsotaan myös varastotyössä ja vastaavassa tavaroiden vastaanotto, lajittelu, käsittely ja lähetys sekä merkintä- ja laskentatyö sekä puhtaanapito- ja siivoustyössä huoneistojen, esimerkiksi toimistojen siivouksien, että työssä ei saa käsitellä aineita tai välineitä, jotka voivat aiheuttaa terveydellistä vaaraa tai haittaa. Myös tällaisiin töihin nuoria työllistetään Turun 4H-yhdistyksessä. Ajoittain Turun 4H-yhdistys saattaa työllistää nuoren erilaisiin esiintymistöihin, jotka kuuluvat myös Sosiaali- ja terveysministeriön kevyiden töiden listaan. (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta 189/2012, 2 §.)

Nuorella työntekijällä ei saa teettää sellaisia vaarallisia töitä, joista aiheutuu erityistä tapaturmanvaaraa tai terveyshaittaa. Työ ei saa myöskään haitata nuoren kasvua ja kehitystä. (Laki nuorista työntekijöistä, 9 § 2 mom.; HE 92/1993, s. 21.) 16-vuotta täyttänyt nuori työntekijä saa tehdä eräitä vaarallisia töitä, jos suojelutekniikalla tai muutoin on huolehdittu siitä, ettei laitteista tai aineista taikka työolosuhteista ole nuorelle tai muille erityistä tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaaraa. Nuoren työntekijän tehdessä tällaista vaarallista työtä, työnantajan tulee tehdä ilmoitus siitä asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle. Työsuojeluviranomaiselle tehtävän ilmoituksen tulee sisältää työntekijäryhmän tai työntekijän yleinen valmius aiottuun työhön, vaarojen arviointi ja selvittäminen, työvälineiden valinta ja turvallinen käyttö, poikkeukselliset työajat ja niiden perusteet, altistumiset kemiallisille, fysikaalisille ja biologisille vaaratekijöille, opastuksen ja ohjauksen järjestäminen sekä muut työturvallisuutta varmistavat toimenpiteet. Edellä mainittua ilmoitusta on täydennettävä, jos olosuhteet työsuhteen aikana muuttuvat olennaisesti. Mikäli nuori suorittaa vielä perusopetusta, tulee vaarallisten töiden tekemisestä antaa ilmoitus myös huoltajalle. (Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006, 4 §, 7 §; Äimälä ym., 2022, luku 15, kohta nuoret työntekijät.)

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa on esimerkkiluettelo siitä, mitkä työt ovat nuorille vaarallisia töitä. Nuorille vaarallisiksi töiksi sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa mainitaan työt, joissa on mekaanisia vaaratekijöitä. Mekaanisia vaaratekijöitä ovat esimerkiksi puristumisen tai leikkaantumisen erityinen vaara tai jokin muu erityinen vaara. Esimerkiksi ruohonleikkurilla leikkaaminen katsotaan tällaiseksi

vaaralliseksi työksi ja ruohonleikkuutyöhön työllistäminen on yleistä Turun 4H-yhdistyksessä. Myös kemiallista vaaraa ja fysikaalista vaaraa aiheuttavat työt katsotaan vaaralliseksi työksi. Muita nuorille vaarallisia töitä ovat työt, joissa on jokin sähköinen vaara tai työ, jossa on riskinä ruumiillinen liikarasitus. Eräitä muita töitä, jotka ovat nuorille vaarallisia ovat esimerkiksi työt vaarallisten eläinten kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 188/2012, 2 §.)

On myös joitain nuorille erityisen haitallisia töitä, joihin nuorta henkilöä ei saa palkata, ellei nuoren koulutus edellytä tällaisen työn tekemistä. Nuorta työntekijää saa käyttää erityisen haitallisiin töihin lisäksi asianomaisen työsuojeluviranomaisen antamalla poikkeusluvalla. Valtioneuvoston asetuksen mukaan erityisen haitallisia töitä ovat esimerkiksi yksintyöskentely, kun siihen liittyy ilmeinen tapaturman tai väkivallan vaara sekä työt, joissa esiintyy nuoren työntekijän ikään ja kokemukseen nähden liiallista räsitusta, huomattavaa vastuuta omasta tai toisten turvallisuudesta, huomattavaa taloudellista vastuuta tai muita erityisiä vaaroja. (Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä, 3 §.)

Oppaaseen on ajateltu laittaa linkit sosiaali- ja terveysministeriön asetukseen nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta, sosiaali- ja terveysministeriön asetukseen nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta sekä valtioneuvoston asetukseen nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä. Nämä linkit riittävät, koska muuten opas ei pysyisi riittävän selkeänä ja lyhyenä.

## 5.2 Työn turvallisuus

Nuorten kohdalla työnantajan tehtävänä on huolehtia, että työ ei aiheuta vahinkoa nuoren työntekijän ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle eikä työ saa vaatia suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin voi olettaa olevan kohtuullista nuoren ikään ja voimiin nähden (Laki nuorista työntekijöistä, 9 § 1 mom.). Lisäksi työnantajalla on työturvallisuuslain mukainen yleinen huolehtimisvelvoite. Huolehtimisvelvoitteeseen kuuluu, että työnantajalla on velvollisuus tarpeellisin toimenpitein huolehtia työntekijöiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta työssä. Työnantajan tulee huomioida

työntekijöiden henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat, joita ovat esimerkiksi työkokemus, sukupuoli, ammattitaito ja ikä. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8 § 1 mom.; HE 59/2002.) Työpaikan ja työn vaaroja selvitetessä ja arvioitaessa työntekijän ikä tulee ottaa huomioon. Työnantajan tulee pohtia esimerkiksi työntekijän työstä selviytymistä ottaen huomioon työntekijän iän. Työnantaja voi tässä käyttää apunaan esimerkiksi työterveyshuollon asiantuntemusta. (Työturvallisuuslaki, 10 §; Hietala ym., 2019, s. 170.) Huolehtimisvelvoitetta rajaavina tekijöinä pidetään epätavallisia ja ennalta arvaamattomia olosuhteita sekä tapahtumia, joihin työnantaja ei ole mitenkään voinut vaikuttaa. Huolehtimisvelvoite koskee niin nuoria kuin aikuisiakin työntekijöitä. (Työturvallisuuslaki, 8 § 2 mom.; HE 59/2002; Havula ym., 2018, s. 84.)

Nuoret eivät useinkaan ole selvillä omista velvollisuuksistaan, joten nuorille työntekijöille tulee niistä kertoa erityisen tarkasti esimerkkejä käyttäen. Työturvallisuuden huomioimisessa myös työntekijällä on velvollisuuksia. Työntekijän tulee noudattaa määräyksiä ja ohjeita, joita työnantaja toimivaltansa puitteissa antaa sekä ilmoittaa työnantajalle viipymättä havaitsemistaan puutteista ja vioista (Työturvallisuuslaki, 17, 18 §). Lisäksi työntekijän tulee käyttää työnantajalta saamiaan henkilönsuojaimia ja muita varusteita sekä käyttää työnantajalta saamiensa ohjeiden mukaisesti koneita ja laitteita oikein (Työturvallisuuslaki, 20 § ja 21 §). Esimerkiksi ruohonleikkuussa nuorten tulee käyttää saamiaan suojavarusteita sekä käyttää ruohonleikkuria työnantajan ohjeiden mukaisesti. Työntekijän tulee myös ilmoittaa työnantajalle, mikäli havaitsee esimerkiksi ruohonleikkurissa puutteita tai vikoja. (Havula ym., 2018, s. 285–286.)

Oppaassa mainitaan alkuperehdytyksen merkityksestä, kun kyse on työn turvallisuudesta ja nuoren velvollisuuksista työturvallisuuden suhteen. Nuorille voisi lisäksi antaa jonkinlaisen kirjallisen ohjeistuksen työsuhteen alkaessa, jotta varmistutaan siitä, että nuori on oikeasti myös ymmärtänyt opetuksen ja ohjeistuksen oikein. Lisäksi työnantaja valvoo nuoren työntekoa, vaikka yhden työkeikan verran. Suojavarusteiden käyttöä ei pystytä jatkuvasti valvomaan, näin ollen oppaassa voisi mainita, että nuorille tulee kertoa niiden käytöstä ja, että se on velvollisuus.

## 6 TYÖNANTAJAN VELVOLLISUUDET

Työnantajalla on monia velvollisuuksia ennen nuoren ottamista töihin sekä nuoren työsuhteen aikana. Työnantajan tulee perehtyä huolellisesti nuoria työntekijöitä koskeviin erityissäännöksiin ja muihinkin työnantajan velvollisuuksiin. Velvollisuudet ennen nuoren ottamista töihin liittyvät nuoren iän ja oppivelvollisuuden selvittämiseen sekä työ sopimukseen liittyvät asiat. Näitä asioita on käsitelty tämän työn alku- puolella. Työsuhteen aikana työnantajan velvollisuutena on järjestää nuorelle työntekijälle erityisen huolellinen perehdytys sekä huolehtia, että hallinnolliset velvollisuudet tulevat täytetyksi.

### 6.1 Työnantajan velvollisuudet nuoren henkilön työsuhteen aikana

Kun nuori aloittaa työnteon, työ sopimussuhde muuttuu työsuhteeksi (Kairinen ym., 2021, luku 1, kohta työsuhteen normilähde). Nuoren työntekijän kohdalla ennen työsuhteen alkamista tai kuukauden kuluessa sen alkamisesta, tulee työntekijälle toimittaa terveystarkastus työnantajan kustannuksella. Nuoren työntekijän terveystarkastuksen tarkoituksena on selvittää nuoren soveltuvuus aiottuun työhön sekä varmistua siitä, ettei työ ole vahingollista nuoren työntekijän terveydelle ja kehitykselle. Terveystarkastusta ei kuitenkaan vaadita, jos nuorelle aiottu työ on kevyttä liike- ja toimistotyötä taikka muuta siihen verrattavaa kevyttä työtä tai työsuhde kestää enintään kolme kuukautta. Tarkastusta ei myöskään tarvitse tehdä, jos nuori esittää viimeisten 12 kuukauden aikana annetun lääkärintodistuksen, jossa on riittävästi selvitetty nuoren soveltuvuutta työhön. Usein siis tavallisessa kesätyössä terveystarkastusta ei vaadita työsuhteen keston vuoksi. (Laki nuorista työntekijöistä, 11 §; HE 92/1993, s. 22; Ullakonoja, 2007, s. 195.)

Nuorien työntekijöiden kohdalla opetuksen ja ohjauksen kanssa tulee olla erityisen huolellinen. Nuoret työntekijät ovat usein kokemattomia ja heillä on vähäisempi ammattitaito. Työnantajan velvollisuus onkin huolehtia työsuhteen alkaessa, että nuori työntekijä, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa opetusta ja ohjausta työhönsä sekä työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä. Opetus ja ohjaus tulee antaa niin, että nuori välttyy

aiheuttamasta vaaraa itselleen tai muille. (Laki nuorista työntekijöistä, 10 §.) Lain esitöissä on todettu, että pelkkä työn ja turvallisten työtapojen opettaminen nuorelle ei riitä. Työnantajan tulee huolehtia, että nuori työntekijä on ymmärtänyt saamansa ohjeistuksen oikein sekä tarkkailta nuoren henkilön työntekoa, jotta työnantaja tulee varmistuneeksi siitä, että nuori toimii annettujen ohjeiden mukaisesti. (HE 92/1993, s. 21.) Myös työturvallisuuslaki asettaa velvollisuuksia perehdyttämisen suhteen. Niin nuorten kuin aikuistenkin työntekijöiden osalta työnantajan tulee tarkkailla työympäristöä ja arvioida sekä parantaa työolosuhteita jatkuvasti. Kun työnantaja selvittää ja arvioi työn vaaroja, tulee työnantajan arviointiperusteena käyttää myös työntekijän ikää. Tämä korostaa vaatimusta huolellisesta työhön perehdyttämisestä ja valvonnasta. (Työturvallisuuslaki, 8 §; Ullakonoja, 2007, s. 192.)

Turun 4H-yhdistyksessä nuoret työntekijät tekevät nurmikonleikkuutyötä. Nurmikonleikkuutyö on Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen esimerkkiluettelon mukaan vaarallinen työ. Nuoren tehdessä vaarallista työtä, on nuori työntekijä tarpeellisella tavalla ja tarpeellisessa laajuudessa ohjattava ja perehdytettävä sekä työn oppimisen ajaksi sijoitettava työskentelemään kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön opastukseen ja valvontaan. Nuori työntekijä tulee ohjata ja perehdyttää työn turvalliseen tekemiseen, työpaikan olosuhteisiin ja työn tekemiseen liittyviin terveysvaaroihin ja niiden torjuntaan sekä koneiden ja laitteiden toimintatapaan ja niistä johtuviin työmenetelmiin. Lisäksi nuori työntekijä tulee ohjata ja perehdyttää turvallisiin menettelytapoihin, joita tulee noudattaa jatkuvasti työssä sekä käytettävien koneiden turvallisuusmääräyksiin samoin kuin työsuojelua koskevien säännösten mukaan työpaikalla noudatettavaan menettelytapoihin ja varotoimenpiteisiin sekä ensiapuohjeisiin. (Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä, 5 §.) Esimerkiksi nurmikonleikkuussa tulee siis huomioida monia asioita nuoren perehdytyksen ja opastuksen kannalta.

Laki nuorista työntekijöistä asettaa työnantajalle myös hallinnollisia velvollisuuksia. Työnantajan tulee pitää luetteloa niistä nuorista työntekijöistä, jotka työskentelevät toistaiseksi tai vähintään kahden kuukauden ajan tai jotka ovat olleet työssä kaksi kuukautta. Luetteloa tulee ylläpitää jatkuvasti ja siinä tulee mainita työntekijän täydellinen nimi ja syntymäaika, työntekijän osoite, työntekijän huoltajan nimi ja osoite, selvitys työtehtävistä sekä työsuhteen alkamisajankohta. Tästä luettelosta



työsuojeluviranomainen toteaa valvonnan kannalta keskeisiä asioita sekä tämä korostaa työnantajalle nuoren työntekijän erityistä suojelun tarvetta. (Laki nuorista työntekijöistä, 13 §; HE 92/1993, s. 22.)

Oppaassa korostetaan perehdytyksen merkitystä nuorille ja suositellaan ohjeiden antamista kirjallisesti. Kirjallisissa ohjeissa olisi ohjeita liittyen työpaikan menettelytapoihin. Tulevana kesänä nuoria palkataan myös vaaralliseen työhön eli esimerkiksi nurmikoneleikkuuseen. Oppaassa olisi maininta siitä, että nuoren tehdessä vaarallista työtä opetuksen ja ohjauksen merkitys korostuu. Aikuinen menee aina nuoren mukana ensimmäiselle työkeikalle ja nuorille annetaan ruohonleikkuuseen liittyvä työturvallisuusvideo katsottavaksi.

Oppaassa olisi myös maininta siitä, milloin nuorelle henkilölle tulee teettää terveystarkastus.

Koska työnantajalla on velvollisuus pitää luettelo nuorista työntekijöistä, jotka työskentelevät toistaiseksi tai vähintään kahden kuukauden ajan tai jotka ovat olleet työssä kaksi kuukautta, on tästä mainittava myös oppaassa. Oppaassa on lisäksi kerrottu, mitä luetteloon nuoresta henkilöstä tulee laittaa.

## 7 HAASTATTELUT

Haastattelin opinnäytetyössäni Turun 4H-yhdistyksen toiminnanjohtajaa sekä Turun 4H-yhdistyksen työllistämismvastaavaa. Haastatteluun valikoituivat nämä kaksi henkilöä, koska he tekevät pääosin työsopimuksia Turun 4H-yhdistyksessä ja näin ollen tulevat eniten käyttämään opinnäytetyön lopputuotoksena syntyvää opasta käyttämään.

Haastattelut etenivät niin, että sovimme puhelimesta haastatteluiden ajankohdat. Haastattelut hoidettiin kasvotusten Turun 4H-yhdistyksen toimistossa 2.5.2022 ja 4.5.2022. Keskustelut alkoivat siitä, että haastateltavat kertoivat, miten tuttuja nuorten työllistämiseen liittyvät asiat heille ovat ja, mistä hakevat tietoa, mikäli sitä tarvitsevat.

Sen jälkeen kävimme alustavaa opasta kohta kohdalta läpi ja alustava opas toimi keskusteluiden pohjana.

Haastateltaville annettiin tietosuojaseloste, koska haastatteluissa käsiteltiin henkilötietoja. Tietosuojaselosteessa haastateltaville informoitiin siitä, miten heidän henkilötietojansa käsitellään tutkimuksessa ja mikä on henkilötietojen käsittelyn tarkoitus. Haastateltavia informoitiin tietosuojaselosteessa myös siitä, mitä oikeuksia haastateltavilla on ja, miten he voivat vaikuttaa tietojensa käsittelyyn. Lisäksi haastateltavia informoitiin siitä, että he voivat halutessaan keskeyttää osallistumisensa tutkimukseen ja heille annettiin Satakunnan ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavan yhteystiedot. Haastattelut nauhoitettiin puhelimella sekä tallennettiin ja varmuuskopioitiin salasanalla suojattuun puhelimeen. Tämän jälkeen haastattelut purettiin eli litteroitiin tekstimuotoon. Kun haastattelut oli litteroitu tekstimuotoon, poimisin tekstistä tärkeimmät asiat, jotka vaikuttivat lopputuotoksena syntyneen oppaan lopulliseen muotoon ja kirjoitin ne opinnäytetyön haastatteluosioihin.

### 7.1 Toiminnanjohtajan haastattelu

Turun 4H-yhdistyksen toiminnanjohtajan mukaan nuorten työllistämiseen liittyviä asioita tulee aina pohdittavaksi, kun nuori palkataan töihin. Haastateltavan mukaan heillä ei ole vain yhtä paikkaa, josta pystyisi selvittämään vastauksia nuoren työllistämiseen liittyviin kysymyksiin. Hän kertoi, että tällä hetkellä nuoren työllistämiseen liittyviin kysymyksiin etsitään vastauksia 4H-liiton intrasta sekä muista nettisivuista. Tästä syystä selkeä opas, josta voi katsoa vastauksen kysymyksiin yhdestä paikasta hyödyttäisi paljon. Tämä myös säästää ajankäyttöä muihin töihin.

Kävimme haastateltavan kanssa yhdessä läpi pohtimaani oppaan alustavaa sisältöä ja hänen mielestään sieltä löytyivät tärkeimmät asiat. Hänen mukaansa työnantaja pohtii nuoria työllistäessään useimmiten työaikoihin sekä enimmäistyöaikaan liittyviä kysymyksiä. Näistä oppaassa voisi olla koottuna taulukko, josta asian voi nopeasti nuoren iän mukaan tarkastaa. Haastateltavan mukaan aikuisen mukana olo nuoren ensimmäisellä työkeikalla olisi järkevää, koska näin varmistutaan siitä, että nuori työntekijä on ymmärtänyt saamansa ohjeistuksen oikein sekä tulee tarkkailtua nuoren henkilön

työntekoa, jotta työnantaja tulee varmistuneeksi siitä, että nuori toimii annettujen ohjeiden mukaisesti. (HE 92/1993, s. 21.)

Mietimme, että kaikille työntekijöille olisi hyvä antaa kirjalliset ohjeet työsuhteen alkaessa. Niistä nuori näkee työpaikan menettelyohjeita. Lain mukaan nuoren työntekijän, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, tulee saada opetusta ja ohjausta työhönsä sekä työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä (Laki nuorista työntekijöistä, 10 §). Kirjallisten ohjeiden avulla työnantaja voi varmistua siitä, että nuori työntekijä on ymmärtänyt saamansa ohjeistuksen (HE 92/1993, s. 21).

Työturvallisuudesta keskustellessamme pohdimme, että 112-mobiilisovelluksen lataaminen nuorten puhelimiin työsuhteen alkaessa voisi olla hyvä asia ja sen voisi vielä oppaaseen lisätä. 112-mobiilisovelluksen lataaminen liittyy työnantajan huolehtimisvelvoitteeseen, jonka mukaan työnantajalla on velvollisuus tarpeellisin toimenpitein huolehtia työntekijöiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta työssä (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8 § 1 mom.). Mobiilisovelluksen lataamista suositeltaisiin nuorille, joille se on mahdollista.

## 7.2 Työllistämistä vastaavan haastattelu

Nuoret lähettävät useimmiten työllistämistä vastaavalle kysymyksensä liittyen työntekoon. Useimmiten toistuvat kysymykset koskien nuorten työaikoja. Haastateltava kertoi, että erityisesti työaikoihin liittyvissä kysymyksissä tietoa joutuu etsimään useista eri paikoista ja näin ollen oppaasta olisi hyötyä siinä, kun tiedot löytyisivät yhdestä paikasta. Hän kertoi tarkistavansa nuorten työntekoon liittyviä lainsäädännöllisiä asioita 4H-liiton intrasta ja kysyvänsä apua toiminnanjohtajalta. Haastateltavan mukaan tietoutta nuorten työntekoon liittyvissä asioissa voisi parantaa juuri kyseisen oppaan avulla.

Nuorelle työntekijälle, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, tulee antaa opetusta ja ohjausta työhönsä sekä työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä (Laki nuorista työntekijöistä, 10 §).

Laki painottaa nuoren opetusta ja ohjausta ja haastateltava kertoi, että se, miten nuoren perehdytys käytännössä hoidetaan, kun nuori menee työpalvelukeikalle, on vielä hieman epäselvää. Haastattelun aikana tuli ilmi, että aluehallintoviranomaisilta on tullut nuorten opetukseen ja ohjeistukseen liittyen toisistaan poikkeavia soveltamisohjeita. Näin ollen ministeriölle on laitettu kyselyä siitä, miten lakia opetuksen ja ohjeistuksen kanssa käytännössä tulisi soveltaa Helppi-työpalvelussa, joka on uusi työmuoto. Tähän ei ole vielä saatu ministeriöstä vastausta.

Helppi-työpalvelu on uusi työnvälityspalvelu, jossa asiakkaat voivat tilata nuoria kotiinsa tekemään esimerkiksi siivouspalvelua. Työpalveluiden tilaaminen tapahtuu Helppi-nimisessä sovelluksessa ja nuoret ovat työsuhteessa Turun 4H-yhdistykseen. Haastateltava kertoi, että lähinnä haasteet liittyvät siihen, miten nuorten riittävä perehdytys hoidetaan käytännössä tässä uudessa työnvälityspalvelussa. Haastattelussa pohdimme, että aikuisen olisi hyvä käydä mukana nuoren ensimmäisellä työkeikalla. Juuri tähän haastateltava toivoi saavansa selkeyttä, kun vastaus ministeriöstä on tullut. Haastateltava kertoi, että haasteita työaikojen lisäksi aiheuttaa nuorten perehdytys ja sen varmistaminen, että nuori on ymmärtänyt opetuksen ja ohjeistuksen oikein. Resursseja ei ole mennä mukaan monille nuoren työkeikoille, joten voiko tästä asiasta varmistua sillä, että vain ensimmäiselle nuoren työkeikalle mennään mukaan.

Haastattelussa kävimme läpi oppaan alustavaa sisältöä ja konstruktivisen tutkimusmenetelmän mukaisesti toivoin saavani kehitysideoita oppaan sisältöön liittyen (Lukka, 2001). Haastateltava sanoi, että ei ole pyytänyt työntekijöiltä henkilöllisyystodistusta nähtäväksi ja sanoikin, että henkilöllisyystodistuksen kysymisen voisi oppaaseen lisätä. Iän selvittäminen on tärkeää, koska työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja, joka on suorittanut oppivelvollisuutensa perusopetuslaissa säädetyllä tavalla (Laki nuorista työntekijöistä, 2 §). Ilman iän selvittämistä työnantaja ei voi tietää, voiko työllistää nuoren työsuhteeseen.

Haastattelun myötä päädyimme ratkaisuun, että huoltajan suostumus työsopimuksen allekirjoittamiseen sekä irtisanomiseen ja purkamiseen otetaan jatkossa kirjallisena, mikäli sellainen tarvitaan ja tämä olisi haastateltavan mielestä lisätä oppaaseen. Lain mukaan huoltajan suostumus tarvitaan työsopimuksen allekirjoittamiseen, mikäli nuori on alle 15-vuotias (Laki nuorista työntekijöistä, 3 §).

Oppaan alustavaan sisältöön haastattelun myötä tulleita kehitysehdotuksia oli huoltajan kirjallinen suostumus työsopimuksen irtisanomiseen ja purkamiseen. Lisäksi haastateltava toivoi työaikoihin liittyvät säännökset selkeästi oppaaseen, koska työaikoihin liittyvissä säännöksissä kysymyksiä esiintyy melko paljon ja näitä asioita nuoret kysyvät jatkuvasti Turun 4H-yhdistyksestä.

Haastateltava kertoi, että monesti palkkaukseen, verokorttiin ja tilinumeroihin liittyvät asiat herättävät nuorten ja myös huoltajien keskuudessa kysymyksiä. Monille nuorille Turun 4H-yhdistys saattaa olla ensimmäinen työpaikka, joten heille monet työsuhteeseen liittyvät asiat ovat vieraita, jotka taas aikuisille työntekijöille ovat itsestäänselvyyksiä. Näin ollen oppaaseen voisi haastateltavan mielestä lisätä kohdan, jossa muistutetaan työnantajaa kertomaan palkanmaksusta ja verokortin sekä tilinumeron toimittamisesta. Se, miten palkka maksetaan työsuhteen päättyessä, on saattanut olla epäselvää. Haastateltavan mielestä kansalaisuustaitojen opettaminen nuorelle on tärkeää ja näin ollen myös työnantajan velvollisuus. Nämä edellä mainitut asiat olisivat haastateltavan mielestä hyvä lisä lopputuotoksena syntyvään oppaaseen.

Haastateltavan mielestä se, millaisiin töihin nuoria voi työllistää on melko selkeää ja haastateltavan mielestä linkit sosiaali- ja terveystieteiden asetukseen nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta, sosiaali- ja terveystieteiden asetukseen nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta sekä valtioneuvoston asetukseen nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä riittävät oppaassa.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET LOPULLISTA OPASTA VARTEN

Opinnäytetyön lopputuloksena syntyi (LIITE 1) opas työnantajalle nuorten työllistämässä työsuhteeseen, jonka tarkoitus on toimia apuna, kun työnantaja rekrytoi nuoria henkilöitä. Opinnäytetyölle laadulliseksi menetelmäksi on valittu konstruktivinen tutkimusote, koska sillä pyritään ratkaisemaan ongelmia ja tuottamaan jokin suunnitelma.

Konstruktiiivinen tutkimusote keskittyy tosielämän ongelmiin, joihin tarvitaan ratkaisua sekä se tuottaa jonkin konkreettisen suunnitelman, jota testataan käytännössä. Tässä tapauksessa keskityttiin siihen ongelmaan, että toimeksiantajalla ei ole selkeästi tiedossa nuorten työllistämiseen liittyvät lainsäädännölliset seikat ja tätä selkeyttämään luotiin konkreettinen suunnitelma eli opas työnantajalle nuorten työllistämässä, josta keskeiset säännökset löytyvät yhdestä paikasta. Empiirisessä osassa edettiin konstruktiiivisen menetelmän edellyttämällä tavalla eli kehitettiin oppaan alustavaa sisältöä teorian ja saatujen kommenttien perusteella (Lukka, 2001.)

Ongelmaa ratkaistaessa haastateltiin kahta henkilöä, jotka tekevät työsopimuksia nuorten kanssa, jotta saatiin selvitettyä ongelman laajuutta eli sitä, miten nuorten työllistämiseen liittyvät lainsäädännölliset asiat ovat tiedossa ja miten tietoutta voisi parantaa. Haastattelujen apuna käytettiin oppaan alustavaa sisältöä, jotta lopputuotoksena syntyneitä opasta voitiin kehittää haastattelussa saatujen kommenttien perusteella toimeksiantajalle sopivammaksi. Lopputuotoksena syntynyt opas syntyi siis teorian ja haastatteluiden pohjalta.

Opinnäytetyön lopputuotoksena syntynyt opas etenee kronologisessa järjestyksessä. Työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja, joka on suorittanut oppivelvollisuutensa perusopetuslaissa säädetyllä tavalla (Laki nuorista työntekijöistä 2 §; Äimälä ym., 2022, luku 4, kohta vajaavaltaisen työsopimus). Lisäksi 14 vuotta täyttänyt tai saman kalenterivuoden aikana 14-vuotta täyttävä nuori voidaan ottaa kevyeen työhön, joka ei vahingoita hänen kehitystään, terveyttään eikä ole haitaksi hänen koulunkäynnilleen (Laki nuorista työntekijöistä, 2 § 2 mom.). Tästä syystä oppaassa on mainittu, että työnantajan tulee selvittää nuoren ikä ja se, onko oppivelvollisuus suoritettu. Haastatteluiden pohjalta lisäsimme oppaaseen, että työnantaja katsoo työhaastatteluvaiheessa nuoren henkilöllisyystodistuksen sekä koulutodistuksen.

Turun 4H-yhdistyksessä palkataan nuoria myös nurmikoneleikkuutyöhön. Näitä tehdäkseen nuoren tulee olla 16-vuotias. Nuoren työntekijän tehdessä tällaista vaarallista työtä, työnantajan tulee tehdä ilmoitus siitä asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle. Mikäli nuori suorittaa vielä perusopetusta, tulee vaarallisten töiden tekemisestä antaa ilmoitus myös huoltajalle. Näistä on oppaassa muistutettu työnantajaa. (Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä, 4 §, 7 §;

Äimälä ym., 2022, luku 15, kohta nuoret työntekijät.) Oppaaseen on haastatteluiden myötä päädytty lisäämään linkit sosiaali- ja terveysministeriön asetukseen nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta, sosiaali- ja terveysministeriön asetukseen nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta sekä valtioneuvoston asetukseen nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä.

Kun nämä nuoren työllistämiseen liittyvät perusasiat ovat selvitetty, liitteenä olevassa oppaassa on seuraavana työsopimukseen liittyvät asiat. Haastatteluiden pohjalta oppaaseen on haluttu eritellä alle 15-vuotiaita ja yli 15-vuotiaita koskevat säännökset työsopimuksen allekirjoitusta, irtisanomista ja purkamista varten.

Alle 15-vuotiaan osalta työsopimuksen tekee nuoren huoltaja tai huoltajan antamalla luvalla nuori itse (Laki nuorista työntekijöistä, 3 § 1 mom.). Alle 15-vuotiaan nuoren osalta työnantajan tulee varmistua siitä, että hänellä on huoltajan lupa työsopimuksen tekemiseen, mikäli nuori tekee työsopimuksen itse. Työnantaja voisi varmistua riittävästi huoltajan suostumuksesta niin, että huoltajan lupa olisi kirjallisena. (HE 92/1993, s. 18; Hietala ym., 2020, s.98.) Opinnäytetyön teorian ja haastatteluiden perusteella liitteenä olevassa oppaassa työnantajaa on kehoitettu ottamaan huoltajan lupa kirjallisena. Mikäli huoltaja on paikalla työsopimuksen kirjoittamistilaisuudessa, huoltajan allekirjoitus voidaan ottaa työsopimukseen. Samalla tavalla toimitaan työsopimuksen irtisanomisessa ja purkamisessa. Siinäkin tarvitaan huoltajan kirjallinen lupa, jos nuori hoitaa irtisanomisen tai purkamisen itse. Huoltaja voi myös irtisanoa ja purkaa työsopimuksen. (Laki nuorista työntekijöistä, 3 § 1 mom.)

Yli 15-vuotiaan nuoren osalta, liitteenä olevassa oppaassa on maininta, että yli 15-vuotias nuori voi itse allekirjoittaa ilman huoltajan lupaa työsopimuksen sekä irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa itse (Laki nuorista työntekijöistä, 3 § 1 mom.). Haastatteluiden myötä pohdimme, että työsopimuksen irtisanominen ja purkaminen on järkevä ottaa kirjallisesti, jotta väärinkäsityksiltä vältytään.

Työsopimuksen sisältöön tulee kiinnittää erityistä huomiota. Se, että työsopimus on tehty huolellisesti, on työn sujuvuuden kannalta järkevää, koska silloin asioita ei tarvitse niin usein selvittää. Työsopimukset tehdään pääosin kirjallisesti.

Työsopimuksessa olisi hyvä olla sama sisältö kuin työsopimuksen ehdoissa, jotka tulee siinä tapauksessa antaa, jos työsopimus on tehty vain suullisesti. Näin ollen sisällöstä olisi hyvä löytyä seuraavat asiat: työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka; työn- teon alkamisajankohta; määräaikaisen sopimuksen päättymisaika ja peruste; mahdol- linen koeaika; työntekopaikka; työntekijän työtehtävät; sovellettava työehtosopimus; palkan määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi; noudatettava työaika; vuosi- loman määräytyminen tai sen määräytymisen perusteet sekä irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste (Työsopimuslaki, 2 luku 4 §). Nämä työsopimuksen sisältöön liittyvät asiat on lueteltu liitteenä olevassa oppaassa.

Oppaaseen on laitettu työaikoihin, työajan sijoitteluun, lepoaikoihin sekä ylitöihin ja hätätyöhön liittyvät säädökset jaoteltuna nuoren iän mukaisesti. Alustavasti oppaan sisältöön oli pohdittu taulukkoa kyseisistä aiheista liittyen mutta haastattelussa kävi ilmi, että työaikoihin liittyvät säädökset ovat selkeämpi jaotella nuoren henkilön iän mukaan lopulliseen oppaaseen.

Ensin oppaassa on lueteltu alle 15-vuotiasta koskevat säännökset koskien työaikoja, työajan sijoittelua, lepoaikoja sekä ylitöitä ja hätätöitä. Alle 15-vuotiaan päivittäinen työaika koulun vapaapäivinä saa olla enintään seitsemän tuntia ja koulupäivinä enin- tään kaksi tuntia. Tärkeää on, että koulupäivän ja työajan yhteispituus ei ylitä kahdek- saa tuntia eikä viikoittainen työaika 12 tuntia. (Laki nuorista työntekijöistä, 4 § 2 mom.; HE 92/1993, s. 19; Hietala ym., 2020, s. 29.) Alle 15-vuotias saa työskennellä koulujen loma-aikoina enintään seitsemän tuntia vuorokaudessa ja 35 tuntia viikossa (Laki nuorista työntekijöistä, 4 § 3 mom.). Lain mukaan alle 15-vuotiaalla työnteki- jällä ei saa ollenkaan teettää ylityötä eikä myöskään hätätyötä (Laki nuorista työnteki- jöistä, 5 § 2 mom.; HE 92/1993, s. 19). Lisäksi alle 15-vuotiaan nuoren työaika tulee sijoittaa kello 6:n ja 20:n väliseen aikaan. Alle 15-vuotiaalle työntekijälle tulee antaa vähintään 14 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa ja vähintään 38 tuntia kestävä viikoittainen lepoaika keskeytymättömänä. (Laki nuorista työnteki- jöistä, 8 §.) Haastattelussa tuli ilmi, että työaikoihin liittyviä kysymyksiä tulee nuorilta ja huoltajilta melko paljon ja työaikoihin liittyvät säännökset on haluttu laittaa oppaa- seen lyhyesti ja selkeästi samalla tavalla kuin ne ovat laissakin mainittu.



Yli 15-vuotiasta koskevat säännökset koskien työaikoja, työajan sijoittelua, lepoaikoja sekä ylitöitä ja hätätöitä on laitettu oppaassa eri kohtaan selkeyden vuoksi. Yli 15-vuotias ja oppivelvollisuuden suorittanut nuori voi työskennellä kuten aikuinen työntekijä samassa työssä (Laki nuorista työntekijöistä, 4 § 1 mom.). Myös koulun lomakautena yli 15-vuotias nuori saa myös työskennellä aikuisen työntekijän tavoin. Työnantajan tulee kuitenkin muistaa nuoren enimmäistyöaika, joka on yhdeksän tuntia vuorokaudessa ja 48 tuntia viikossa (Laki nuorista työntekijöistä, 6 §).

Mikäli yli 15-vuotias nuori ei ole suorittanut oppivelvollisuuttaan, päivittäinen työaika koulun vapaapäivinä saa olla enintään seitsemän tuntia ja koulupäivinä enintään kaksi tuntia. Tärkeää on, että koulupäivän ja työajan yhteispituus ei ylitä kahdeksaa tuntia eikä viikoittainen työaika 12 tuntia. (Laki nuorista työntekijöistä, 4 § 2 mom.; HE 92/1993, s. 19; Hietala ym., 2020, s. 29.)

Liitteenä olevassa oppaassa on mainittuna myös se, että yli 15-vuotias työntekijä voi tehdä ylityötä enintään 80 tuntia kalenterivuodessa (Laki nuorista työntekijöistä, 5 § 1 mom.). 80 tunnin lisäksi aluehallintovirasto voi poikkeusluvallaan sallia yli 15-vuotiaan tehdä ylityötä lisäksi enintään 40 tuntia kalenterivuodessa. Hätätyössä 15-vuotta täyttäneitä työntekijää voi pitää, mikäli siihen ei ole käytettävissä 18-vuotiasta. (Laki nuorista työntekijöistä, 15 §; HE 92/1993, s. 19; Hietala ym., 2020, s. 30.) Turun 4H-yhdistyksessä ei tehdä ylitöitä eikä hätätyötä. Nämä säännökset ovat kuitenkin mainittuna oppaassa, mikäli tilanne niiden osalta lähitulevaisuudessa tulisi muuttumaan.

Liitteenä olevassa oppaassa on mainittuna viisitoista vuotta täyttäneen työntekijän työajan sijoittelua koskeva säännös, jonka mukaan viisitoista vuotta täyttänyt työntekijä saa työskennellä kello 6:n ja 22:n välisenä aikana (Laki nuorista työntekijöistä, 7 §; HE 92/1993, s. 20; Äimälä ym., 2022, luku 12, kohta nuoret työntekijät). Lisäksi 15-vuotiaan nuoren tulee saada vähintään 38 tuntia kestävä viikoittainen lepoaika sekä vähintään 12 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa (Laki nuorista työntekijöistä, 8 §). Nämä säännökset löytyvät laista selkeästi ja niin ne on laitettu myös liitteenä olevaan oppaaseen.

Haastattelussa kävi ilmi, että perehdytykseen ja työturvallisuuteen liittyvät soveltamisohjeet Helppi-työpalvelun osalta ovat viime aikoina herättäneet keskustelua Turun 4H-

yhdistyksessä. Aluehallintovirastoilta on tullut erilaisia soveltamisohjeita liittyen esimerkiksi siihen, miten varmistetaan se, että nuori on ymmärtänyt saamansa ohjeistuksen oikein, kun Helppi-sovelluksen kautta nuoret voivat itse vastaanottaa työkeikkoja. Turun 4H-yhdistys on lähettänyt kyselyn ministeriöön koskien näitä erilaisia soveltamisohjeita. Vielä sieltä ei ole kuitenkaan saatu vastausta.

Lain mukaan työnantajan velvollisuus on huolehtia, että nuori työntekijä, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa opetusta ja ohjausta työhönsä sekä työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä (Laki nuorista työntekijöistä, 10 §). Lisäksi lain esitöiden mukaan tulee varmistua siitä, että nuori työntekijä on ymmärtänyt saamansa ohjeistuksen oikein sekä tarkkailta nuoren henkilön työntekoa, jotta työnantaja tulee varmistuneeksi siitä, että nuori toimii annettujen ohjeiden mukaisesti (HE 92/1993, s. 21). Liitteenä olevassa oppaassa on mainittu näistä asioista ja myös haastatteluiden myötä tultiin siihen tulokseen, että nuorten mukaan tulee mennä ensimmäiselle työkeikalle ja alkuperähdytyksen jälkeen seurata nuoren työntekoa. Näin varmistutaan siitä, että nuori on ymmärtänyt ohjeistuksen ja opetuksen oikein.

Liitteenä olevassa oppaassa on mainittu, että nuorille tulee antaa työsuhteen alussa kirjalliset ohjeet, jossa on työpaikan menettelyohjeita. Myös tällä varmistutaan siitä, että nuori työntekijä on ymmärtänyt saamansa ohjeistuksen oikein (HE 92/1993, s. 21). Tämä ohje tulee jokaisen työntekijän allekirjoittaa. Haastattelussa luimme suunniteltuja kirjallisia ohjeita ja sieltä löytyy ohjeita esimerkiksi liittyen ruokataukoihin, kahvitaukoihin, matkakorvauksiin, sairastumiseen, turvallisuuteen sekä vaitiolovelvollisuuteen.

Turun 4H-yhdistyksessä on kesäksi palkattu 16-vuotiaita nuoria esimerkiksi nurmi-konleikkuutyöhön. Tällainen työ on vaarallista työtä ja oppaassa on erikseen maininta, että tulee kiinnittää erityistä huomiota vaarallisessa työssä perehdytykseen ja työturvallisuuteen. Lain mukaan nuoren tehdessä vaarallista työtä, on nuori työntekijä tarpeellisella tavalla ja tarpeellisessa laajuudessa ohjattava ja perehdytettävä sekä työn oppimisen ajaksi sijoitettava työskentelemään kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön opastukseen ja valvontaan. Lisäksi nuori työntekijä tulee ohjata ja perehdyttää turvallisiin menettelytapoihin, joita tulee noudattaa jatkuvasti työssä sekä käytettävien

koneiden turvallisuusmääräyksiin samoin kuin työsuojelua koskevien säännösten mukaan työpaikalla noudatettaviin menettelytapoihin ja varotoimenpiteisiin sekä ensiapuohjeisiin. (Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä, 5 §.) Tästä syystä aikuisen tulee mennä nuoren kanssa ensimmäiselle työkeikalle ja heidän tulee yhdessä käydä läpi nurmikonleikkurin turvallinen käyttö ja siinä huomioitavat asiat. Nuorille tulee lisäksi antaa katsottavaksi 4H:n työturvallisuusvideo liittyen nurmikonleikkuuseen. Tämä video löytyy 4H:n intrasta.

Koska työnantajalla on velvollisuus tarpeellisin toimenpitein huolehtia työntekijöiden terveellisyydestä ja turvallisuudesta työssä, haastatteluiden pohjalta liitteenä olevassa oppaassa on maininta, että nuoria ohjeistettaisiin lataamaan puhelimeen 112-sovellus, mikäli mahdollista. Työnantaja ei pysty jatkuvasti valvomaan nuorten työkeikkoja, joten tämä sovellus ladattaisiin hätätilanteiden varalta. (Työturvallisuuslaki, 8 § 1 mom.)

Koska lain mukaan työntekijän tulee noudattaa määräyksiä ja ohjeita, joita työnantaja toimivaltansa puitteissa antaa sekä ilmoittaa työnantajalle viipymättä havaitsemistaan puutteista ja vioista, on liitteenä olevassa oppaassa mainittu, että nuoria tulee ohjeistaa ilmoittamaan puutteista ja vioista, joita huomaavat. Tämä on lisätty myös nuorille annettaviin työpaikan kirjallisiin ohjeisiin. (Työturvallisuuslaki, 17, 18 §.)

Lain mukaan työntekijän tulee käyttää työnantajalta saamiaan henkilönsuojaimia ja muita varusteita sekä käyttää työnantajalta saamiensa ohjeiden mukaisesti koneita ja laitteita oikein. Haastattelussa keskusteltiin siitä, miten sitä voi valvoa, että nuori käyttää saamiaan suojavarusteita oikein. Tämä tilanne tulee erityisesti nurmikonleikkuussa vastaan. Liitteenä olevassa oppaassa on maininta, että nuorille tulee kertoa, että on heidän velvollisuutensa käyttää saamiaan suojavarusteita, vaikka niiden käyttöä ei pystytä jatkuvasti valvomaan. (Työturvallisuuslaki, 20 §, 21 §.) Nurmikonleikkuussa tarvittavat suojavarusteet on mainittu liitteenä olevassa oppaassa ja niitä ovat: suojalasit, viiltosuojahanskat, kuulosuojaimet, turvakengät sekä hyvät työvaatteet.

Alustavasti oppaaseen ei ollut ajateltu laittaa asioita, joita nuorten tulee muistaa työsuhteen alussa liittyen kansalaisuustaitoihin. Haastattelussa työllistämistä vastaavan kanssa tuli ilmi, että nuorille ei ole tuttua työsuhteen alkuun liittyvät asiat koskien esimerkiksi verokortin- ja tilinumeron toimittamista, koska monille nuorille Turun 4H-

yhdistys on ensimmäinen työpaikka. Näin ollen liitteenä olevassa oppaassa on mainittu, että työnantajan tulee muistaa työsuhteen alussa kertoa palkanmaksukaudesta, tuntilistojen toimituksesta, verokortin ja tilinumeron toimittamisesta sekä siitä miten palkka maksetaan työsuhteen päättyessä.

Lain mukaan työnantajan tulee järjestää tietyissä tilanteissa terveystarkastus. Turun 4H-yhdistyksessä terveystarkastuksia ei useimmiten tarvitse teettää, koska nuorelle aiottu työ on Turun 4H-yhdistyksessä usein kevyttä liike- ja toimistotyötä taikka muuta siihen verrattavaa kevyttä työtä tai työsuhde kestää enintään kolme kuukautta (Laki nuorista työntekijöistä, 11 §; HE 92/1993, s. 22; Ullakonoja, 2007, s. 195). Liitteenä olevassa oppaassa on kuitenkin mainittu, että työnantajan tulee tarvittaessa muistaa järjestää nuorelle terveystarkastus.

Lain mukaan työnantajan tulee pitää luetteloa niistä nuorista työntekijöistä, jotka työskentelevät toistaiseksi tai vähintään kahden kuukauden ajan tai ovat olleet työssä kaksi kuukautta. Näin olleen liitteenä olevassa oppaassa on maininta, että luetteloon nuorista työntekijöistä tulee tarpeen mukaan päivittää nuoren työntekijän täydellinen nimi ja syntymäaika, työntekijän osoite, työntekijän huoltajan nimi ja osoite, selvitys työtehtävistä sekä työsuhteen alkamisajankohta. (Laki nuorista työntekijöistä, 13 §; HE 92/1993, s. 22.)

## 9 POHDINTA

Mielestäni tämä opinnäytetyö oli ajankohtainen ja tarpeellinen toimeksiantajalle. Toimeksiantajan mukaan nuorten työllistämiseen liittyvät lainsäädännölliset asiat ovat olleet viime aikoina erityisen ajankohtaisia, ja niihin liittyviä kysymyksiä on viime aikoina tullut nuorilta ja nuorten huoltajilta.

Opinnäytetyön toimeksiantaja halusi selkeän oppaan, jotta hän rekrytointitilanteessa ja nuoren työsuhteen aikana pystyy yhdestä paikasta tarkistamaan esimerkiksi työaikoihin liittyviä säännöksiä. Uskon, että kyseinen opas on toimeksiantajalle riittävän

selkeä ja onnistuin sisällyttämään oppaaseen ne tärkeimmät toimeksiantajan toivomat asiat. Opas ja sen ulkoasu haluttiin pitää selkeänä ja niin, että alle 15-vuotiaisiin ja yli 15-vuotiaisiin liittyvät säännökset ovat selkeästi omissa kohdissaan. Uskon, että toimeksiantaja tulee hyödyntämään tätä opasta jatkossa.

Opinnäytetyössä myös sen eettisyyttä tulee pohtia. Opinnäytetyö on julkinen dokumentti ja se arkistoidaan pysyvässäilytykseen. Koska opinnäytetyö on tehty työelämän organisaation, tulee huomioida se, että siinä ei ole työnantajan kannalta luottamuksellista ja salattavaa tietoa. Opinnäytetyössäni ei ole mitään työnantajan kannalta luottamuksellista ja salattavaa tietoa.

Olen käyttänyt muiden kirjoittajien tekstejä ja viitannut niihin asianmukaisesti. Tässä opinnäytetyössä olen mielestäni huomionut tekijänoikeudet ja olen viitannut siihen, mistä tietoa on saatu. Tekstiviitteet ja lähdeluettelo on tehty Satakunnan ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti.

Ennen työn teoriaan tutustumista tein opinnäytetyösopimuksen toimeksiantajan kanssa. Tutkimuslupia tässä opinnäytetyössä ei tarvinnut hakea. Lisäksi haastateltaville annettiin tietosuojaseloste sekä ennen haastatteluja tein aineistohallintasuunnitelman. Aineistohallintasuunnitelmassa kerron siitä, millaista aineistoa opinnäytetyössä kerätään ja uudelleen käytetään sekä, miten dokumentoin aineiston. Lisäksi aineistohallintasuunnitelmassa olen kertonut, että aineistoni sisältää henkilötietoja ja, miten huolehdin siitä, että ulkopuoliset eivät pääse aineistoon käsiksi. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen aineisto ja siihen liittyvät varmuuskopiot tuhottiin.

Aloitin työn tutustumalla lainsäädäntöön, joka muodosti teoreettisen viitekehyksen työlle. Asiasta löytyi paljon oikeuskirjallisuutta, jota hyödynsin mielestäni monipuolisesti tässä opinnäytetyössä. Oikeuskirjallisuudessa asioihin ei ollut perehdytty laajasti, joten se toi myös haastetta asioiden perusteellisempaan käsittelyyn. Aiheesta ei löytynyt oikeuskäytäntöä, koska säännökset ovat melko selkeitä. Mielestäni onnistuin käyttämään lähteitä monipuolisesti ja lähteenä on käytetty lakeja, lain esitöitä sekä oikeuskirjallisuutta. Kaikki lähteet, joita työssäni käytin olivat luotettavia, koska kyseiset lähteet olivat oikeuslähteitä ja niitä on lainattu asianmukaisesti. Oikeuslähteitä ovat lait tai muut säädökset sekä säädösten valmisteluaineistot, oikeustapaukset ja

oikeuskirjallisuus. Oikeuslähteellä tarkoitetaan sellaista lähdettä, joka sisältää tietoa oikeuden sisällöstä. (Husa ym., 2008, s. 32.)

Haasteita opinnäytetyölle asetti se, mitä asioita ja missä laajuudessa toimeksiantaja haluaa asiat oppaaseen. Aihe on melko laaja, joten rajausta piti vetää johonkin kohtaan. Päädyimme siihen, että työturvallisuutta ei oppaassa ja teoriassa käsitellä kuin lyhyesti. Lisäksi opinnäytetyön tiivis aikataulu aiheutti alkuun haasteita.

Oppaassa on käsiteltynä toimeksiantajan mielestä tärkeimmät asiat, joita ovat nuorten työllistämiseen liittyvät yleiset säännökset, työsopimukseen liittyvät säännökset, työaikoihin liittyvät säännökset, perehdytykseen liittyvät säännökset sekä lyhyesti työturvallisuuteen liittyvät asiat. Lisäksi oppaassa on muistutettu työnantajan hallinnollisista velvollisuuksista.

Tutkimusaineisto- ja prosessi on dokumentoitu hyvin ja työn lopputuloksesta tuli luotettava. Lopputuloksesta tuli luotettava, koska siihen saatiin toimeksiantajalle tärkeimmät asiat ja toimeksiantaja voi luottaa siihen, että tiedot, joita käyttää ovat luotettavia. Lisäksi työn lopputulokset ja päätelmät ovat luotettavia, koska ne perustuvat oikeuslähteisiin ja haastatteluihin.

Oma osaamiseni kehittyi koko prosessin ajan. Aiheen valitsin siksi, koska toimeksiantajalla nämä asiat ovat herättäneet keskustelua ja aiheena työoikeus on kiinnostava. Aihe oli itselleni prosessin aloitettua jokseenkin tuttua, mutta opinnäytetyötä tehdessä osaamiseni asioista kehittyi paljon syvällisemmäksi. En esimerkiksi tiennyt noin yksityiskohtaisesti nuoriin liittyviä työaikasäännöksiä.

Opinnäytetyötä tehdessä oma osaamiseni kehittyi myös tutkimusmenetelmien osalta. Konstruktiivinen tutkimusmenetelmä ei ollut itselleni tuttu, joten opin myös sen, mitä se tarkoittaa ja, miten sitä tällaisessa työssä voi hyödyntää. Mielestäni onnistuin tekemään työn tutkimusmenetelmän edellyttämällä tavalla ja innolla odotan, kun kuulen toimeksiantajalta käytännön kokemuksia oppaan käytöstä.

Opas julkaistaan opinnäytteeni liitteenä sähköisessä muodossa, jotta toimeksiantaja voi tarvittaessa päivittää opasta. Lisäksi liitteessä on linkkejä, ja ne toimivat parhaiten

sähköisessä muodossa olevassa oppaassa. Kyseistä opasta voi hyödyntää muutkin Suomessa toimivat 4H-yhdistykset, jotka työllistävät nuoria.

Mahdollisia jatkotutkimuksia aiheesta voisi vielä tehdä. Mielestäni esimerkiksi työturvallisuudesta nuorten työssä voisi tehdä oman tutkimuksen, koska aiheena työturvallisuus on laaja ja erityisesti nuorten kohdalla sitä tulee korostaa. Oma oppaani on kirjoitettu työnantajan näkökulmasta, joten mahdollinen jatkotutkimus voisi liittyä esimerkiksi nuorille suunnattuun oppaaseen. Nuorille suunnattuja oppaita on tosin jonkun verran jo tehty, mutta uskon, että niissä voisi olla vielä kehitettävää.

## LÄHTEET

Havula, J., Jarmas, T., Koskinen, S., Lehto, A., Meincke, N., Paanetoja, J., Pehrman, T., Rintala, J., Schugk, J., Sortti, T., Tikkanen, H., Ullakonoja, V. & Vänskä, A. (2018). Työturvallisuuslaki. Edita Publishing.

HE 92/1993. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi nuorista työntekijöistä. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he\\_92+1993.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_92+1993.pdf)

HE 59/2002. Hallituksen esitys Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2002/20020059>

Hietala, H., Hurmalainen, K. & Kaivanto, K. (2019). Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa (2., uudistettu painos.). Alma Talent.

Hietala, H., Kairinen, M., Kaivanto, K. & Schön, E. (2020). Työsopimuslaki käytännössä (7., uudistettu painos.). Alma Talent.

Hietala, H., Kaivanto, K. & Pystynen J. (2021). Esihenkilön työoikeus. Alma Talent. Haettu 18.4.2022 osoitteesta <https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/etusivu>

Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. (2019). Uusi työaikalaki käytännössä. Alma Talent.

Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. (2008). Kirjoitetaan juridiikkaa: Ohjeita oikeustieteellisten kirjallisten töiden laatijoille (2. uud.p.). Talentum.

Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Nordström, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. (2021). Työoikeus – Juridiikka. Alma Talent. Haettu 17.4.2022 osoitteesta <https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/etusivu>

Kananen, J. (2017). Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. (2020). Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa (5., uudistettu painos.). Edita Publishing.

Laki nuorista työntekijöistä 998/1993. Haettu 18.4.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>

Lukka, K. (2001). Konstruktiivinen tutkimusote. Metodix. <https://metodix.fi/2014/05/19/lukka-konstruktiivinen-tutkimusote/>

Miettinen, T. (2016). Oikeustieteellinen opinnäyte: Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Edita Publishing.

Neuvonta-alan runkosopimus. (2022). [https://proliitto.fi/sites/default/files/2020-12/neuvonta\\_ala\\_tes\\_2020.pdf](https://proliitto.fi/sites/default/files/2020-12/neuvonta_ala_tes_2020.pdf)

Nieminen, K., Lähtenmäki, N. & Aaltonen, O. (2021). Empiirinen oikeustutkimus (1 painos.). Gaudeamus.



Oppivelvollisuuslaki 1214/2020. Haettu 13.5.2022 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2020/20201214>

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta 189/2012. Haettu 13.5.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120189>

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 188/2012. Haettu 13.5.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120188>

Turun 4H-yhdistys. (2022.) Yhdistys. <https://turku.4h.fi/yhdistys/>

Työaikalaki 872/2019. Haettu 18.4.2022 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työehtosopimuslaki 436/1946. Haettu 13.5.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>

Työsopimuslaki 55/2001. Haettu 18.4.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Haettu 18.4.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Ullakonoja, V. (2007). Eräitä nuoren työhönottoon liittyviä kysymyksiä. Teoksessa Saarnilehto, A. (toim.) Työoikeus tänään. Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947–24/6–2007 Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta, Turku, 177–195.

Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006. Haettu 13.5.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060475>

Äimälä, M., Åström, J. & Nyysölä, M. (2022). Työoikeus. Alma Talent. Haettu 17.4.2022 osoitteesta <https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/etusivu>

## Opas nuorten työllistämiseen Turun 4H-yhdistyksessä

- Työhaastatteluvaiheessa tarkasta nuoren henkilön ikä nuoren henkilöllisyystodistuksesta sekä selvitä esimerkiksi koulutodistuksesta, onko hän suorittanut oppivelvollisuutensa.
- Varmistu, että nuoren ollessa 13–14-vuotias nuorelle aiottu työ esimerkkiluettelossa mainittua on kevyttä työtä.
- Linkki kevyiden töiden esimerkkiluetteloon: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120189>
- Mikäli nuori tarvitaan vaaralliseen työhön, varmista, että nuori on 16-vuotias.
- Linkki vaarallisten töiden esimerkkiluetteloon: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120188>
- Linkki erityisen haitallisten ja vaarallisten töiden esimerkkiluetteloon: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060475>. Näitä töitä nuori ei saa tehdä.
- Jos nuori tekee vaarallista työtä, tee ilmoitus työsuojeluviranomaiselle.
- Jos nuori tekee vaarallista työtä ja ei ole suorittanut perusopetusta, tee ilmoitus lisäksi huoltajalle.

## Työsopimuksen teko ja irtisanominen

### Alle 15-vuotias

- Pyydä nuorta ottamaan mukaan huoltajan kirjallinen suostumus, että nuori voi kirjoittaa työsopimuksen.
- Jos huoltaja on mukana työsopimuksen kirjoittamisessa, voi kirjallisen suostumuksen vaihtoehtona huoltajan allekirjoituksen ottaa työsopimukseen.
- Työsopimuksen irtisanomisessa tai purkamisessa, ota myös huoltajan kirjallinen suostumus, jos nuori itse irtisanoo tai purkaa työsopimuksen.
- Myös huoltajan lähettämä kirjallinen irtisanominen ja purkaminen riittää.

### Yli 15-vuotias

- Yli 15-vuotias nuori voi itse allekirjoittaa ilman huoltajan lupaa työsopimuksen.
- Yli 15-vuotias voi itse irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa ilman huoltajan lupaa.
- Ota työsopimuksen irtisanominen ja purkaminen kirjallisesti.

#### Työsopimuksen sisältö

- työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka
- työnteon alkamisajankohta
- määräaikaisen sopimuksen päättymisaika ja peruste
- mahdollinen koeaika
- työntekopaikka
- työntekijän työtehtävät
- sovellettava työehtosopimus
- palkan määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi
- noudatettava työaika
- vuosiloman määräytyminen tai sen määräytymisen peruste
- irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste

#### Työaikaan liittyvät säännökset

##### Alle 15-vuotias

- Koulujen loma-aikoina työaika enintään seitsemän tuntia vuorokaudessa ja 35 tuntia viikossa.
- Päivittäinen työaika koulun vapaapäivinä saa olla enintään seitsemän tuntia ja koulupäivinä enintään kaksi tuntia.
- Koulupäivän ja työajan yhteispituus ei saa ylittää kahdeksaa tuntia eikä viikoittainen työaika 12 tuntia.
- Alle 15-vuotiaalla työntekijällä ei saa ollenkaan teettää ylityötä eikä myöskään hätätyötä.
- Alle 15-vuotiaan nuoren työaika täytyy sijoittaa kello 8:n ja 20:n välille.
- Alle 15-vuotiaalle työntekijälle tulee antaa vähintään 14 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa.

- Lisäksi tulee saada vähintään 38 tuntia kestävä viikoittainen lepoaika keskeytymättömänä.

#### Yli 15-vuotias

- Säännöllinen työaika voi olla sama kuin se olisi 18-vuotiaalla eli aikuisella työntekijällä samassa työssä, myös koulun loma-aikoina.
- Työaika ei kuitenkaan saa ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa.
- Mikäli oppivelvollisuus ei ole suoritettuna, päivittäinen työaika koulun vapaa-päivinä saa olla enintään seitsemän tuntia ja koulupäivinä enintään kaksi tuntia.
- Koulupäivän ja työajan yhteispituus ei saa ylittää kahdeksaa tuntia eikä viikoittainen työaika 12 tuntia.
- Yli 15-vuotias työntekijä voi tehdä ylityötä enintään 80 tuntia kalenterivuodessa.
- Lisäksi aluehallintovirasto voi poikkeusluvallaan sallia yli 15-vuotiaan tehdä ylityötä lisäksi enintään 40 tuntia kalenterivuodessa.
- Häätetyössä 15-vuotta täyttänyttä työntekijää voi pitää, mikäli siihen ei ole käytettävissä 18-vuotiasta.
- Viisitoista vuotta täyttänyt työntekijä saa työskennellä kello 6:n ja 22:n välisenä aikana.
- 15-vuotta täyttäneen työntekijän tulee saada vähintään 12 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa.
- Lisäksi tulee saada vähintään 38 tuntia kestävä viikoittainen lepoaika keskeytymättömänä.

#### Perehdytykseen liittyviä asioita

- Työnantajan tulee huolehtia, että nuori työntekijä, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa opetusta ja ohjausta työhönsä sekä työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä.
- Työnantajan tulee varmistaa se, että nuori on varmasti ymmärtänyt saamansa opetuksen ja ohjeistuksen oikein. Aikuisen on siis mentävä nuoren mukaan

ensimmäiselle työkeikalle ja alkuperehdytyksen jälkeen työtä seuraamalla varmistua, että nuori on ymmärtänyt opetuksen ja ohjeistuksen oikein.

- Anna nuorelle kirjallinen ohjeistus työpaikan menettelytapoihin liittyen.
- Ohjeista nuorta lataamaan puhelimeen 112-sovellus.
- Mikäli nuori tekee nurmikonleikkuutyötä, ohjeista nuorta katsomaan työturvallisuusvideo nurmikonleikkuusta ja kiinnitä erityistä huomiota perehdytykseen ja työturvallisuuteen.
- Painota suojavarusteiden käyttöä, mikäli niitä tarvitaan.
- Nurmikonleikkuussa tarvittavia suojavarusteita ovat
  - suojalasit
  - viiltosuojahanskat
  - kuulosuojaimet
  - turvakengät
  - hyvät työvaatteet
- Ohjeista nuorta ilmoittamaan, mikäli hän huomaa puutteita ja vikoja työturvallisuuden liittyen.
- Käy nuoren ja asiakkaan kanssa läpi juuri kyseiseen laitteeseen (esim. ruohonleikkuri) liittyviä turvallisuusohjeita.
- Kerro nuorille palkanmaksukaudesta, tuntilistojen toimituksesta, verokortin ja tilinumeron toimittamisesta sekä siitä, miten palkka maksetaan työsuhteen päättyessä.

#### Työsuhteen alkuun liittyviä työnantajan hoidettavia asioita

- Järjestä nuorelle terveystarkastus, mikäli nuorelle aiottu työ ei ole kevyttä liike- ja toimistotyötä taikka muuta siihen verrattavaa työtä tai jos työsuhde kestää yli kolme kuukautta.
- Päivitä luetteloon nuorista työntekijöistä nuoren työntekijän täydellinen nimi ja syntymäaika, työntekijän osoite, työntekijän huoltajan nimi ja osoite, selvitys työtehtävistä sekä työsuhteen alkamisajankohta, mikäli tämä kyseinen nuori työskentelee toistaiseksi tai vähintään kahden kuukauden ajan tai on ollut työssä kaksi kuukautta.

