

Harjoittelijat ja kesätyöntekijät kemian aloilla - Opas yrityksille



KEMIANTEOLLISUUS KT RY
AMMATTILIITTO PRO RY
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY
YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

2016

Sisällysluettelo

ALKUSANAT	3
HARJOITTELIJAT OVAT OSA YRITYKSEN HENKILÖSTÖPOLITIIKKAA	4
NUORET HAASTAVAT TYÖELÄMÄN - TYÖELÄMÄN KYMMENEN TEESIÄ	5
HARJOITTELIJOIDEN JA KESÄTYÖNTEKIJÖIDEN PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS	6
HARJOITTELIJOITA KOULUTUKSEN ERI TASOILTA	7
ENSIASKELEET TYÖELÄMÄSSÄ - PERUSKOULULAISTEN JA LUKIOLAISTEN TET-HARJOITTELU	9
AMMATTIA OPPIMASSA - AMMATILLISEN KOULUTUKSEN TYÖSSÄOPPIMINEN JA AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT	10
TEORIASTA KÄYTÄNTÖÖN - KORKEAKOULUOPINTOIHIN LIITTYVÄ HARJOITTELU	11
AIKUISKOULUTUKSEN KAUTTA YRITYKSIIN	12
OPPISOPIMUSKOULUTUKSELLE AMMATTILAISEKSI	12
NUORTEN KESÄTYÖT - TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA!	13
ULKOMAISET HARJOITTELIJAT	13
TIETOLÄHTEITÄ	13
LINKKEJÄ JA YHTEYSTIETOJA	13
LIITTEET	14

Liite 1 Nuoria ja harjoittelijoita koskevat työehtosopimusmääräykset kemianteollisuuden eri työntekijäsopimuksissa

Liite 2 Nuoria ja harjoittelijoita koskevat työehtosopimusmääräykset kemianteollisuuden eri toimihenkilösopimuksissa

5. uudistettu painos
Helmikuu 2016

ALKUSANAT



Työelämään tulevien ikäluokkien pientyessä lähivuosina on yhä tärkeämpää, että nuorten opiskelu- ja uravalinnat vastaavat työelämän henkilöstötarpeita. Talouden suhdanteiden kääntyessä nousuun on odotettavissa ankara kilpailu parhaista osaajista. Tässä kirjassa menestyvät ne yritykset, jotka ovat huolehtineet vetovoimastaan ja tunnettuudestaan nuorten keskuudessa.

Nuorten tie työelämään kulkee monien vaiheiden kautta. Koululla on keskeinen tehtävä auttaa nuoria valinnoissa, mutta yhä tärkeämpiä ovat myös muut tietolähteet. Onnistunut harjoittelujakso tai mieleen painuva kesätyökokemus voivat olla nuorelle ratkaisevia askeleita kohti omaa työuraa. Samalla kun työelämään tutustuminen harjoittelujaksolla tai kesätöissä tarjoaa nuorelle mahdollisuuden omakohtaisiin työelämäkokemuksiin, on se yritykselle tilaisuus tutustua alalle tuleviin nuoriin ja tehdä yritystä ja alaa tunnetuksi nuorille. Hyöty on siis molemminpuolinen.

Tässä oppaassa kuvataan lyhyesti yrityksiin tulevien harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden taustaa ja tavoitteita. Oppaan pohjana ovat aiemmin ilmestyneet vastaavat Harjoittelijaoppaat, joiden tiedot on päivitetty. Harjoittelijoita ja kesätyöntekijöitä koskevien yleisten tietojen ja ohjeiden lisäksi oppaan liitteisiin on tiivistetty harjoittelijoita ja kesätyöntekijöitä koskevat työehtosopimusmääräykset kemian sopimusaloilta.

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

Helsingissä, helmikuussa 2016

Kemianteollisuus KT ry

Ammattiliitto Pro ry

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto 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. Vaikka taloudellisesti vaikeassa tilanteessa joudutaan henkilöstöä mahdollisesti vähentämään, on selvää, että henkilöstön eläköityessä myös palkataan uusia ammattilaisia. Talouden kääntyessä jälleen nousuun on odotettavissa, että kilpailu osaavista ammattilaisista kiristyy. Tässä kilpailussa menestyvät ne yritykset, jotka ovat henkilöstöstrategiassaan ottaneet huomioon nuoret, tulevaisuuden työntekijät.

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

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.

Tämän oppaan tarkoituksena on auttaa yrityksiä löytämään sopivia tapoja, joilla se voi toteuttaa henkilöstöstrategiaansa panostamalla työelämään tuleviin nuoriin.

Miten nuori otetaan vastaan?

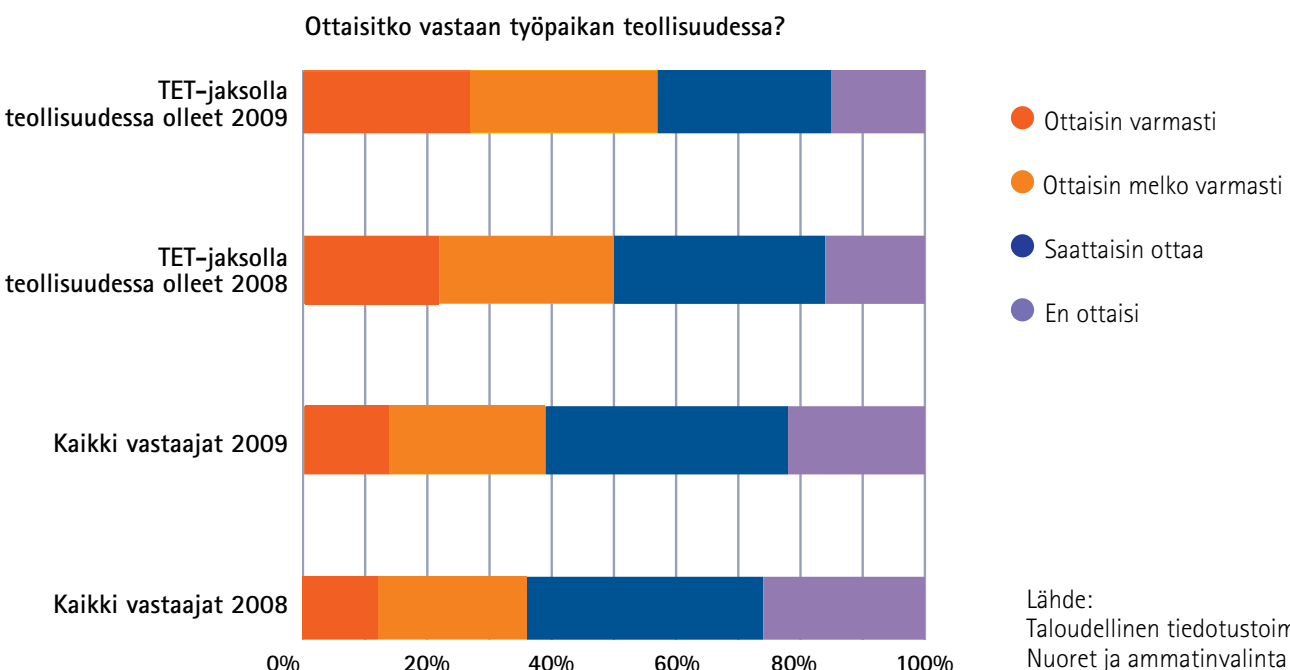
Opintoihin liittyvä harjoittelu voi olla nuoren ensikosketus työelämään. Siinä myös nuori muodostaa ensimmäiset käsityksensä työskentelystä kyseisellä alalla ja yrityksessä. Ei siis ole yhdentekevää, miten nuori otetaan vastaan työyhteisössä ja minkälaisia tehtäviä hänelle annetaan.

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 työssäoppija.

Ensivaikutelma on tärkeä

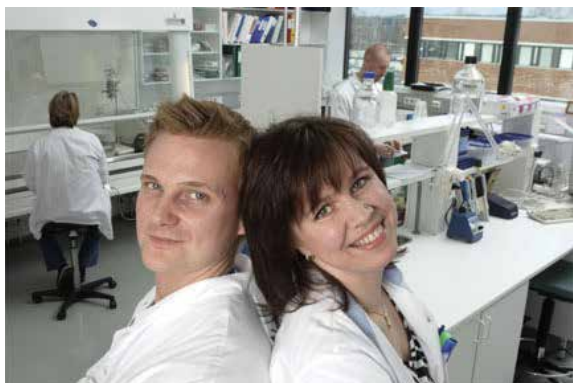
Nuori alkaa muodostaa käsitystä työelämästä ja yrityksistä jo harjoittelu- ja kesätyöpaikkaa hakiessaan. Hän odottaa saavansa vastauksen hakemukseensa, vaikka ei tulisikaan valituksi. Moni yritys on siirtänyt kesätyöhaun internetiin. On tärkeää, että hakuprosessista ei tule kasvoton, vaan nuori kokee tulleen nosteratuksi työnhakijana.

Taloudellisen tiedotustoimiston Nuorisotutkimusten mukaan omakohtainen kokemus lisää nuorten kiinnostusta hakeutua alalle



Uuden sukupolven odotukset työelämältä ovat monin tavoin erilaisia kuin yritysten nykyisen henkilöstön. Nuorten odotuksissa korostuvat hyvä työilmapiiri ja yrityksen arvot. Yrityksen toiminta ei saa olla ristiriidassa nuorten omien arvostusten kanssa. Arvojen tulee näkyä myös käytännön toiminnassa. Nuoret arvostavat yhteisöllisyyttä ja kahdensuuntaista viestintää sekä joustavuutta. Nuorten odotuksiin vastataan hyvällä johtamisella ja avoimuudella. Harjoittelujaksolla oleva nuori kiinnittää huomiota näihin asioihin.

Nuorten tuomat haasteet on koottu 10 teesiin, jotka yritysten kannattaa ottaa huomioon.



Nuoret haastavat työelämän!

Uusi sukupolvi on astumassa työelämään. Kemian Round Table -foorumissa pohdittiin, miten nuorten sukupolvien arvot, viestintätavat ja työelämää koskevat odotukset olisi otettava huomioon työelämää kehitettäessä. Yhteistyössä syntyi kymmenen teesiä, jotka haastavat yritykset, työpaikat ja jokaisen ammattilaisen pohtimaan johtamista ja työpaikkojen toimintamalleja.

Työelämän kymmenen teesiä

1. Suurten ikäluokkien eläköityminen ei ole haaste, mutta nuorten saapuminen työelämään on.
2. Nuoret haluavat tehdä merkityksellistä työtä. Mitä se on? Mikä on työn tarkoitus yrityksessäsi?
3. Nuoret tietävät: Rajaton kasvu on ohi. Miten voimme tarjota nuorille mahdollisuuden pelastaa maailma yhdessä?
4. Nuorilla on varaa valita... myös työpaikkansa. Miksi nuori valitsisi juuri sinun yrityksesi?
5. Nuoret elävät erilaisessa maailmassa kuin vanhempansa. Vakiintuneiden käytäntöjen sijasta on monia muuttuvia tapoja menestyä työssä.
6. Sisäinen viestintä muuttuu ja korostuu: Nuoret odottavat vuorovaikutusta, eivät "virallista" viestintää. Miten synnytämme yhteisen ymmärryksen?
7. Nuoret haastavat vanhat johtamiskulttuurit ja vaativat yhteisöllistä johtajuutta. Muuttuuko yhteisö johtajuutensa kaltaiseksi vai johtajuus yhteisönsä kaltaiseksi?
8. Miten työn tuloksellisuutta seurataan? Nuoret odottavat uusia mittareita. Työpaikalla vietetyn ajan seuranta on historiaa.
9. Nuoret haluavat joustavia työskentelymalleja. Vakituisen työsuhteen tunnusmerkit ovat historiaa. Myös yhteiskunnan on vastattava haasteen. Miten?
10. Nuoret edellyttävät helposti samaistuttavia sekä arjessa toimivia ja näkyviä arvoja. Vastaako yrityksesi haasteeseen?

Harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastus

Työnantajan on huolehdittava Työturvallisuuslain 34§ mukaisesti työntekijän riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön. Työnopastus on suunnitelmallista koulutustoimintaa, jossa uusi työntekijä koulutetaan ennalta laaditun ja hyväksytyyn suunnitelman mukaisesti tuntemaan työpaikka ja hänelle kuuluvat työtehtävät sekä työssä ja työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta. 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 perehdyttämisjakso. 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/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. Työssäoppijat ovat oppimassa työpaikalla ja harjoittelijat harjoittelemassa työntekoa. Oppilaitokset usein edellyttävät, että harjoittelijalle tulee olla nimetty/nimetyt työpaikkaohjaajat koko harjoittelujakson ajan. He myös usein 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.

Vinkkilista perehdyttämisessä huomioitavista asioista:

- Ennen työsuhteen/harjoittelujakson alkua tapahtuvat toimet (haku, haastattelu, valinnasta ilmoittaminen ja kirjallinen materiaali)
- Henkilön vastaanottaminen yrityksessä
- Työsuhteeseen/harjoittelijasuhteeseen liittyvien käytännön asioiden läpikäynti ja tarvittavien sopimusten teko (mm. työsuhde vai harjoittelijasuhde, vakuutukset, salassapito, työaika ja suojavaatetus)
- 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
- 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 toimintu opiskelija saattaa myös jälkikäteen hyväksyttää työskentelyjaksonsa opiskeluun kuuluvaksi harjoitteluksi.

Harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden palkkaaminen lomautus- ja irtisanomistilanteessa

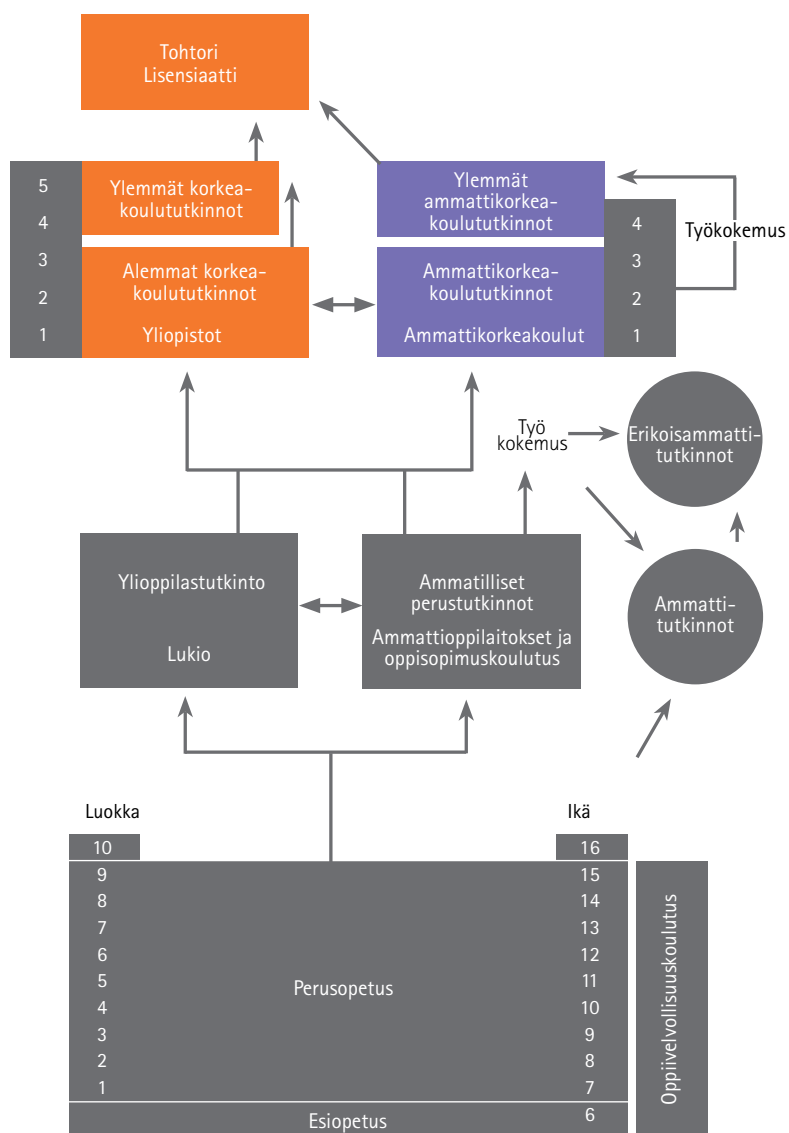
Kemian alan työmarkkinajärjestöt ovat sopineet kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden käyttämisestä kemianteollisuudessa. Järjestöt katsovat, että opintojen loppuun suorittamisen kannalta pakollista harjoittelua voidaan toteuttaa myös olosuhteissa, joissa yrityksessä on meneillään lomautuksiin tai irtisanomisiin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

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

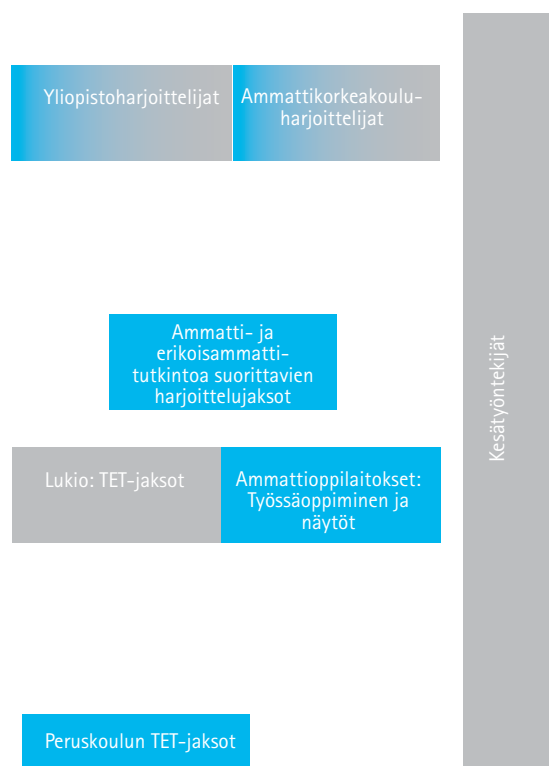
Omakohtainen kokemus
työelämästä auttaa
nuorta valitsemaan oman
polkunsä jatko-opintoihin
ja työelämään



Koulutusjärjestelmä



Harjoittelijat eri koulutustasoilla



- Lakisäateinen tai muulla tavoin pakollinen harjoittelu
- Vapaaehtoinen tai valinnainen harjoittelu

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 pohjia 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 työelämäntietoutta. Samalla oppilaat tutustuvat itseään kiinnostaviin aloihin, ammatteihin ja yrittäjyyteen. Työelämäntaitoja 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 kokonaiskäsitys 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.

Lisätietoa TETistä

- TET-tori: www.peda.net/veraja/tori



Ammattia oppimassa - ammatillisen koulutuksen työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt

Toisen asteen ammatillisessa peruskoulutuksessa nuoret suorittavat eri alojen ammatillisia perustutkintoja. Kemian alalla tyypillisiä tutkintoja ovat prosessinhoitaja, laborantti, kumituotevalmistaja ja muovituotevalmistaja. Koulutus kestää kolme vuotta.

Työssäoppiminen on osa ammatillista perustutkintoa ja sen opetussuunnitelmaa. Siinä osa tutkinnon tavoitteista opitaan käytännön työtehtävissä työpaikalla. Työssäoppimisjaksojen määrä on vähintään 20 opintoviikkoa, eli käytännössä opiskelijat oppivat työpaikoilla puoli vuotta opiskeluaikastaan.

Työssäoppimisjakson tavoitteet saavutetaan työskentelemällä ohjatusti aidossa työympäristössä. Oppimista myös arvioidaan. Työpaikkaohjaaja on yrityksen ammattilainen, joka tutustuttaa opiskelijan työhön ja työyhteisöön. Hän neuvoo, ohjaa ja valvoo työtehtävien suorittamista. Työpaikkaohjaaja huolehtii myös työturvallisuudesta. Työpaikkaohjaaja on opiskelijalle tärkein henkilö työpaikalla.

Oppimista arvioidaan työpaikkaohjaajan, opettajan ja opiskelijan välisen keskustelun avulla sekä opiskelijan antamina ammattiosaamisen näyttöinä. Näyttöjen organisointivastuu on oppilaitoksella, ja ne järjestetään työpaikalla yhteistyössä työpaikan ja työpaikkaohjaajan kanssa.

Työssäoppimisesta sovitaan kirjallisesti

Työssäoppimisesta ja näyttöjen järjestämisestä on tehtävä aina kirjallinen sopimus. (Laki ammatillisesta koulutuksesta: L630/1998 16 §, A603/2005 5 §). Työssäoppimisessa käytettäviä sopimusmalleja ja lomakkeita löytyy kappaleen lopussa olevan tietolaatikon linkistä.

Koulutus tapahtuu tavallisesti ilman työsopimussuhdetta, mutta erikseen niin sovittaessa voidaan myös tehdä työsopimus. Molemmissa tapauksissa työnantaja sitoutuu huolehtimaan jaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta sekä ohjauksesta ja arvioinnista. Työnantajan työturvallisuusvastuu koskee myös ilman työsopimussuhdetta olevia opiskelijoita.

Työssäoppiminen ja osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytöissä perustuvat lakiin ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) sekä asetukseen ammatillisesta koulutuksesta (811/1998 5 §) muutoksineen.

Mikäli työssäoppijoita on tarkoitus ottaa yritykseen toistuvasti, voidaan tehdä puitesopimus, jolla sovitaan työpaikan ja oppilaitoksen välisestä pitkäkestoisesta, mahdollisesti monialaisestakin yhteistyöstä. Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevana tai määräaikaisena. Sillä vahvistetaan, että työpaikka soveltuu sopimuksessa nimettyjen tutkintojen työssäoppimis- ja/tai näyttöpaikaksi.

Opiskelijakohtainen sopimus on nimetyn opiskelijan työssäoppimista ja/tai näyttöjä koskeva määräaikainen sopimus. Sitä käytetään puitesopimuksen sijasta silloin, kun sovitaan vain yhden opiskelijan työssäoppimisjaksoa ja/tai näyttöä koskevasta yhteistyöstä.

Työpaikoilla hyvin monenlaisissa ympäristöissä toteutetut työssäoppimisjaksot edellyttävät opiskelijakohtaisia suunnitelmia. Opiskelija tekee työssäoppimista koskevat suunnitelmat yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa.

Lisätietoja ammatillisen koulutuksen työssäoppimiseen liittyvistä teemoista

- <http://www.edu.fi/tonet/>

Työharjoittelija ei korvaa irtisanottua tai lomautettua työntekijää

Teoriasta käytäntöön - korkeakouluopintoihin liittyvä harjoittelu

Suomalaisessa korkeakoulujärjestelmässä on kaksi erilaista tavoittein 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 suoritaneet toimivat tyypillisesti toimihenkilötehtävissä. Tutkintonimikkeitä ovat esimerkiksi insinööri (amk), laboratorioanalytikko (amk), tradenomi (amk) tai tradenomi (ylempi amk).

Alemmaan ammattikorkeakoulututkintoon sisältyy harjoittelu, jonka tarkoituksena on oppia soveltamaan opittua teoriaa käytäntöön. Harjoittelun tavoitteena on erityisesti syventää opiskelijan osaamista ja valmentaa opiskelijaa alan työtehtäviin osana koulutusohjelman mukaista opiskelua. Harjoittelun aikana opiskelija perehtyy ohjatusti ammattipintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin. Harjoittelun sisältö hyväksytetään ammattikorkeakoululla 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 työntehtäviin ja työnohjohtotehtäviin sekä muihin toimihenkilötehtäviin, opiskeluvaiheeseen riippuen.

Tyypillisiä työtehtäviä tradenomitutkintoa opiskeleville ovat esimerkiksi yritysten taloushallinnon sekä markkinoinnin ja viestinnän avustavat toimihenkilötehtävät. Laboratorioanalytikko-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). Kandidaatin tutkinto on välitutkinto, joka ei yleensä suoraan anna valmiuk-

sia ammattiin, vaan antaa pohjaa tieteelliselle ajattelulle ja valmiuksia maisteriopintoja varten. 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 koulutusalaansa 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 laajuinen opinnäytetyö, joka vastaa noin kolmen kuukauden täysipäiväistä työskentelyä. Opinnäytetyön tarkoitus on osoittaa opiskelijan soveltava osaaminen oman alan käytännön työtehtävissä. Opinnäytetyö on mahdollista yhdistää harjoittelun jatkoksi.

Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö on laajahko, itsenäinen tutkimus-, suunnittelu- tai selvitystyö oman koulutusalan joltain osa-alueelta. Yleisimmät opinnäytetyöt ovat kehittämisprojekteja esimerkiksi laatukäsikirjan, markkinointisuunnitelman, liiketoimintasuunnitelman, perehdyttämissuunnitelman, toimintaohjeen, prosessin tai tuotantolinjan suunnittelu ja toteutus. Opinnäytetyötä on tekniikan koulutusohjelmissa kutsuttu aikaisemmin insinöörityöksi.

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

Ylempään korkeakoulututkintoon ja ylempään ammattikorkeakoulututkintoon opinnäytetyön (pro gradu -työ, diplomityö tai toimintatutkimus) laajuus on 30-40 opintopistettä.

Opinnäytetyöstä tehdään sopimus opiskelijan, työnantajan ja yliopiston välillä, eikä sen tarvitse olla harjoittelua. Ylempään korkeakoulututkintoon liittyvän harjoittelujakson aikana voidaan tehdä esim. opinnäytetyön kokeellista osuutta tai koko opinnäytetyö.

Mistä harjoittelijoita löytää?

Jobstep.net on ammattikorkeakoulujen maksuton työnvälitys- ja tietopalvelu.

- www.jobstep.net

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

- www.aarresaari.net

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.

Moni työntekijä saattaa kokea arvosteluna tai uhkana nuorten tuomat ajatukset ja vakiintuneiden toimintatapojen kyseenalaistamisen tai perusteluiden pyytämisen. Harjoittelijoilla on erilaisia tapoja kohdata uusia tilanteita ja yhteisöjä. Uusien työntekijöiden ja harjoittelijoiden perehdyttäminen on aina tärkeää.

Aikuiskoulutuksen kautta yrityksiin

Yrityksiin tulee harjoittelijoita myös ammatillisen aikuiskoulutuksen kautta. Nämä harjoittelijat voivat erottua edellä mainituista harjoittelijoista ja kesätyöntekijöistä ikänsä ja työkokemuksensa puolesta. Myös aikuiskoulutuksen harjoittelijat ja työssäoppijat 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.

Oppisopimuskoulutuksella ammattilaiseksi

Oppisopimus tarjoaa yrityksille mahdollisuuksia sekä uuden henkilöstön rekrytointiin että oman henkilöstön osaamisen kehittämiseen.

Ammatillisessa peruskoulutuksessa oppisopimus on hyvä vaihtoehto nuorelle, jolla on valmiudet itsenäiseen opiskeluun ja työössäoppimiseen. 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).

Yritys voi hyödyntää oppisopimusta oman henkilöstönsä kehittämiseen, kuten ammatti- ja erikoisammattitutkintojen suorittamiseen.

Oppisopimus soveltuu mm. seuraaviin tilanteisiin:

- sopivan koulutuksen saanut työntekijä 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 mukaisesta palkkaa.
- Työpaikalla nimetään vastuullinen kouluttaja, joka vastaa käytännössä opiskelijan työssä oppimisen ohjauksesta ja kouluttamisesta työtehtäviin.
- Työnantajan tulee huolehtia siitä, että opiskelija voi osallistua tietopuoliseen opetukseen henkilökohtaisen opiskeluohjelman mukaisesti.
- Koulutuksen päättyessä työnantaja antaa todistuksen, joka sisältää arvion opiskelijan työssä oppimisesta.

Oppisopimuksen tekemiseen liittyvissä kysymyksissä auttavat oppisopimustoimistot ja -keskukset, joiden yhteystiedot löytyvät alla olevasta linkistä. Myös ammatilliset oppilaitokset ja aikuiskoulutuskeskukset auttavat oppisopimukseen liittyvissä kysymyksissä.

Lisätietoa oppisopimuskoulutuksesta:

- www.oppisopimus.net

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. Vuosina 2014-2016 kahden viikon pituisen Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksettava korvaus on 335 euroa.

Ulkomaiset harjoittelijat

Ulkomaisten harjoittelijoiden määrä suomalaisilla työpaikoilla lisääntyy muun muassa oppilaitosten opiskelijavaihdon lisääntymisestä. Lisätietoja ulkomaisten harjoittelijoiden työllistämisestä:

- Ulkomainen työvoima kemianteollisuudessa, Kemianteollisuus ry:n julkaisu 2008
- Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO: www.cimo.fi

Tietolähteitä

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 630/1998
- Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998
- Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998
- Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 812/1998

Opintotukea koskevia säädöksiä

- Opintotukilaki 65/1994
- Opintotukiasetus 260/1994
- Laki lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden koulumatkatuesta 48/1997
- Valtioneuvoston asetus lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden koulumatkatuesta 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

- Kemianteekniikan perustutkintoon (nyk. prosessiteollisuuden perustutkinto) liittyvien työssäoppimisjaksojen työturvallisuudesta on laadittu opas Työssäoppimisen työsuojelu kemianteekniikan perustutkinnossa, Opetushallituksen moniste 15/2006. Julkaisu on ladattavissa osoitteesta: http://www.opi.fi/download/49237_tyossaoppimisen_tyosuojelu_kemianteekniikka.pdf

Muita tärkeitä säädöksiä

- Työsopimuslaki 55/2001
- Vahingonkorvauslaki (412/1974 muutoksineen)

Linkkejä ja yhteystietoja

Harjoittelijoita eri koulutustasoilta

- TET-jaksot: TET-Tori: www.peda.net/veraja/tori
- Työssäoppiminen: <http://www.edu.fi/tonet/>
- Korkeakouluharjoittelijat: www.jobstep.net
- Yliopistoharjoittelijat: www.aarresaari.net
- Ulkomaiset harjoittelijat: www.cimo.fi

Liittojen yhteystiedot

Kemianteollisuus ry: www.kemianteollisuus.fi
Ammattiliitto Pro ry: www.proliitto.fi
TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry: www.teamliitto.fi
Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry: www.ytn.fi

Käyttöön
harjoittelun
suunnittelussa

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	PEREHDYTYKSET
MUOVITUOTE-TEOLLISUUS JA KEMIAANTEOLLISUUS, PERUSKEMIA, ÖLJY-, MAAKAASU-, JA PETROKEMIAN TYÖNTEKIJÄT	Sovittu nuorten (15-17-vuotiaat) ohjetuntipalkkatalukko 1.3.2013. Nuorten ohjetuntipalkat eivät koske enintään kahdeksi kuukaudeksi kesäharjoittelijoiksi otettuja koululaisia.	Harjoittelijat Nuorten alle 25-vuotiaiden harjoitteluedellytysten parantamiseksi voidaan ylittää nuorten ohjetuntipalkkaa maksaa seuraavissa tapauksissa: tutkintoon liittyvän pakollisen harjoittelun ajalta 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) ohjetuntipalkkatalukko 1.3.2013. 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, määräytyy hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.	Opiskelijat sekä harjoittelijat Ammattioppilaitoksissa, teknillisissä kouluissa ja opistoissa sekä muualla opiskelevien harjoittelijoiden palkkamääräyksiä ei ole kirjattu työehtosopimukseen.	Palkka kesätyöntekijän työn vaativuuden mukaisesti.	
KENKÄ- JA NAHKA- TEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÄT	Nuorten alle 18-vuotiaiden työntekijöiden palkat ovat asianomaisen työoloajasta, 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 työntekijöiden palkkaperusteiden nojalla määräytyvä palkka.			
JALOMETALLIALAN TYÖNTEKIJÄT	Sovittu nuorten työntekijöiden ja harjoittelijoiden (alle 18-vuotiaat) ohjetuntipalkkatalukko 1.11.2012.	Oppisopimusoppilaat Sovittu oppisopimusoppilaiden ohjetuntipalkkatalukko 1.11.2012. Oppilaitoksi katsotaan ne, jotka ovat oppisopimuslain alaisia ja joiden kanssa työnantajan tulee tehdä lain määräämää 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 ammattikoulussa 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 sosiaalisiin 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 1.3.2013.		Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja hänen omatessaan työn edellyttämän työtaidon ja kokemuksen, sekä pätevyyden, eikä hänen työskentelynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi, muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määrittellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.	Laadittu yhteinen venealan opastajaopas: • Yleistä • Työhön opastukseen valmistautuminen • Työnopastuksen toteuttaminen (yleiset velvollisuudet, turvallisuusohjeet, suojausvälineet, 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
VENEEN- RAKENNUS- TEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÄT	Sovittu nuorten työntekijöiden ja harjoittelijoiden (alle 18-vuotiaiden) ohjetuntipalkka 1.3.2013.		Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja hänen omatessaan työn edellyttämän työtaidon ja kokemuksen, sekä pätevyyden, eikä hänen työskentelynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi, muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.	Laadittu yhteinen venealan opastajaopas: • Yleistä • Työhön opastukseen valmistautuminen • Työopastuksen toteuttaminen (yleiset velvollisuudet, turvallisuusohjeet, suojautuminen, putoamisvaara, koneet ja laitteet, nostot ja siirrot, kemialliset aineet, laminointityö, tulityöt ja palontorjunta, ensiapu ja ergonomia) • Malli perehdyttämisuunnitelmasta
HARJA- JA SIVELLINALAN TYÖNTEKIJÄT		Sopimus tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvästä työharjoittelusta ja työssäoppimisesta 1 § Soveltamisala Tämä sopimus koskee tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua. Pöytäkirjamerkintä: Työssä oppiminen osana toisen asteen ammatillista koulutusta järjestetään ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan siten, että tällainen opiskelija ei ole yrityksen työsopimussuhteessa. Poikkeuksellisesti voidaan työssäoppijan kanssa laatia myös työsopimus. Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan kuitenkin myös työssäoppijoihin. 2 § Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua ja työssä oppimista koskeva yhteistoiminta Paikallisesti tulee yhteisesti todeta, joko ennen tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvän työharjoittelun tai työssä oppimisen järjestämistä taikka yhteistoimintalain mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä • yrityksessä käytössä olevat tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvät työharjoittelu- ja työssä oppimismuodot ja se, • ettei niillä ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin ja • ettei kenenkään työsopimusta irtisanota tai työntekijöitä lomauteta tämän sopimuksen tarkoittamien henkilöiden vuoksi. 3§ Henkilöstön työsuhdeturva 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 tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvän työharjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen tarjoamiselle.		
LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÄT	Sovittu nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat 1.7.2015. Nuorten työntekijöiden ohjepalkkoja sovelletaan alkupalkkoina enintään kolmen (3) kuukauden ajan työhön ottamisesta lukien. Nuoren työntekijän saavutettua tarpeellisen harjaantumisen tarkistetaan hänen tuntipalkkaansa työtaidon ja työtehon kehittymistä vastaavasti. Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin 18 vuotta täyttäneet ja hänen omatessaan kyseisen työn edellyttämän työtaidon ja ammattikokemuksen, määräytyy hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.	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	PEREHDYTYKSEN	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 vaatavuuden 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 vaatavuuden 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 vaatavuusluokkapalkan 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 vaatavuuden mukaisesti.	Toimihenkilö tulee perehdyttää työhön ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Uusi toimihenkilö tulee perehdyttää myös yritykseen ja sen toimintaperiaatteisiin sekä henkilöstöpolitiikkaan ja mahdollisiin järjestyssääntöihin. Uudelle toimihenkilölle selvitetään sovellettava työehtosopimus ja sen neuvottelujärjestelmä sekä toimihenkilöiden edustajat.	Harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden palkka saa alittaa kyseessä olevan vaatavuusluokkapalkan 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 vaatavuuden mukaisesti.	Kesätyöntekijöiden perehdyttäminen ja työnopastaminen kuuluu toimihenkilöiden normaaleihin työtehtäviin eikä mainittujen henkilöiden perehdyttämisestä ja opastamisesta makseta erillistä lisää.	Toimihenkilön palkka saa alittaa kyseisen tehtävän kulloinkin voimassa olevan TVL-palkan enintään 25 prosentilla: - Tutkintoon liittyvän pakollisen harjoittelun osalta enintään kuuden kuukauden ajalta - Kesätyöntekijällä ajalla 1.5. – 15.9.	



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

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry
Ratavartijankatu 2
00520 Helsinki
Puhelin 0201 299 223
www.ytn.fi

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry
Siltasaarenkatu 2
PL 324
00531 Helsinki
Puhelin 09 773 971
www.teamliitto.fi