Vastaus kirjalliseen kysymykseen nuorten kohtelusta kesätöissä työnantajien taholta

Eduskunnan puhemiehelle

Eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ssä mainitussa tarkoituksessa Te, Arvoisa puhemies, olette toimittanut asianomaisen ministerin vastattavaksi kansanedustaja Merja Mäkisalo-Ropposen /sd näin kuuluvan kirjallisen kysymyksen KK 452/2017 vp:

> *Miten hallitus aikoo varmistaa, etteivät työnantajat voi käyttää nuorten tietämättömyyttä hyväkseen kesä- tms. työsuhteissa?*

Vastauksena kysymykseen esitän seuraavaa:

Nuorten työntekijöiden oikeuksia suojataan lainsäädännöllä monin tavoin. Ensinnäkin alle 18-vuotiaita nuoria työntekijöitä koskee oma erityinen lainsäädäntö, jonka tarkoituksena on suojella nuoria liialliselta, yksilön kehitystä haittaavalta työperäiseltä rasitukselta. Nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) säännöksiä työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä sovelletaan työ- ja virkasuhteiden lisäksi muun muassa alle 18-vuotiaiden koululaisten työharjoitteluun tai koulussa tehtäviin harjoitustöihin. Nuoret työntekijät eivät saa tehdä kaikkia samoja töitä kuin aikuiset ja heihin sovelletaan osittain erilaisia työehtoja muun muassa työaikojen suhteen.

Toisekseen nuorten työsuhteita koskevat kaikki yleiset työoikeudelliset lait, ellei edellä mainitussa nuoria koskevassa erityislainsäädännössä ole nimenomaisesti poikettu yleissäännöksistä.

Nuoria koskevat siten esimerkiksi samat palkka- ja lomaehdot kuin muitakin työntekijöitä. Useiden alojen työehtosopimuksissa on nuorten työntekijöiden palkoista omat määräyksensä, joiden mukaan alle 18-vuotiaiden palkat on määritelty tiettynä osuutena täysi-ikäisen vähimmäispalkkatasosta. Jos alalla ei ole sovellettavaa työehtosopimusta, palkasta sovitaan työnantajan kanssa. Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 10 §:n mukaan työstä on aina vähintäänkin maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Työnantajan on annettava jokaisen palkanmaksun yhteydessä työsopimuslain 2 luvun 16 §:n 2 momentin säännökseen perustuva palkkalaskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen peruste.

Lainsäädäntö ei velvoita kirjallisen työsopimuksen tekemiseen vaikka se onkin suositeltava menettely myös nuoren työntekijän kohdalla. Työnantajan on kuitenkin näissäkin tapauksissa annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä. Jos työsopimuksessa on sovittu koeajasta, ei työsopimusta koeajan kuluessakaan saa purkaa sen tarkoitukseen nähden epäasiallisilla tai syrjivillä perusteilla.

Vastaus kirjalliseen kysymykseen KKV 452/2017 vp

Työnantajana toimimiseen liittyy useita muitakin velvoitteita, joiden tarkoitus on omalta osaltaan edistää työtekijöiden oikeuksien toteutumista. Työnantajan on muun muassa kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti eikä määräaikaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa, joita nuorten ensimmäiset työsuhteet tavanomaisesti ovat, saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet valvovat työsuojelua koskevien säännösten ja määräyksien noudattamista. Työsuojelun vastuualueet ovat kohdentaneet nuoriin työntekijöihin liittyvää valvontaa muun muassa kausi- ja kesätyöntekijöihin suunnatuissa kampanjoissa. Tarkastuksilla on valvottu mm. työnantajan yleisiä velvollisuuksia, työnteon keskeisiä ehtoja, työterveyshuollon olemassaoloa sekä onko työnantaja selvittänyt työpaikan haitta- ja vaaratekijöitä. Esimerkiksi Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelutarkastajien tekemissä kesätyöpaikkojen tarkastuksissa vuonna 2017 havaittiin, että alle 18-vuotiaisiin työntekijöihin liittyviä velvollisuuksia ja vastuita ei vielä tunneta riittävästi työpaikoilla. Eniten puutteita esiintyi työn vaaratekijöiden tunnistamisessa, perehdytyksessä ja henkilönsuojainten hankinnassa. Valvontakampanjoita on tarkoitus toteuttaa myös kesällä 2018.

Työpaikkavalvonnan lisäksi vastuualueet antavat ohjeita ja neuvoja työn terveyteen ja turvallisuuteen sekä työsuhteen ehtoihin liittyvissä kysymyksissä. Ohjeita ja neuvoja on saatavilla työsuojeluhallinnon verkkopalvelussa (www.tyosuojelu.fi) sekä valtakunnallisen puhelinneuvonnan kautta. Kesätyökauden aikana työsuojelun vastuualueet ovat tiedottaneet ja tiedottavat jatkossakin työnantajan vastuista muun muassa työsuhteen solmimiseen ja päättämiseen sekä palkanmaksuun liittyvissä asioissa.

Nuoren työntekijän ja työantajan työsuhteeseen tai työntekoon liittyviä erimielisyyksiä työpaikalla voivat olla selvittämässä nuoren apuna työpaikan luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai vastaava työntekijöiden edustaja. Viime vuosina myös ammattiliitot ovat omalta osaltaan ottaneet vastuuta tiedonannosta ja järjestäneet kampanjoita ja puhelinneuvontaa.

On tärkeää, että nuoret saavat positiivisen kokemuksen tullessaan ensimmäistä kertaa työmarkkinoille. Kattavalla lainsäädännöllä ja sen valvonnalla luodaan reunaehdot oikeudenmukaiselle järjestelmälle. Kuitenkin opastus ja tiedon välittäminen erityisesti nuorten käyttämien informaatiokanavien kautta ovat avain asemassa siihen, että myös tosiasiallinen tietoisuus oikeuksista lisääntyy. Nykyinen järjestelmämme mahdollistaa sen, että työmarkkinoille integroitumisen polku voi olla nuorelle kannustava ja sisältää positiivisia kokemuksia, jotka kantavat aina nuorten ensimmäisistä työkokemuksista pysyvään työelämään siirtymiseen.

Helsingissä 14.11.2017

Työministeri Jari Lindström