

## YHTEENVETO KESÄTYÖNTEKIJÖIDEN JA HARJOITTELIJOIDEN PALKKAUKSESTA KUMITEOLLISUUDESSA VUONNA 2016

### 1. TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA-KESÄHARJOITTELUOHJELMA

Kesäharjoitteluohjelman tarkoituksena on perehdyttää nuoria helpolla tavalla työelämän perisääntöihin sekä eri alojen tehtäviin ja työmahdollisuuksiin.

Kumiteollisuus ry on sopinut TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton kanssa kesäharjoitteluohjelman soveltamisesta vuosina 2014–2016. Ammattiliitto Pron kanssa asiasta on sovittu toimihenkilöiden työehtosopimuksessa. Kemianteollisuus ry on sopinut asiasta myös ylempiä toimihenkilöitä edustavan YTN:n kanssa. Koska Kumiteollisuus ry:n jäsenyritykset ovat myös Kemianteollisuus ry:n jäsenyrityksiä, tuo sopimus koskee myös kumiteollisuuden yrityksiä.

Tutustu työelämään ja tienaa-kesäharjoitteluohjelma koskee sekä työntekijä- että toimihenkilötehtäviä. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa ajalle 1.6.–31.8. Kahden viikon kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan **kertakaikkisena palkkana 335 euroa**, joka sisältää lomakorvauksen.

Työnantajan on maksettava 14–15-vuotiaiden osalta tapaturmavakuutusmaksu sekä ryhmähenkivakuutusmaksu. 16 vuotta täyttäneiden osalta maksetaan myös sairausvakuutusmaksu. Näiden lisäksi 17 vuotta täyttäneiden osalta maksetaan työttömyysvakuutusmaksu sekä 18 vuotta täyttäneiden osalta myös TyEL-maksu. Maksuja aletaan periä ikärajan täyttämistä seuraavan kuukauden alusta.

Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin peruskoululaisiin ja lukiolaisiin, joiden työsuhde perustuu tässä tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

### 2. TYÖNTEKIJÄT

#### 2.1 Alle 18-vuotiaiden palkat

Yrityksen palkatessa alle 18-vuotiaan työntekijän työhön (ja kun kyseessä ei ole 1. kohdassa tarkoitettu kesäharjoittelu), sovelletaan pääsääntöisesti työehtosopimuksen 5 § A:n mukaisia nuorten tuntipalkkoja. Jos nuori työntekijä kuitenkin suorittaa samaa työtä kuin 18 vuotta täyttäneet, ja jos nuorella työntekijällä on kyseisen työn edellyttämä työtaito ja ammattikokemus, määräytyy hänen palkkansa asianomaisen työn normaalien palkkaperusteiden mukaisesti.

Nuorten, alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (euroa/tunti) ovat 1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

alle 17-vuotiaat	8,42
17 vuotta täyttäneet	8,56

## 2.2 Täysi-ikäiset työntekijät

Palkkauksen tasoa määriteltäessä on syytä selvittää kesätyöntekijöiden hoitamien tehtäväkokonaisuuksien todellinen sisältö ja vaativuus. Uusi, ensimmäistä kertaa yritykseen kesätöihin tuleva työntekijä pystyy työsuhteensa alkuvaiheessa vain harvoin kokonaisuudessaan hoitamaan olemassa olevaa, sisällöltään vakiintunutta tehtäväkokonaisuutta. Useimmiten hänelle räätälöidään uusi suppeampi "kesätöimenkuva" ja palkka määritellään tämän kokonaisuuden todellisen vaativuuden perusteella.

Teollisuustyöhön tottumattomalle työntekijälle voidaan maksaa työehtosopimuksen 5 § A:n mukaista alkupalkkaa työsuhteen alussa. Lisäksi työehtosopimuksessa on todettu, että jos työntekijä ei omaa työluokituksen työltä edellyttämää kokemusaikaa eikä ammattitaitoa, hänelle voidaan maksaa yhtä palkkaluokkaa alempaa palkkaa.

## 2.3 Perehdyttäminen ja työnopastus

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuuslain 34 § mukaisesti työntekijän riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön.

## 2.4 Työharjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden käyttäminen vuonna 2016

Kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden käyttäminen yrityksessä herättää usein keskustelua työpaikalla, jos yrityksessä on lähiaikoina jouduttu toteuttamaan tuotannollis-taloudellisin perustein työsuhteiden irtisanomisia tai lomautuksia. Kumiteollisuus ry ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ovat keskustelleet näistä tilanteista, ja suosittelevat, että yrityksissä keskustellaan kevään aikana niistä toimintatavoista, joita tässä suhteessa noudatetaan. Yritykseen tulevasta harjoittelijoista tulee myös tiedottaa luottamusmiehelle. Jos kyse on tutkintoon liittyvästä pakollisesta työharjoittelusta, niin työnantaja ja luottamusmies toteavat lisäksi, että työharjoittelu ei vaikuta muiden työntekijöiden työsuhteisiin tai työehtoihin.

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että **työnantaja voi irtisanomis- ja lomautustilanteisiin liittyvästä työn tarjoamis- ja takaisinottovelvollisuudesta huolimatta ottaa töihin työharjoittelijan myös tilanteessa, jossa työntekijöitä on irtisanottu tai lomautettu, mikäli**

1. Työharjoittelija ei ole työsuhteessa.
2. Jos harjoittelija on työsuhteessa, niin:
  - työharjoittelu on pakollinen osa tutkintoa (toisen asteen ammatilliseen koulutukseen liittyvä työssäoppiminen), kyseessä on muu tutkintotavoitteinen pakollinen työharjoittelu tai peruskoulun työelämään tutustumisjakso tai
  - työharjoittelu ei korvaa työnantajan lisätyövoiman tarvetta tai
  - työharjoittelija ei korvaa irtisanottua tai lomautettua työntekijää tai
  - työharjoittelijan työpanos ja työtehtävät eivät ole laadultaan rinnastettavissa normaaliin työntekijään tai
  - työharjoittelija työskentelee lyhytaikaisessa, määräaikaisessa työsuhteessa.

### 3. TOIMIHENKILÖT

#### 3.1 Harjoittelijat ja kesätyöntekijät

Kumiteollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen mukaan harjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden **palkka saa alittaa kyseessä olevan vaativuusluokkapalkan 25 %:lla.**

**Harjoittelijoilla** tarkoitetaan henkilöitä, jotka opiskelevat ammatillisissa oppilaitoksissa, ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa ja ovat työssä näiden lukukausien väliaikoina tai hankkivat koulutuksen aikana tutkinnon edellyttämää työkokemusta. **Kesätyöntekijöillä** puolestaan tarkoitetaan 2.5.–30.9. välisenä aikana työsuhteessa olevia koululaisia tai muissa kuin alan oppilaitoksissa opiskelevia alle 25-vuotiaita henkilöitä.

Palkkauksen tasoa määriteltäessä on syytä selvittää kesätyöntekijöiden hoitamien tehtäväkokonaisuuksien todellinen sisältö ja vaativuus. Uusi, ensimmäistä kertaa yritykseen kesätöihin tuleva toimihenkilö pystyy työsuhteensa alkuvaiheessa vain harvoin kokonaisuudessaan hoitamaan olemassa olevaa, sisällöltään vakiintunutta tehtäväkokonaisuutta. Useimmiten hänelle räätälöidään uusi suppeampi "kesätoimenkuva" ja palkka määritellään tämän kokonaisuuden todellisen vaativuuden perusteella.

#### 3.2 Muut kesätyöntekijät

Jos kyseessä on muu kesätyöntekijä kuin kohdan 3.1 toisessa kappaleessa on tarkoitettu, on palkan taso määriteltävä työehtosopimuksen mukaan. Toki palkkauksen tasoa määriteltäessä on syytä selvittää kesätyöntekijöiden hoitamien tehtäväkokonaisuuksien todellinen sisältö ja vaativuus. Uusi, ensimmäistä kertaa yritykseen kesätöihin tuleva toimihenkilö pystyy työsuhteensa alkuvaiheessa vain harvoin kokonaisuudessaan hoitamaan olemassa olevaa, sisällöltään vakiintunutta tehtäväkokonaisuutta. Useimmiten hänelle räätälöidään uusi suppeampi "kesätoimenkuva" ja palkka määritellään tämän kokonaisuuden todellisen vaativuuden perusteella.

#### 3.3 Perehdyttäminen ja työnopastus

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuuslain 34 § mukaisesti työntekijän riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön.

Toimihenkilöiden työehtosopimuksen 14 §:ssä on sovittu työnopastuslisästä. Sen mukaan työnantajan erikseen nimeämälle toimihenkilölle, joka oman toimensa ohella perehdyttää ja

opastaa uutta toimihenkilöä työympäristöön ja työtehtäviin, maksetaan perehdytykseen ja työnopastukseen käytetyltä ajalta erillinen 10 % lisä, ellei perehdyttämistä ja työnopastamista ole muuten otettu huomioon hänen palkkauksessaan. Työnantaja päättää etukäteen työnopastuksen keston.

Myös harjoittelijoiden perehdyttämisestä tulee maksaa toimihenkilölle työnopastuslisää. Työtuomioistuimen tuomiolla (TT 2010–32) myös ei-työsuhteessa olevien harjoittelijoiden opastamisesta tulee maksaa työnopastuslisä. Toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan **kesätyöntekijän perehdyttäminen ja työnopastaminen sen sijaan kuuluvat toimihenkilön normaaliin työhön, eikä siitä tarvitse maksaa erillistä työnopastuslisää.**

Jos harjoittelija on yrityksessä useammassa jaksossa tekemässä samoja työtehtäviä, ei perehdyttämiseen ole välttämättä joka kerta tarvetta.

### 3.4 Työharjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden käyttäminen vuonna 2016

Kumiteollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry ovat yhtä mieltä siitä, että ammatillisen koulutuksen tutkintovaatimusten mukaisten työssäoppimisjaksojen järjestämiselle on tarvetta. On toivottavaa, että kumiteollisuuden alan yritykset voisivat aktiivisesti tarjota nuorille ja opiskelijoille työskentelymahdollisuuksia ja tehdä näin alaa tunnetuksi tulevaisuutta silmällä pitäen.

Liitot ovat keskustelleet periaatteista, joita yrityksissä noudatetaan palkattaessa em. harjoittelijoita olosuhteissa, joissa yrityksessä on menossa lomautuksiin tai irtisanomisiin liittyviä järjestelyjä.

Kumiteollisuuden toimihenkilöitä koskevassa työehtosopimuksessa on ensinnäkin sovittu, että työvoiman vähentämisyjärjestystä koskevat määräykset ja työsopimuslain takaisinottovelvollisuutta koskevat säännökset eivät koske tapauksia, joissa kyse on tutkintoon liittyvästä pakollisesta työharjoittelusta. Edellytyksenä on, että luottamusmiehen kanssa yhdessä todetaan, että tällainen työharjoittelu ei vaikuta muiden toimihenkilöiden työsuhteisiin tai työehtoihin.

Toiseksi, asiasta on sovittu työehtosopimusta hieman laajemmin niin, että **liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työnantaja voi työsopimuslain tarkoittamasta työnantajan työntarjoamis- tai takaisinottovelvollisuudesta huolimatta ottaa töihin työharjoittelijan myös tilanteessa, jossa työntekijöitä on irtisanottu tai lomautettu, mikäli:**

1. Työharjoittelija ei ole työsuhteessa.
2. Jos harjoittelija on työsuhteessa, niin:
  - työharjoittelu on pakollinen osa tutkintoa (toisen asteen ammatilliseen koulutukseen liittyvä työssäoppiminen), kyseessä on muu tutkintotavoitteinen pakollinen työharjoittelu tai peruskoulun työelämään tutustumisjakso tai
  - työharjoittelu ei korvaa työnantajan lisätyövoiman tarvetta tai
  - työharjoittelija ei korvaa irtisanottua tai lomautettua työntekijää tai
  - työharjoittelijan työpanos ja työtehtävät eivät ole laadultaan rinnastettavissa normaaliin työntekijään tai
  - työharjoittelija työskentelee lyhytaikaisessa, määräaikaisessa työsuhteessa.

Yrityksissä neuvotellaan yhteystoimintalain tarkoittamalla tavalla toimintatavoista, joita yrityksissä noudatetaan harjoittelijoita otettaessa. Yritykseen tulevista harjoittelijoista tulee tiedottaa luottamusmiehelle.

**Lisätietoja asiasta antavat:**

Juha Teerimäki  
juha.teerimaki@kemianteollisuus.fi / p. 043-8500928

Jaana Neuvonen  
jaana.neuvonen@kemianteollisuus.fi / p. 040-5803447

Pekka Hotti  
pekka.hotti@kemianteollisuus.fi / p. 040-7226151