Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi nuorista työntekijöistä

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi laki nuorista työntekijöistä, jolla korvattaisiin nuorten työntekijäin suojelusta annettu laki ja kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain nuoria työntekijöitä koskeva 4 luku. Ehdotettua lakia sovellettaisiin yleisesti alle 18-vuotiaisiin nuoriin työntekijöihin, jotka tekevät työtä työ- tai virkasuhteessa. Lain työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevia säännöksiä sovellettaisiin myös muihin sellaisiin nuorten työntekotilanteisiin, joihin sovelletaan työturvallisuuslakia. Laki koskisi tältä osin esimerkiksi koululaisten työharjoittelua tai koulussa tehtäviä harjoitustöitä.

Lailla ajanmukaistettaisiin nuoria työntekijöitä koskevat säännökset siten, että 14-vuotiaat peruskoululaiset saisivat työskennellä muulloinkin kuin koulujen lomien aikana. Esityksen mukaan tilapäinen ja lyhytkestoinen työnteko olisi heille sallittua myös koulun lukukausien aikana siten, että koululaiset voisivat työskennellä kouluaikana enintään kolme tuntia koulupäivinä ja yhteensä enintään 12 tuntia viikossa. Työn olisi oltava kevyttä, ja työaikaa ei saisi sijoittaa oppituntien ajaksi.

Esityksen mukaan myös alle 14-vuotiaat henkilöt yleistä alaikärajaa määräämättä saisivat työskennellä tilapäisesti esiintyjinä tai avustajina taide-esityksissä sekä muissa vastaavanlaisissa tilaisuuksissa. Työskentely edellyttäisi kuitenkin työsuojeluviranomaisen yksittäistapauksessa antamaa lupaa.

Esityksen tavoitteena on mahdollistaa entistä paremmin koulun ja työn yhdistäminen. Esityksessä mahdollistettaisiin yksilölliset poikkeamiset lain säännöksistä silloin, kun se on nuoren henkilön edun ja olosuhteiden kannalta tarpeellista. Esityksessä turvattaisiin samalla kuitenkin nuorelle työntekijälle riittävä työaikasuoja.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan vuoden 1994 alusta.

330488E

SISÄLLYSLUETTELO

Sivu

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ . 1

YLEISPERUSTELUT 3

1. Johdanto 3

2. Nykytila 3
2.1. Lainsäädäntö 3
Laki nuorten työntekijäin suojelusta 3
Asetus nuorten työntekijäin suojelusta ... 4
Laki kotitaloustyöntekijän työsuhteesta .. 5
Muu lainsäädäntö 5
2.2. Käytäntö 6
Nuorten työssäkäyntiä koskevat selvitykset 6
Nuorille sattuneet tapaturmat 7
2.3. Kansainvälinen kehitys ja Pohjoismaiden lainsäädäntö 9
Euroopan neuvoston sosiaalinen peruskirja 9
Kansainvälinen työjärjestö 9
Euroopan Yhteisöt 10
Ruotsi 10
Norja 10
Tanska 11
Islanti 11
2.4. Nykytilan arviointi 12
Soveltamisala 12
Työhön pääsy ja työaika 13
Työn sopivuuden arviointi 13
Tarvittavat poikkeukset 13

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset ... 14

4. Esityksen vaikutukset 15
4.1. Taloudelliset vaikutukset 15
4.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset .. 15

5. Asian valmistelu 15
5.1. Valmisteluvaiheet ja -aineisto 15
5.2. Lausunnot 15

6. Riippuvuus kansainvälisistä sopimuksista 15

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT 16

1. Lakiehdotuksen perustelut 16
1 luku. Yleiset säännökset 16
1 §. Soveltamisala 16
2 §. Työhön ottaminen 17
3 §. Työsopimus 18
2 luku. Työaika 19
4 §. Säännöllinen työaika 19
5 §. Ylityö 19
6 §. Enimmäistyöaika 19
7 §. Työajan sijoittelu 20
8 §. Lepoajat 20
3 luku. Työn turvallisuus ja terveellisyys 21
9 §. Työn turvallisuus ja tereellisyys 21
10 §. Opetus ja ohjaus 21
11 §. Terveystarkastus 21
4 luku. Erinäiset säännökset 22
12 §. Selvitys työhön otettavan iästä 22
13 §. Luettelo nuorista työntekijöistä 22
14 §. Soveltamiskysymysten ratkaiseminen 22
15 §. Poikkeusluvat 22
16 §. Nähtävänäpito 23
17 §. Valvonta 23
18 §. Rangaistussäännös 24

2. Tarkemmat säännökset ja määräykset 24

3. Voimaantulo 24

LAKIEHDOTUS 25

Laki nuorista työntekijöistä 25

YLEISPERUSTELUT

1. Johdanto

Nuorten elämässä opiskelu ja työnteko ovat aikaisemmin olleet selkeästi eroteltavissa eri jaksoiksi. Ensin on käyty koulu ja opiskeltu ammattia varten, ja vasta sen jälkeen on siirrytty työelämään. 1980-luvulta alkaen erityisesti taloudellisen nousukauden aikana nuoret ovat enenevässä määrin limittäneet koulunkäynnin ja opiskelun sekä työnteon siten, että ne tapahtuvat osittain samanaikaisesti. Näin ollen niitä ei enää voida erotella eri elämänvaiheiksi yhtä selvästi kuin ennen.

Voimassa olevassa lainsäädännössä asetetaan selkeät rajat alle 18-vuotiaiden nuorten työssä käynnille. Yleinen työssäkäynnin raja on 15 vuoden ikä ja oppivelvollisuuden suorittaminen. Kuitenkin koulujen loma-aikoina saavat vielä sinä vuonna 14 vuotta täyttävät ja tätä vanhemmat nuoret olla osan loma-ajastaan ansiotyössä. Koulutyön aikana eivät oppivelvolliset nuoret saa olla lainkaan ansiotyössä. Lisäksi 13-vuotiaat ja sitä nuoremmat eivät saa missään olosuhteissa tehdä ansiotyötä.

Nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain (669/67) sisältämät kiellot eivät vastaa oppivelvollisuusikäisten nuorten halua tehdä ansiotyötä koulun ohella. Ongelmallisimmaksi on osoittautunut lukukausien aikaisen työn kokonaan kieltäminen. Yleisesti tiedetään, että monet peruskoululaiset ovat tehneet koulun ohella ansiotyötä. Työn tekoon suhtaudutaan usein hyväksyvästi eikä sitä yleensä edes mielletä lainvastaiseksi menettelyksi. Myös vanhemmat useimmiten hyväksyvät lastensa vähäisen koulun ohella tapahtuvan työssäkäynnin.

Nuorten työntekijäin suojelusta annetussa laissa on säännökset työhön ottamisesta, työajasta, työturvallisuudesta, nuorille vaarallisista töistä sekä valvonta- ja rangaistusmääräykset. Erikseen on säädetty säännölliseen työhön ottamisesta ja lomien ajaksi työhön ottamisesta sekä yli ja alle 15-vuotiaita koskevista työaikasäännöksistä.

Julkisessa keskustelussa on kyseenalaistettu työhön ottamista koskevien säännösten ajanmukaisuus. Epäkohtana on nähty se, että säännökset eivät salli peruskoulun yläasteen oppilaille kevyenkään työn suorittamista edes rajatussa määrin lukukausien aikana. Työaikaa ja työturvallisuutta koskevien säännösten vanhentuneisuudesta ei ole esitetty samanlaisia arvioita. Ne mielletään selkeästi työsuojelun piiriin kuuluviksi hyväksyttäviksi asioiksi. Sen sijaan nuorten vähäisessä määrin tapahtuvaa työssäkäyntiä tai sen kieltämistä ei pidetä niinkään työsuojelullisena asiana, vaan pikemminkin sen katsotaan kuuluvan perhe- tai lastensuojelupolitiikan piiriin.

Työsuojeluviranomaiset ovat työsuojelutarkastuksissa havainneet, että nuorten työaika- ja työturvallisuussäännöksiä ja -määräyksiä noudatetaan melko hyvin. Työhönoton ikärajoja koskevia säännöksiä sen sijaan rikotaan. Toisinaan niitä kierretään jopa vanhempien myötävaikutuksella.

Koululaisten koulutyön aikaisen työssäkäynnin yleistyminen osoittaa, ettei yksistään lain säännöksillä pystytä ohjaamaan nuorten käyttäytymistä silloin, kun säännöksiä ei pidetä tarkoituksenmukaisina eikä ajanmukaisina. Sen vuoksi olisi aiheellista muuttaa säännökset joustavammiksi siten, että nuoret voisivat määrätyissä kohtuullisissa rajoissa tehdä työtä myös lukukausien aikana. Tämä mahdollistaisi nykyistä paremmin työsuojeluviranomaisten valvonnan ja parantaisi muutenkin nuoren työntekijän oikeusturvaa.

Nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain säätämisen jälkeen työsuojeluhallinnosta annetulla lailla (16/93) ammattientarkastuslaitos on korvattu työsuojeluhallinnolla. Viranomaisten menettelytapoja on uusittu työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetulla lailla (131/73). Työterveyshuoltolakiin (743/78) on koottu työterveyshuoltoa koskevat säännökset. Lakia nuorten työntekijäin suojelusta on aiheellista ajanmukaistaa myös näiltä osin ja tehdä siihen vastaavat muutokset.

2. Nykytila

2.1. Lainsäädäntö

Laki nuorten työntekijäin suojelusta

Nuorten työntekijäin suojelusta annettu laki on ollut voimassa 1 päivästä toukokuuta 1968. Laki sisältää soveltamisalan määrityksen lisäksi säännöksiä työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä, työhön ottamisesta ja siihen liittyen ikärajoista sekä iän selvittämisestä, työajasta, lääkärintarkastuksista, valvonnasta sekä erinäi-

siä muita säännöksiä. Lakiin on myöhemmin tehty eräitä soveltamisalaa, työhön ottamista ja työaikaa koskevia muutoksia sekä eräitä muusta lainsäädännöstä johtuvia muutoksia.

Lakia sovelletaan siinä mainituin poikkeuksin alle 18-vuotiaan henkilön, nuoren työntekijän, työ- tai virkasuhteessa tekemään työhön. Pääosin ainoastaan lain 4 §:ssä olevia työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevia säännöksiä sekä sen nojalla nuorten työntekijäin suojelusta annetun asetuksen (508/86) säännöksiä sovelletaan metsä- ja uittotöissä, yrityksessä, jossa ei ole muita työntekijöitä kuin samassa taloudessa asuvia perheenjäseniä, sekä työnantajan luona tämän taloudessa elävän perheenjäsenen tekemään työhön.

Nuorten työntekijäin suojelusta annettu laki ei koske kotitaloustyötä, laivatyötä eikä 4 ja 5 §:ää lukuun ottamatta työtä, jota nuori tekee kotonaan tai muuten sellaisissa olosuhteissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa sen järjestelyä.

Nuoren työhön pääsy on sidottu sekä ikään että oppivelvollisuuden suorittamiseen. Työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja joka ei ole oppivelvollisuuden alainen. Kuitenkin saadaan 14 vuotta täyttänyt tai saman kalenterivuoden kuluessa 14 vuotta täyttävä nuori ottaa koulujen loma-aikoina erityisen kevyeen työhön enintään kahdeksi kolmasosaksi loma-ajasta. Oppivelvolliset eivät saa olla palkkatyössä koulutyön aikana.

Lain työaikaa koskevat säännökset määräytyvät sen mukaan, onko kyseessä 15 vuotta täyttänyt vai tätä nuorempi työntekijä. Sellaisen nuoren, joka on täyttänyt 15 vuotta, säännöllinen työaika saa olla enintään yhtä pitkä kuin aikuisen työaika samassa työssä. Alle 15-vuotiaan työaika saa olla enintään seitsemän tuntia vuorokaudessa ja 36 tuntia viikossa. Nuoren, joka on täyttänyt 15 vuotta, työaika on sijoitettava kello 6:n ja 22:n väliseen aikaan. Aikarajat vastaavat työaikalain (604/46) mukaista yötyön määritelmää. Vuorotyössä työaika voidaan eräin edellytyksin sijoittaa toisin. Alle 15-vuotiaiden työaika on sijoitettava kello 7:n ja 19:n välille.

Alle 15-vuotiailla ei saa teettää ylityötä lainkaan. Yli 15-vuotiailla ei saa teettää vuorokautista ylityötä. Viikottaista ylityötä heillä saa teettää vuodessa 80 tuntia sekä työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla lisäksi vielä 40 tuntia vuodessa.

Hätätyön teettämistä varten saa nuorten säännöllisiä työaikoja pidentää kohtuullisesti. Pidennyksen kesto on 15 vuotta täyttäneiden osalta rajoitettu neljään viikkoon ja nuorempien osalta kahteen viikkoon. Alle 15-vuotiaiden työaika saa hätätyötä tehtäessä olla enintään 48 tuntia viikossa.

Ennen työn alkamista tai kuukauden kuluessa sen alkamisesta on nuorelle työnantajan kustannuksella toimitettava lääkärintarkastus sen toteamiseksi, ettei työ ole nuoren työntekijän terveydelle eikä kehitykselle vahingoksi. Tarkastusta ei tarvitse suorittaa, jos sopimus koskee kevyttä liike- tai toimistotyötä taikka muuta niihin verrattavaa työtä, koulujen loma-aikana tehtävää työtä tai jos työsuhde on tarkoitettu kestämään enintään kaksi kuukautta eikä myöskään silloin, kun nuorella on esitettävänään lääkärintodistus, joka riittävästi selvittää hänen soveltuvuutensa työhön.

Valtioneuvosto voi määrätä erityistä vaaraa aiheuttavissa töissä toimitettavaksi lääkärintarkastuksia määräajoin työsuhteen kestäessä. Tällaisia määräyksiä ei ole annettu. Työsuojeluviranomainen voi yksittäistapauksissa velvoittaa työnantajan toimituttamaan enintään kahdesti vuodessa toistuvia lääkärintarkastuksia tai hankkimaan selvityksen siitä, onko nuoren työssä pitäminen hänen terveydelleen tai kehitykselleen vahingoksi.

Asetus nuorten työntekijäin suojelusta

Nuorten työntekijäin suojelusta annettu asetus on nuoria koskeva yleissäädös. Sitä sovelletaan työ- ja virkasuhteen perusteella tehtävän työn lisäksi muuhunkin sellaiseen työhön, johon sovelletaan työturvallisuuslakia (299/58). Asetuksen soveltamisala on siten laajempi kuin nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain. Asetusta sovelletaan oppilaiden työharjoitteluun kouluissa, laitoksissa ja oppilaitoksissa. Niissä tehtävän työn luonne ratkaisee työturvallisuuslain ja sitä kautta edellä mainitun asetuksen soveltamisen. Asetuksen piirissä ovat muun muassa peruskoulun ja lukion sellaiset työt, jotka ovat luonteeltaan harjoitustöitä tai työharjoittelua.

Asetuksessa on määritelty erikseen nuorilta kielletyt työt ja nuorille vaaralliset työt, joita nuoret kuitenkin saavat tietyin edellytyksin tehdä. Nuorilta kokonaan kiellettyjä ovat sellaiset työt, jotka ovat nuoren ruumiilliselle tai

henkiselle kehitykselle vahingoksi tai jotka vaativat häneltä suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikäänsä ja voimiinsa katsoen on kohtuullista. Asetuksessa on luettelo niistä töistä, jotka ovat kokonaan kiellettyjä.

Nuorille vaarallisina pidetään töitä, joissa nuorta tai hänen työnsä takia muuta henkilöä saattaa uhata erityinen tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaara. Asetuksessa on annettu työministeriön tehtäväksi vahvistaa esimerkkiluettelo vaarallisista töistä. Luettelo on tarkistettava vähintään joka viides vuosi.

Alle 16-vuotiaita ei saa käyttää vaarallisiin töihin. Kuitenkin peruskoulun oppilas voi koulussa tehdä myös tällaisia töitä samoin edellytyksin kuin 16 vuotta täyttäneet muilla työpaikoilla. Vaarallisten töiden tekemisen edellytyksenä on, että suojelutekniikalla tai muuten on huolehdittu siitä, ettei nuoren työntekijän käyttöön tarkoitetuista laitteista, aineista tai työolosuhteista ole hänen henkilökohtaiset ominaisuutensa huomioon ottaen erityistä tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaaraa. Terveyden vaurioitumisen vaaran mahdollisuutta harkittaessa on käytettävä apuna työterveyshuoltohenkilöstöä.

Nuorten työntekijäin suojelusta annetussa asetuksessa on korostettu nuorille annettavan opetuksen ja ohjauksen merkitystä. Siinä edellytetään, että ennen työn aloittamista varmistutaan siitä, että nuori on riittävästi perehtynyt työhön ja siihen liittyviin vaaroihin sekä osaa noudattaa ohjeita. Työn kuluessa nuorta on ohjattava ja valvottava.

Laki kotitaloustyöntekijän työsuhteesta

Kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetussa laissa (951/77) on erikseen alle 18-vuotiaiden työhönottoa, työaikaa ja työturvallisuutta koskevat säännökset. Nuoren työntekijän työhön pääsyn edellytykset ovat samat kuin nuorten työntekijäin suojelusta annetussa laissa. Työhön saadaan ottaa 15 vuotta täyttänyt oppivelvollisuuden suorittanut nuori sekä lisäksi 14 vuotta täyttänyt tai samana vuonna täyttävä nuori kahdeksi kolmasosaksi loma-ajoista.

Viittätoista vuotta vanhemman kotitaloustyöntekijän säännöllinen työaika saa olla vuorokaudessa enintään yhdeksän tuntia ja kahden viikon pituisen jakson aikana enintään 90 tuntia. Viittätoista vuotta nuoremman työntekijän työaika, johon sisältyvät ruokailuajat, saa olla enintään seitsemän tuntia vuorokaudessa ja 36 tuntia viikossa. Nuorelle työntekijälle on annettava vähintään 12 tuntia kestävä yölepo.

Viisitoista vuotta täyttänyttä nuorta työntekijää saadaan pitää ylityössä enintään 100 tuntia kalenterivuodessa. Hänen työaikansa ei saa kuitenkaan ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa. Hätätyötä saadaan tämän ikäisellä työntekijällä teettää kerrallaan enintään kahden viikon aikana ja tällöin enintään 20 tuntia.

Alle 15-vuotiasta nuorta ei saa pitää ylityössä eikä hätätyössä.

Viisitoista vuotta täyttäneen nuoren työntekijän työaika on sijoitettava kello 6:n ja kello 21:n väliseen aikaan, 15 vuotta nuoremman kello 6:n ja kello 19:n väliseen aikaan. Varallaolotehtävissä sekä muutenkin tilapäisesti erityisen tärkeän syyn sitä vaatiessa saadaan 16 vuotta täyttänyttä työntekijää pitää työssä enintään kello 23:een asti.

Viisitoista vuotta täyttäneelle työntekijälle on annettava vähintään 30 tuntia kestävä ja 15 vuotta nuoremmalle työntekijälle vähintään 38 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo.

Muu lainsäädäntö

Nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain ja asetuksen, kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain sekä laivatyötä koskevan lainsäädännön lisäksi ei muussa työsuojelulainsäädännössä yleensä ole erikseen nuoria koskevia säännöksiä, vaan niissä viitataan nuorten työntekijäin suojelusta annettuun lakiin. Työaikalaissa (604/46), kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalaissa (400/78) sekä maatalouden työaikalaissa (407/89) säädetään, että lakeja sovelletaan alle 18-vuotiaisiin työntekijöihin, mikäli heidän työajastaan ja käyttämisestään laissa tarkoitettuun työhön ei ole erikseen säädetty.

Työturvallisuuslain nojalla annetuissa valtioneuvoston päätöksissä on yleensä viitattu nuorten työntekijäin suojelusta annettuun lakiin tai asetukseen silloin, kun päätöksen tarkoittama työ on kielletty alle 18-vuotiailta. Niissä on annettu mahdollisuus poiketa päätöksen määräyksistä nuorten työntekijäin suojelusta annetussa asetuksessa säädetyssä järjestyksessä.

2.2. Käytäntö

Nuorten työssäkäyntiä koskevat selvitykset

Työssäkäynnin yleisyys. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (Kiiski, Koululaiset ja opiskelijat työvoimareservinä, Hyvinvointikatsaus, tilastollinen aikakauslehti 2/91) mukaan peruskouluissa ja lukioissa opiskelevista oli syksyllä 1989 työssä joka kuudes. Työvoimatutkimuksessa työllisyys on määritelty siten, että työssäkäyntiin riittää vähäinenkin työnteko tutkimusviikolla. Koululaisten työssäkäynti vaihteli alueittain. Se oli selvästi yleisempää pääkaupunkiseudulla kuin muualla Suomessa. Peruskoululaisista ja lukiolaisista oli pääkaunkiseudulla työssä 30 %, koko Etelä-Suomessa 18 %, Väli-Suomessa 17 % ja Pohjois-Suomessa 22 %. Peruskoulussa ja lukiossa opiskelevilla viikkotuntimäärä oli 16.

Helsingissä keväällä 1989 tehdyn tutkimuksen mukaan (Tallavaara, Koululaiset palkkatyössä, 1990) peruskoulun yläasteen oppilaista, 12—16-vuotiaista, noin joka viides kävi töissä ja lukiolaisista, 16—19-vuotiaista, vajaa puolet (44 %). Tutkimuksen tekoaikaan noin puolet helsinkiläisistä peruskoululaisista ja lukiolaisista olivat suuntautuneita koulun ohessa tapahtuvaan työssäkäyntiin.

Tytöt ovat selvästi voimakkaammin töihin suuntautuneita kuin pojat. Pääosin tämä johtunee työmarkkinoiden rakenteesta eikä niinkään tyttöjen ja poikien motivaatioeroista.

Taloudellisen laskusuhdanteen ja siitä johtuvan suuren työttömyyden vuoksi nuorten mahdollisuudet työn tekoon ovat vähentyneet. Tarkkoja lukuja vähentymisen määrästä ei ole kuitenkaan esitettävissä.

Työtehtävät. Eniten koululaisia työllistää kaupan ala, joka tutkimuksessa sisälsi erilaisia myyntitehtäviä myös kioskimyynnin, kassan työt sekä kaupan aputehtävät, muun muassa kärryjen keräilyn. Toiseksi eniten koululaisia on sijoittunut kahvila- ja ravintolatehtäviin. Yksittäisistä työtehtävistä merkittäviä ovat vielä mainosten ja lehtien jako sekä siivoustyö.

Työhön käytetty aika. Koululaisia käytetään tilapäisenä, osa-aikaisena ja kausittaisena työvoimana.

Kolmannes kaikista työssäkäyvistä teki alle kuusi viikkotuntia. Lähes 60 %:lla keskimääräinen työaika viikossa oli korkeintaan 10 tuntia. Vajaa viidennes (18 %) teki keskimäärin yli 15 tuntia. Työhön käytetty aika lisääntyi iän myötä. Lukion toisella luokalla viikkotyötuntien määrä väheni taas jonkin verran. Alle 15-vuotiaista yli puolet (63 %) teki työtä viikossa keskimäärin alle 6 tuntia, yli 10 tuntia työskenteleviä oli heistä vain 7 %.

Työtehtävien luonne vaikuttaa työhön käytettyyn aikaan. Mainosten ja ilmaisjakelulehtien jakelu, lastenhoito ja harrastuksiin liittyvät työt veivät tekijöiltään vain muutaman tunnin viikossa. Hampurilais- ja pizzaravintoloissa noin puolet teki yli 15 viikkotyötuntia. Myös muussa ravintolatyössä ja kaupan tehtävissä työaika venyi keskimääräistä pidemmäksi.

Työssäkäynnin vaikutus koulumenestykseen. Kouluhallitus antoi syksyllä 1988 lukioille ohjeen, jossa todettiin lukion oppilaiden poissaolojen lisääntyneen viime vuosina sekä poissaolojen syynä olevan usein myös työssäkäynti kouluaikana. Ohjeessa esitettiin, että koulujen tulisi tiukentaa poissaolojen valvontaa.

Tutkimukset eivät ole kuitenkaan tukeneet väitettä siitä, että koululaisten työnteko häiritsisi koulunkäyntiä. Helsingin yläasteen ja lukion oppilaiden työssäkäyntiä keväällä 1989 koskeneen tutkimuksen mukaan työssäkäyvien osuus lisääntyi jonkin verran siirryttäessä erinomaisesti menestyvistä tyydyttävästi menestyviin. Työssäkäynti ei ollut yhteydessä poikien koulumenestykseen. Tytöillä, jotka olivat poikia ahkerampia työssäkävijöitä, työssäkäynti oli sen sijaan yhteydessä huonoon koulumenestykseen. Tulosten perusteella ei voitu kuitenkaan sanoa, oliko kyse siitä, että työssäkäynti olisi heikentänyt koulumenestystä vai siitä, että huonosti koulussa menestyneet tytöt olivat hakeutuneet muita hieman useammin työntekoon.

Vanhempien suhtautuminen työssäkäyntiin. Selviteltäessä aikuisväestön käsityksiä nuorten työssäkäynnin vaikutuksista, on käynyt ilmi, että vajaa kolmannes vastaajista uskoi ainakin jossain määrin, että koululaisten työssäkäynti koulun ohessa on heille haitallista ja että sitä pitäisi "tuntuvasti rajoittaa". Vastaajien enemmistö oli kuitenkin taipuvainen näkemään koululaisten lukukausien aikaisen työssäkäynnin terveenä pyrkimyksenä irtautua vanhempien ja koulun liiallisesta holhouksesta ja luonnollisena ja hyväksyttävänä osana nuorisolle ominaisesta kokeilevasta elämäntyylistä.

Koulunkäynnin eri vaiheissa on työelämään tutustumista lisäksi laajennettu siten, että nuo-

ret ovat kouluaikana työpaikoilla lyhyen ajan. Nuoret eivät saa rahallista korvausta näiltä työskentelyjaksoilta.

Työnteon syyt ja merkitys nuorille. Nuorten toiveiden mukaisessa työssä korostuvat itsenäisyys, mahdollisuus toteuttaa itseään ja tuottaa näkyvää tulosta. Omaa minäkuvaansa etsivälle ja kokoavalle nuorelle työ voi antaa mahdollisuuden omien kykyjen kokeiluun ja testaamiseen, kokemuksien kartuttamiseen uusilla elämän aloilla. Työtehtävissä onnistuminen taas voi antaa itseluottamusta ja nostaa itsetuntoa. Tähän liittyy myös sosiaalinen asema, jonka työ antaa nuorelle koululaiselle. Tutkimusten mukaan erityisesti työssä käyminen voi nostaa koululaisen arvostusta omassa vertaisryhmässä. Työntekoon liittyy aikuisuuden tunnusmerkkinä itsenäisyyttä. Myös perheessä voi työssä käyminen lisätä nuoren arvostusta.

Koululaiselle työssä käyminen tuo uusia sosiaalisia kontakteja myös muihin aikuisiin kuin omiin vanhempiin ja opettajiin, vaikka sitoutuminen työyhteisöön ei tilapäiselle työntekijälle olekaan samanlainen kuin vakituiselle työntekijälle.

Työn eri merkitykset painottuvat eri tavoin nuorten elämäntilanteiden mukaan. Nuori pyrkii aktiivisesti suuntaamaan toimintaansa ja tekemään tilanteen sallimia valintoja niiden arvojen pohjalta, jotka hänelle ovat merkityksellisiä.

Työnteon hyvinä puolina koululaiset ovat tuoneet esiin rahan ansaitsemisen lisäksi mahdollisuuden tutustua työelämään ja erilaisiin ammatteihin sekä saada niistä kokemusta, mikä voi auttaa ammatinvalinnassa. Työ on nähty vastapainona koululle sekä toisaalta myös opiskeluun innostavana.

Työnteon huonoina puolina on tuotu esiin väsymys, vapaa-ajan vähäisyys, tottumus omaan rahaan ja suureen kulutukseen sekä työkokemuksen yksipuolisuus.

Peruskoulun keskeyttäminen. Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus on yhteistyössä Helsingin työvoimatoimiston, sosiaaliviraston ja kriminaalihuoltoyhdistyksen kanssa teettänyt tutkimuksen ilman työtä elävistä nuorista (Mustola, 1991). Koulun sisäisiä mahdollisuuksia estää koulusta putoamista ja vaihtoehtoisia mahdollisuuksia suorittaa peruskoulu on tutkittu (Fredriksson, 1989). Nuorten kannalta onnistuneita kokeiluja on tehty muun muassa Vantaalla ja Helsingissä.

Peruskoulun päästötodistuksesta on tullut eräänlainen kansalaisoikeuspassi, jota ilman ei pääse jatkokoulutukseen, eikä aina edes töihin. Peruskoulun keskeyttää arviolta 2 % ikäluokasta ja koulusta putoamisen arvioidaan olevan lisääntymässä Helsingissä ja muualla pääkaupunkiseudulla.

Vaihtoehtoisia, muita kuin koulumaisia koulutusväyliä tarvitaan niille, jotka eivät saa suoritetuksi perinteisellä tavalla koulua loppuun. Joidenkin nuorten kohdalla onnistunut ratkaisu on ollut "pannuakatemia". Tämä on ollut Helsingin nuorisoasiainkeskuksen, sosiaaliviraston, työväenopiston ja kouluviraston yhteistyössä järjestämä kokeilu, jossa nuoret ovat voineet joustavasti paikata puuttumaan jääneen peruskoulun oppimäärän ja saada peruskoulun päästötodistuksen.

Niille nuorille, jotka ovat saaneet peruskoulunsa päätökseen, mutta jotka eivät ole kiinnostuneita jatkokoulutuksesta, olisi tarjottava muita vaihtoehtoja koulumaisen ammattikoulun sijasta. Erilaiset työn ohessa ja työn avulla tapahtuvat koulutusväylät olisivat omiaan lisäämään sellaisten nuorten jatkokoulutusmotivaatiota, jotka ovat halukkaita suuntautumaan käytännön ammatteihin.

Nuorille sattuneet tapaturmat

Ikä, toimiala ja ammatti. Työsuojeluhallituksen tilastotiedotuksen (4/91) mukaan vuosina 1975—1989 alle 18-vuotiaille sattui yhteensä 17 kuolemaan johtanutta työtapaturmaa. Alle 18-vuotiaille sattui 1989 yhteensä 2158 työtapaturmaa. Nuorille sattuneet tapaturmat ovat yleensä lievempiä kuin aikuisille sattuneet.

Lähes kaikkien tapaturman uhriksi joutuneiden työsuhde työnantajaansa oli tapaturman sattuessa kestänyt alle vuoden. Lukujen merkitystä arvioitaessa on otettava huomioon alle 18-vuotiaiden työsuhteiden lyhytaikaisuus, sillä tämän ikäisten työ kohdistuu yleensä kesäloma-aikaan. Vuoden 1989 kesäkuussa työhön otetuista tapaturmissa vahingoittuneista 73 %:lle tapaturma sattui joko kesäkuussa tai heinäkuussa.

Taulukossa 1 kuvataan tapaturmien jakautumista iän mukaisesti.

Taulukko 1. Tapaturmat iän mukaan

Ikä	Lkm	%
18 (s.1971)	899	41,6
17 (s.1972)	789	36,6
16 (s.1973)	330	15,3
15 (s.1974)	83	3,8
14 (s.1975)	40	1,9
18 (s.1971)	899	41,6
13 (s.1976)	17	0,8
Yhteensä	2 158	100,0

Nuorille työntekijöille sattuneiden tapaturmien jakautuminen toimialoittain on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2. Alle 18-vuotiaiden ja koko palkansaajaväestön työtapaturmat (%) toimialan mukaan

Toimiala	Tapaturmat		
	Alle 18-vuotiaat Lkm	%	Kaikki palkansaajat %
Talonrakentaminen ja rakennusten viimeistely (35—36)	353	16	21
Kauppa (41—45)	231	11	7
Koulutus ja tutkimus (85—86)	222	10	3
Elintarvikkeiden, juomien ja tupakan valmistus (11)	156	7	6
Metallituotteiden valmistus (24)	142	7	6
Puutavaran ja puutuotteiden valmistus (14)	111	5	6
Kiinteistö-, puhtaus- ja vuokrauspalvelut (65—67)	111	5	4
Muut	832	39	47
Yhteensä	2 158	100	100

Nuorten tapaturmista sattui 15 % konepaja- ja rakennusmetallityössä, 13 % talonrakennustyössä, 6 % varastotyössä, 6 % keittiö- ja ravintolatyössä, 5 % kiinteistönhoito- ja siivoustyössä, 3 % puutarha- ja puistotyössä, 3 % maatilataloudessa ja eläintenhoitotyössä sekä 49 % muissa töissä.

Tapaturmien aiheuttajat. Tapaturman aiheuttajalla yritetään kuvata sitä työympäristöön tai siinä käytettävään tekniikkaan liittyvää tekijää, joka oli yhteydessä tapaturman syntyyn joko suoranaisesti tai välillisesti työntekijän oman käyttäytymisen kautta. Taulukossa 3 esitetään tapaturmat aiheuttajan mukaan.

Taulukko 3. Alle 18-vuotiaiden ja koko palkansaajaväestön (%) työtapaturmat aiheuttajan mukaan

Tapaturman aiheuttaja	Alle 18-vuotiaat Lkm	%	Kaikki palkansaajat %
Koneet (0)	365	17	12
Kuljetus- ja nostolaitteet (1)	206	10	10
Käsityökalut ja käsityökoneet (2)	287	13	11
Muut laitteet ja rakenteet (3)	121	6	5
Kemialliset aineet (4)	28	1	2
Työskentely- ja kulkutasot (511—525)	500	23	24
Muu työympäristö (527—541)	281	13	14
Fyysinen ponnistus (6)	292	13	19
Muut aiheuttajat (7)	78	4	3
Yhteensä	2 158	100	100

Konetapaturmia sattui alle 18-vuotiaille viisi prosenttiyksikköä enemmän kuin muille palkansaajille. Yksittäisistä koneryhmistä tapaturmia sattui eniten leikkureilla (85), sahoilla ja katkaisukoneilla (56) sekä porakoneilla ja sorveilla (34). Leikkurien käytön yhteydessä työtapaturmista sattui 40 % tilanteessa, jossa työntekijän työkokemus työssä oli alle kuukausi.

2.3. Kansainvälinen kehitys ja Pohjoismaiden lainsäädäntö

Euroopan neuvoston sosiaalinen peruskirja

Euroopan neuvoston sosiaalinen peruskirja tuli voimaan vuonna 1965. Suomi allekirjoitti peruskirjan ja sen lisäpöytäkirjan vuoden 1990 helmikuussa. Suomen osalta ne peruskirjan lainsäädännön alaan kuuluvat määräykset, joita Suomi on sitoutunut noudattamaan, tulivat voimaan toukokuussa 1991 (SopS 43 ja 44/91).

Sopimuksella Suomi on sitoutunut lasten ja nuorten oikeutta suojeluun koskevan 7 artiklan mukaisesti

— määräämään, että vähimmäisikäraja työhönottoa varten on 15 vuotta; poikkeuksen voivat muodostaa erikseen määritetyt kevyet työt, joista ei koidu vahinkoa lasten terveydelle, moraalille eikä koulutukselle,

— määräämään korkeamman vähimmäisikärajan työhönottoa varten silloin, kun kysymyksessä ovat erikseen määritetyt vaarallisina tai epäterveellisinä pidetyt työt,

— määräämään, ettei oppivelvollisuuden alaisina olevia henkilöitä saa ottaa sellaiseen työhön, joka estäisi heitä hyödyntämästä täysipainoisesti koulutustaan,

— määräämään alle 16-vuotiaiden työajan rajoitettavaksi heidän kehityksensä ja etenkin heidän ammatillisen koulutuksen tarpeensa edellyttämällä tavalla,

— tunnustamaan nuorten työntekijöiden ja harjoittelijoiden oikeuden kohtuulliseen palkkaan tai muihin tarkoituksenmukaisiin korvauksiin,

— määräämään, että alle 18-vuotiaat työntekijät ovat oikeutettuja vähintään kolmen viikon palkalliseen vuosilomaan,

— määräämään, ettei alle 18-vuotiaita henkilöitä saa käyttää yötyössä lukuun ottamatta tiettyjä, kansallisten lakien tai säädösten määrittämiä ammatteja,

— turvaamaan erityisen suojelun niitä fyysisiä tai moraalisia vaaroja vastaan, joille lapset ja nuoret ovat alttiina, ja etenkin sellaisia vaaroja vastaan, jotka välittömästi tai välillisesti aiheutuvat heidän työstään.

Suomi ei ratifioinut sopimuskohtaa, jonka mukaan nuorten henkilöiden normaalin työajan puitteissa ammatilliseen koulutukseen työnantajan suostumuksella käyttämä aika luetaan työaikaan kuuluvaksi. Kun Suomessa alle 18-vuotiaille työntekijöille, jotka työskentelevät vaarallisiksi luokitelluissa ammateissa, ei järjestetä säännöllisesti vähintään kerran vuodessa lääkärintarkastuksia, Suomi ei myöskään ratifioinut tällaista menettelyä edellyttävää 7 artiklan 9 kohtaa.

Euroopan neuvosto on lisäksi 18 päivänä helmikuuta 1972 hyväksynyt suosituksen nuorten henkilöiden suojelusta työssä (Resolution (72)4 on the protection of young persons at work). Suositus ei velvoita jäsenmaita muuttamaan lainsäädäntöään sen mukaiseksi.

Suosituksessa, jota sovelletaan eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta kaikkeen alle 18-vuotiaiden nuorten henkilöiden työhön riippumatta heidän oikeussuhteensa luonteesta, on yksityiskohtaisia määräyksiä muun muassa työhön pääsyn vähimmäisiästä, työajan pituudesta ja sijoittelusta, ylityöstä, lepoajoista, vuosilomasta ja nuorille tehtävistä lääkärintarkastuksista.

Kansainvälinen työjärjestö

Suomi on ratifioinut Kansainvälisen työjärjestön (ILO) 26 päivänä kesäkuuta 1973 hyväksymän yleissopimuksen n:o 138, joka koskee työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää (SopS 87/76). Sopimus on tullut Suomessa voimaan 13 päivänä tammikuuta 1977.

Sopimuksen mukaan työhön pääsemisen yleinen vähimmäisikä ei saa olla alempi kuin se ikä, jolloin oppivelvollisuus päättyy, ei kuitenkaan 15 vuotta alempi. Kevyen työn teettäminen 13—15 vuotiailla nuorilla on kuitenkin mahdollista, mikäli siitä ei aiheudu vaaraa nuoren terveydelle ja kehitykselle sekä mahdollisuuksille osallistua koulutukseen. Nuorelle vaaralliseksi katsottavissa töissä vähimmäisikä ei kuitenkaan saa olla 18 vuotta alempi, ellei työntekijälle ole annettu riittävää erityisohjaus-

ta ja ammattikoulutusta ja hänen terveyttään ja turvallisuuttaan ole taattu, jolloin vähimmäisikä voi olla 16 vuotta.

Yleissopimus ei koske perus-, ammatti- tai teknillisissä kouluissa tai muissa oppilaitoksissa tehtävää työtä.

ILO:n sopimukseen ei sisälly työaikamääräyksiä.

Euroopan yhteisöt

Euroopan talousyhteisön komissio on 31 päivänä tammikuuta 1967 antanut suosituksen kaikille jäsenvaltioille nuorten työntekijäin suojelusta (n:o 125/67). Sen vähimmäisikää ja työaikoja koskevat kohdat ovat samankaltaisia kuin Euroopan neuvoston vuodelta 1972 olevassa suosituksessa. Euroopan yhteisöjen (EY) suositus ei velvoita jäsenmaita kansallisen lainsäädännön mukauttamiseen.

EY:ssä valmistellaan direktiiviä nuorten työntekijöiden suojelusta. Direktiiviluonnos sisältää ehdotuksia työ- ja lepoajoista, perehdyttämisestä, terveysvalvonnasta, kiellosta suorittaa vaarallisia töitä sekä sosiaaliturvajärjestelmän piiriin kuulumisesta. Siinä kiinnitetään huomiota työnantajan velvollisuuteen olla selvillä sekä tiedottaa seikoista, jotka voivat vaarantaa nuoren fyysisen tai henkisen terveyden.

Ruotsi

Ruotsin työympäristölain (arbetsmiljölagen 1977:1160) mukaan alle 16-vuotias ei saa työntekijänä eikä muutoinkaan tehdä työtä ennen sitä kalenterivuotta, jona hän täyttää 16 vuotta eikä myöskään ennen kuin hän on suorittanut oppivelvollisuutensa. Nuori, joka on täyttänyt 13 vuotta, saa kuitenkin tehdä kevyttä työtä, joka ei vaikuta haitallisesti hänen terveyteensä, kehitykseensä tai koulunkäyntiinsä.

Lisäksi alle 13-vuotiaat saavat työsuojeluhallituksen päätöksellä tehdä hyvin kevyitä töitä muun muassa oman perheenjäsenen harjoittamassa maataloudessa, taiteellisissa esityksissä sekä harrastustoiminnan piirissä.

Kalenterivuoden aikana vähintään 16 vuotta täyttävän ja oppivelvollisuuden suorittaneen alaikäisen työaika saa yhteensä olla enintään yhdeksän tuntia vuorokaudessa ja 45 tuntia viikossa. Työtä ei saa tehdä kello 22:n ja 5:n välillä. Kuitenkin 17 vuotta täyttänyt saa työskennellä kello 23:een asti.

Sellaisen alaikäisen, joka ei kalenterivuoden aikana vielä täytä 16 vuotta tai joka ei ole suorittanut oppivelvollisuuttaan, vuorokautinen työaika saa kouluaikana olla yhteensä enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Viikoittainen työaika saa kouluaikana olla yhteensä enintään 12 tuntia. Viittä päivää pidemmän koulun loma-ajan aikana työaika saa olla enintään 40 tuntia viikossa. Työtä ei saa tehdä kello 19:n ja 6:n välillä.

Nuorten on saatava vähintään 36 tunnin yhtämittainen viikkolepo jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden. Viikkolepo on sijoitettava aina kun mahdollista viikonloppuun. Niiden nuorten, jotka ovat työssä ennen sitä vuotta, jona he täyttävät 16 vuotta, tai jotka eivät ole suorittaneet oppivelvollisuuttaan, viikkolepo on sijoitettava lukujärjestyksen mukaisen opetuksen ulkopuolelle.

Työn tekeminen edellyttää holhoojan lupaa. Koulupäivinä ennen koulun alkua tai sen jälkeen lukukauden aikana yli viitenä koulupäivänä tehtävää työtä varten tarvitaan lisäksi koulun johdon lupa.

Työsuojeluhallitus voi antaa määräyksiä muun muassa nuorille sopivista tai nuorilta kielletyistä töistä sekä työaikojen pituudesta ja sijoittelusta. Ammattientarkastaja voi myöntää tiettyä alaikäistä tai tiettyä työtä varten poikkeuksia vuorokautisesta ja viikoittaisesta työajasta, työajan sijoittelusta, viikkolevosta ja vuosilomasta.

Norja

Norjan työympäristölain (Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø, 4.2.1977) mukaan ansiotyötä voi tehdä 15 vuotta täyttänyt tai 9-vuotisen nuorisokoulun suorittanut. Lain poikkeussäännöksen mukaan 13—15-vuotiaat voivat kuitenkin tehdä ansiotyötä, joka ei ole vahingollista heidän terveydelleen, kehitykselleen tai koulunkäynnille. Ikärajoitukset eivät koske filmi- ja teatteriesityksiin sekä vastaaviin osallistumista. Kuitenkin alle 15-vuotiaan lapsen on saatava siihen työsuojeluviranomaisen lupa.

Alle 18-vuotiaan säännöllinen työaika on yhdeksän tuntia päivässä ja viikoittainen normaali työaika on 48 tuntia. Ylityö ei ole

sallittua. Alle 16-vuotiaat lapset eivät saa tehdä työtä kello 21:n ja 7:n välisenä aikana, ja 16—18-vuotiaat eivät saa tehdä työtä kello 23:n ja 6:n välisenä aikana. Ammattikoulutukseen liittyen voi työsuojeluviranomainen sallia yli 16-vuotiaiden henkilöiden työskentelyn kello 23:n ja 6:n välillä. Peruskoululaki rajoittaa työajan sijoittamisen siten, että se estäisi koulunkäyntiä.

Alle 18-vuotiailla nuorilla on oltava vapaata vähintään neljä viikkoa vuodessa, mistä vähintään kaksi viikkoa kesäaikana.

Tanska

Lasten ja nuorten työntekoa koskevat perussäännökset sisältyvät työympäristölakiin (Lov nr.681 af 23. december 1975 om arbejdsmiljø). Sen nojalla työministeriö on antanut erikseen päätöksen nuorten vaarallisesta työstä, nuorten ilta- ja yötyöstä sekä lasten kevyestä ansiotyöstä.

Nuorella tarkoitetaan 15 vuotta täyttänyttä mutta alle 18-vuotiasta henkilöä ja lapsella alle 15-vuotiasta. Pääsääntö on, että ansiotyötä voi tehdä vain 15 vuotta täyttänyt. Alle 15-vuotiaat lapset saavat kuitenkin tehdä lähinnä kevyttä aputyötä sekä määrättyjä kevyitä itsenäisiä töitä, mutta eivät milloinkaan vaarallista työtä. Heidän työaikaansa koskevat erityiset rajoitukset.

Nuoren työaika ei saa normaalisti ylittää samassa työssä olevan aikuisen tavanomaista työaikaa. Vuorokautinen työaika ei saa milloinkaan ylittää 10 tuntia. Työaikaan täytyy sisältyä sopivat ruoka- ja lepoajat. Lasten päivittäinen työaika kevyessä aputyössä ja kevyemmässä, itsenäisessä työssä saa koulupäivinä olla enintään kaksi tuntia ja koulusta vapaina päivinä ja lomien aikana kahdeksan tuntia. Lasten yhteenlaskettu viikoittainen työaika saa olla enintään 12 tuntia. Loma-aikoina voi 10 vuotta täyttäneiden lasten yhteenlaskettu viikoittainen työaika kuitenkin olla viikossa pitempi: 20 tuntia 10 vuotta täyttäneillä ja 40 tuntia 13 vuotta täyttäneillä.

Erityisissä olosuhteissa nuori voi tehdä ylityötä, mutta se ei saa olla systemaattista eikä tavanomaista. Päivittäistä 10 tunnin työaikaa ei saa ylittää.

Työaika on sijoitettava siten, että lapsi ja nuori saa vähintään 12 tunnin yhtämittaisen lepoajan kello 20:n ja 6:n välisenä aikana. Tietyillä aloilla ja ammateissa lepoaikojen kestoa ja sijoittelua koskevat erityiset säännökset (At.meddelelse nr. 4.01.3 om børn og unges natarbejde).

Lapsen ja nuoren on saatava viikoittain vapaa vuorokausi, joka liittyy välittömästi päivittäiseen lepoaikaan. Viikoittaisen vapaavuorokauden on mikäli mahdollista oltava sunnuntaina ja mahdollisuuksien mukaan samanaikaisesti kaikilla samalla toimialalla. Vaatimus nuoren viikkolevosta katsotaan täytetyksi vain, kun enintään kuusi vuorokautta on kahden vapaavuorokauden välissä.

Kun alle 18-vuotias otetaan työhön vastoin säännöksiä, holhoojat voidaan tuomita sakkoon, jos työ tapahtuu heidän tietensä.

Islanti

Lasten ja nuorten työtä koskevat perussäännökset sisältyvät työympäristölain (arbejdsmiljøloven) 10 lukuun.

Lapsella tarkoitetaan alle 16-vuotiasta henkilöä. Lapsi voidaan ottaa kevyeen, suhteellisen vaarattomaan työhön. Alle 14-vuotias lapsi voidaan ottaa vain kevyeen (helppo) ja vähemmän vaaralliseen työhön.

Nuorten, jotka ovat 14- ja 15-vuotiaita, työaika ei saa ylittää samanlaisessa työssä olevien aikuisten työaikaa. Valtion ammattientarkastuksen johto voi antaa erityisiä säännöksiä 16- ja 17-vuotiaita nuoria varten siitä, missä määrin he voivat työskennellä yli alan normaalin työajan sekä työhönoton rajoittamisesta tietyissä olosuhteissa. 14- ja 15-vuotiaiden työaika ei saa ylittää yhteensä 10 tuntia päivässä.

Vuorokautisen lepoajan tulee 16- ja 17-vuotiailla nuorilla olla vähintään 12 tuntia. Lepoajan on yleensä käsitettävä kello 20:n ja 6:n välinen ajanjakso.

Valtion ammattientarkastuksen johto voi antaa erityisiä säännöksiä 16- ja 17-vuotiaita nuoria varten työajan pituudesta ja sen sijoittelusta sellaisia aloja ja ammatteja varten, joissa olosuhteet sitä edellyttävät.

Valtion työsuojelutarkastus vahvistaa ohjeet siitä, mitkä katsotaan kevyiksi, suhteellisen vaarattomiksi töiksi. Kevyt työ on sellaista, missä ei tarvita paljon fyysistä voimaa eli toisin sanoen taakkojen siirtämistä tai nostamista. Vähemmän vaarallinen työ on sellaista, missä ei käytetä sellaisia koneita tai työkaluja, jotka

voivat aiheuttaa onnettomuutta, missä ei ole putoamisvaaraa korkeilta paikoilta tai missä ei käytetä vaarallisia aineita.

Laissa on esimerkkiluettelo kevyistä ja vähemmän vaarallisista töistä. Siinä on lueteltuna muun muassa seuraavia töitä: lapsenvahdinta, lehtien ja postin jakelu, konttorityö, kauppatyö, puutarhanhoito ilman koneita, teollisuustyö ilman koneita, maataloustyö ilman vaarallisia koneita, kalastus ilman koneita.

Lapset, jotka ovat 14- ja 15-vuotiaita ja sitä nuorempia, eivät saa työskennellä vaarallisilla koneilla ja vaarallisessa ympäristössä. Vaarallisia koneita ovat sellaiset, jotka leikkaavat, puristavat tai painavat materiaaleja, sekä koneet, joita käytetään siirtämään materiaaleja paikasta toiseen. Laissa on aloittain luettelot vaarallisista koneista. Lisäksi siinä on luettelo vaarallisista ympäristöistä.

2.4. Nykytilan arviointi

Nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain säätämisen jälkeen on työsuojelun hallintoa ja valvontamenettelyä uudistettu. Voimassa olevassa laissa on ammattientarkastajaa koskevia säännöksiä. Ammattientarkastajan tehtävät kuuluvat nykyisin työsuojeluviranomaiselle eli yleensä sille työsuojelupiirin työsuojelutoimistolle, jonka valvontaan kyseinen työpaikka kuuluu. Myös työterveyshuoltolaki on tullut voimaan. Näillä uudistuksilla on vaikutusta nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain soveltamiseen.

Lain 14 §:n 4 momentissa on säännös menettelytavasta, jolla työnantaja voidaan velvoittaa toimituttamaan ylimääräisiä lääkärintarkastuksia nuorelle työntekijälle. Saman pykälän 5 momenttiin sisältyvät säännökset niistä menettelytavoista, joilla työnantajaa voidaan kieltää käyttämästä nuorta työntekijää sellaiseen työhön, josta aiheutuva tapaturman tai terveyden menettämisen vaara on ilmeinen. Laissa on myös eräitä muita sellaisia säännöksiä lääkärintarkastuksista, joita vastaavat säännökset sisältyvät työterveyshuoltolakiin.

Nuorista työntekijöistä annettavaa lakia uudistettaessa voidaan muusta lainsäädännöstä aiheutuva säännösten päällekkäisyys ottaa huomioon ja purkaa tarvittavin osin. Sellaisten säännösten, joita jo muun lainsäädännön perusteella sovelletaan nuoriin työntekijöihin, sisällyttäminen nuoria työntekijöitä koskevaan lakiin, ei yleensä ole tarpeellista.

Nuorten työntekijäin suojelusta annettu laki ja sen nojalla annettu asetus ovat vaikeaselkoisia. Lain pykäliin sisältyy lukuisia viittauksia toisiin pykäliin. Tällä tavalla kirjoitettuna laki on täsmällinen, mutta sen lukeminen ja ymmärtäminen on hankalaa. Tässäkin suhteessa laki on tarpeellista ajanmukaistaa.

Soveltamisala

Voimassa olevaa lakia sovelletaan metsä- ja uittotöissä vain työn turvallisuutta ja terveellisyyttä sekä työhön ottamista ja luetteloiden pitoa koskevilta osilta. Metsä- ja uittotyöt on jätetty työaikasääntelyn ulkopuolelle. Koska ne ovat kuitenkin suhteellisen rasittavia töitä, olisi tarpeellista saattaa nuoret työntekijät myös tällä alalla muita aloja vastaavasti työaikasääntelyn alaisiksi ja samalla kokonaan nuoria työntekijöitä koskevan lain piiriin.

Vastaavalla tavalla olisi tarkoituksenmukaista ottaa nuoret nykytilasta poiketen erityisen suojelun piiriin silloinkin, kun on kysymys lähisukulaisten kesken tehtävästä työstä. Perhepiirissä tapahtuvan normaalin toiminnan ei tule olla lain piirissä, mutta nuorten työsuhteessa tekemään työhön tulisi soveltaa nuoria työntekijöitä koskevia säännöksiä siitä riippumatta, tapahtuuko työnteko sukulaisten kesken vai ei.

Nuorten työntekijäin suojelusta annettu laki ei koske kotitaloutta, laivatyötä eikä pääosin myöskään työtä, jota nuori tekee kotonaan tai muuten sellaisissa olosuhteissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa sen järjestelyä.

Kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetussa laissa on otettu huomioon alan poikkeava luonne ja sen edellyttämät vaatimukset. Laissa on oma luku nuorista työntekijöistä. Kun työnantajan kotona kotitaloustyötä tekevän nuoren työntekijän asemaan liittyvä sääntelytarve ei olennaisesti poikkea nuoria työntekijöitä koskevista yleisistä säännöksistä, ehdotetaan kotitaloustyöntekijöiden työsuhteesta annetun lain 4 luvun kumoamista ja kotitaloustyötä koskevien säännösten sisällyttämistä ehdotetun lain 4 §:ään.

Laivatyö on tarkoituksenmukaista edelleen jättää alaa koskevan oman lainsäädännön varaan myös nuorten työntekijöiden osalta.

Nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain

ulkopuolelle on työaikasäännösten osalta jätetty sellaisissa olosuhteissa suoritettava työ, jonka järjestelyä ei voida katsoa työnantajan asiaksi. Näihin tilanteisiin on sovellettu lain turvallisuutta ja työhönottoa koskevia säännöksiä. Jotta kouluaikainen työnteko voitaisiin sallia tällaisissa töissä, olisi työaikaa tarpeellista rajoittaa. Sen vuoksi myös näissäkin olosuhteissa työskentelevät nuoret tulisi ottaa työaikasäännösten piiriin.

Työhön pääsy ja työaika

Työelämän joustavuus on lisääntynyt viime vuosina. Etenkin työaikalainsäädäntöä on muutettu yksilöllisempään suuntaan. Ihmisille on annettu mahdollisuus aikaisempaa enemmän sovittaa yksityiselämänsä ja työn vaatimukset toisiinsa. Aikuisten ja myös nuorten arvomaailma on muuttunut siten, ettei työ ole enää yhtä määräävässä asemassa kuin ennen. Nuorten osalta muutos heijastuu suhtautumisessa koulunkäyntiin. He eivät pidä koulunkäyntiä samanaikaisen työnteon esteenä tai koulua ja työtä pelkästään toisensa pois sulkevina vaihtoehtoina. Nuoret yhdistävät entistä useammin koulunkäynnin ja työnteon rinnakkaisiksi toiminnoiksi.

Nuorten työntekijöiden suojelusta annetussa laissa oleva kielto peruskoululaisten lukukausien aikaisesta työnteosta ei vastaa nykyajan tarpeita ja käsityksiä. Usein työ on tilapäistä, eikä nuori sitoudu jatkuvaan tai kerrallaan kauan kestävään työntekoon. Tällaista pienimuotoista työntekoa ei yleensä mielletä lainvastaiseksi menettelyksi, vaan pikemminkin kieltoa pidetään vanhentuneena. Käytäntö on osoittanut, että koulutyön aikaista työnteon ehdotonta kieltoa on tarvetta lieventää. Koulunkäynnin on kuitenkin oltava ensisijainen työntekoon nähden. Näin ollen on turvattava se, ettei työssä käyminen muodostu nuorelle tai hänen koulunkäynnilleen haitaksi.

Voimassa olevan lain työaikaa koskevat säännökset, peruskoululaisten lukukausien aikaista työnteon kieltoa lukuun ottamatta, vastaavat hyvin nuorten työaikasuojelun tarvetta. Alle 15-vuotiaiden vuorokautisen työajan sijoittelun siirtäminen kuitenkin tunnilla eteenpäin ottaisi nykyistä paremmin huomioon nuorten unen tarpeen sekä vastaisi myös yleensä tapahtunutta vuorokausirytmin siirtymistä samoin kuin kauppojen pidentyneitä aukioloaikoja. Kun kaupat ovat nuorten suuri työllistäjä, asialla olisi merkitystä työn saamisen kannalta.

Työn sopivuuden arviointi

Voimassa olevan lain mukaan asetuksella voidaan säätää nuorelle työntekijälle annettavasta työsuojelukirjasta. Työsuojelukirja ei ole osoittautunut käyttökelpoiseksi ja sitä koskeva asetuksen säännös on kumottu. Sen vuoksi lakiehdotukseen ei ole enää sisällytetty työsuojelukirjaa koskevaa säännöstä.

Työnantajalle samoin kuin nuorelle työntekijälle itselleen sekä hänen huoltajalleen on tärkeätä voida varmistua siitä, että se työ, jota aiotaan teettää alle 15-vuotiaalla nuorella työntekijällä, on lakiehdotuksen 2 §:n 2 momentissa tarkoitettua kevyttä työtä. Sen määritteleminen, onko kyseessä kevyt työ tai vastaavasti vaarallinen työ, kuuluu työsuojeluviranomaisen valvontatehtävään. Tarkastusten yhteydessä tämän tapainen asia tulee esille silloin, kun työ on jo käynnissä. Silloin kun työn laadusta halutaan varmistua etukäteen, voidaan valvovan viranomaisen käsitys asiasta pyytää ennakolta.

Tarvittavat poikkeukset

Voimassa olevan lain mukaan työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi myöntää poikkeuksia lain säännöksistä. Poikkeuslupajaosto voi antaa luvan teettää 15 vuotta täyttäneellä nuorella ylityötä enintään 40 tuntia vuodessa muuten sallittujen 80 tunnin lisäksi. Se voi 16 vuotta täyttäneiden osalta antaa luvan tehdä yötyötä kolmeen tai useampaan vuoroon järjestetyssä työssä, sallia nuoren pitämisen yötyössä muutoinkin kuin kolmeen tai useampaan vuoroon järjestetyssä työssä sekä antaa luvan poiketa vuorokautisen lepoajan vähimmäisvaatimuksesta.

Työelämää ja koulua pyritään entistä enemmän lähentämään toisiinsa sekä tutustuttamaan nuoria jo koulun aikana työelämään. Työssäoloa käytetään toisinaan jopa edistämään koulun suorittamista. Tällöin voi sattua tilanteita, joihin ei ennakolta osata varautua, ja jolloin koulun ja työn yhteensovitus tai työhön osallistuminen tarkoituksenmukaisella tavalla ei täysin onnistu lain työaikasäännösten puit-

teissa. Sen vuoksi olisi tarpeellista, että poikkeuslupajaosto voisi yksittäistapauksessa antaa luvan poiketa lain työaikasäännöksistä ja harkita tapauskohtaisesti luvan rajat ja edellytykset. Tällä ei ole kuitenkaan tarkoitus vaikuttaa lupakynnyksen alenemiseen sinänsä.

Voimassa olevassa laissa holhoojaan kohdistuva rangaistus siitä, että holhooja on tehnyt työsopimuksen nuoren puolesta tai sallinut nuoren olla työssä vastoin lain säännöksiä, ei vastaa vastaa enää yleistä oikeuskäsitystä. Lain tai sen nojalla annettujen säännösten rikkomisesta ehdotetaan rangaistavaksi työlainsäädännössä yleisesti omaksutulla tavalla ainoastaan työnantajaa tai tämän edustajaa.

3. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Voimassa oleva laki on nimeltään laki nuorten työntekijäin suojelusta. Kun ehdotetun lain sisältö käsittäisi laaja-alaisesti nuorten työntekoa ja työsuhdetta koskevia säännöksiä, ehdotetaan lain nimeksi laki nuorista työntekijöistä. Uusi nimi myös erottaisi kumottavaksi ehdotettavan ja uuden lain selvästi toisistaan.

Ehdotuksella pyritään ajanmukaistamaan nuorten työntekoa koskevat säännökset sekä sisällöllisesti että myös lakiteknisesti. Muun lainsäädännön muuttuminen on aiheuttanut tarpeen muuttaa vastaavalla tavalla nuorten työntekijäin suojelusta annettua lakia. Toisaalta nuoria työntekijöitä koskevat säännökset ehdotetaan mahdollisuuksien mukaan koottavaksi samaan lakiin. Tällä perusteella ehdotetaan, että kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 4 luvun nuoria työntekijöitä koskevat säännökset kumotaan ja tarpeellisin osin siirretään ehdotettuun lakiin.

Merkittävin uudistus voimassa olevaan lakiin verrattuna on ehdotus siitä, että oppivelvollisten nuorten sallittaisiin, tosin hyvin rajoitetusti, tehdä työtä myös kouluaikana eikä ainoastaan lomien aikana.

Muutos koskisi lähinnä peruskoulun yläasteen oppilaita, joiden lukukausien aikainen työnteko ei nyt ole sallittua, mutta jotka kuitenkin jossain määrin tekevät ansiotyötä muulloinkin kuin lomillaan. Kun on ilmeistä, että koululaisten työssäkäyntiä sinänsä ei nyt mielletä lainvastaiseksi toiminnaksi, on aiheellista ajanmukaistaa laki vastaamaan yleistä käsitystä oikeasta ja sallittavasta menettelytavasta.

Työhön pääsyä koskevien säännösten väljentämistä on katsottava laajemminkin nuorten työhön tutustumisen näkökulmasta. Nuorten ohjaamiseen koulutus- ja työuran alkuun on viime aikoina kiinnitetty runsaasti huomiota. Nuorten työelämään tutustuttamisen kehittäminen on noussut korostetusti esille koulutusjärjestelmissä, työelämässä ja nuorten työasenteissa.

Työnteon salliminen lisäisi myös nuorten mahdollisuuksia koulun järjestämien lyhyiden työelämään perehdyttämisjaksojen lisäksi saada kokemusta tavallisesta työssäolosta, jossa myös nuoreen noudatetaan työelämän pelisääntöjä. Samalla se lähentäisi toisiinsa myönteisellä tavalla koulua ja työelämää vastaamaan nykyistä paremmin nuorten elämänvaiheiden uudenlaista limittymistä. Kouluaikaisen työn sallimisella tavoitellaan myös sitä, että työtä tekevät nuoret saataisiin paremmin lain tarjoaman suojan ja virallisen valvonnan piiriin. Työnteko sallittaisiin, mutta sille asetettaisiin tietyt rajat, jotka osoittavat, että koulunkäynti on työhön nähden ensisijaista.

Ehdotuksella pyritään myös selkeyttämään lakia. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi on ikärajoja ehdotettu yhtenäistettäväksi siten, että 15 vuoden ikä olisi yleensä ratkaiseva työaikasäännösten soveltamisen kannalta. Voimassa olevassa laissa 16 vuotta täyttäneiden nuorten työajat voidaan sijoittaa osittain eri tavalla kuin tätä nuorempien. Koska työhön ottaminen on iän ohella edelleen kytketty myös oppivelvollisuuden suorittamiseen, eivät työajat kuitenkaan voi kaikissa tilanteissa määräytyä yksistään iän perusteella. Lukukauden aikana tehtävässä työssä voi oppivelvollisuutensa jo suorittaneen lukiolaisen tai ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelevan nuoren työaika olla pitempi kuin saman ikäisen peruskoululaisen, joka ei vielä ole suorittanut oppivelvollisuuttaan.

Voimassa olevassa lainsäädännössämme ei ole säännöstä, jonka perusteella nuoret voisivat yleisistä työhön pääsyä koskevista säännöksistä poiketen työsuhteessa ollen osallistua taideesityksiin ja vastaaviin tilaisuuksiin. Kun nuoria kuitenkin käytetään teattereissa ja muotinäytöksissä sekä vastaavanlaisissa tilanteissa sellaisissa tehtävissä, joissa heitä ei voida kor-

vata aikuisilla, olisi aiheellista sisällyttää asiasta säännös kansainvälisten sopimusten mukaisesti ehdotettuun lakiin.

Lakiehdotuksen mukaan alle 14-vuotiaiden nuorten osallistuminen taide-esityksiin ja vastaavanlaisiin tilaisuuksiin sallittaisiin. Työsuhteessa tapahtuva työskentely edellyttäisi aina yksittäistapauksessa annettavaa työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston lupaa.

4. Esityksen vaikutukset

4.1. Taloudelliset vaikutukset

Esityksellä ei ole julkistaloudellisia vaikutuksia. Myöskään elinkeinoelämälle tai kotitalouksille sillä ei ole merkittäviä taloudellisia vaikutuksia. Elinkeinoelämälle esitys mahdollistaisi nykyistä joustavamman nuorten työhön oton.

Esitys mahdollistaisi peruskoulun yläasteen oppilaiden työssäkäynnin pienimuotoisesti koulutyön aikana ja antaisi siten nuorille lisäansiomahdollisuuden. Koska sallitut tuntirajat olisivat matalat ja nuoret voisivat sen vuoksi tehdä työtä vain suhteellisen vähän, ei tulojen lisäys olisi kovin suuri. Myöskään perheiden toimeentulon kannalta esityksellä ei ole merkitystä. Nuorten kouluaikaiset tulot käytetään yleensä muuhun kuin perustarpeiden hankkimiseen.

4.2. Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset

Esityksellä ei ole organisatorisia tai henkilöstövaikutuksia julkisyhteisöille. Myöskään yksittäisille työpaikoille sillä ei ole vastaavia vaikutuksia.

5. Asian valmistelu

5.1. Valmisteluvaiheet ja -aineisto

Nuorten työntekijöiden asemaa on selvitetty työsuojeluhallituksen asettamassa työryhmässä vuonna 1983. Työryhmä kartoitti nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain ja nuorten työntekijäin käyttämisestä vaarallisiin töihin annetun asetuksen epäkohdat ja selvitti, miten epäkohtia voitaisiin säännöksiä muuttamalla vähentää.. Sosiaali- ja terveysministeriön 15 päivänä lokakuuta 1984 asettama nuorten työntekijäin työsuojelutyöryhmä 1984 selvitti nuorten työntekijöiden käyttämistä vaarallisiin töihin. Valtioneuvoston 7 päivänä joulukuuta 1989 asettama työolokomitea (komiteanmietintö 1991:37) teki toimenpide-ehdotuksia nuorten työelämävalmiuksien kehittämisestä.

Työministeriön 7 päivänä marraskuuta 1990 asettaman nuorten työsuojelun kehittämistoimikunnan tehtävänä toimeksiannon mukaan oli ajanmukaistaa nuorten työntekijäin suojelusta annettuja säännöksiä sekä tehdä ehdotus tarvittaviksi lainsäädäntö- ja muiksi toimenpiteiksi. Toimikunta sai mietintönsä (komiteanmietintö 1992:10) valmiiksi 31 päivänä tammikuuta 1992. Mietinnössä ehdotetaan säädettäväksi laki nuorista työntekijöistä sekä muutettavaksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain eräitä säännöksiä.

5.2. Lausunnot

Nuorten työsuojelun kehittämistoimikunnan mietinnöstä pyydettiin tärkeimpien viranomaisten, elinkeinoelämän ja työmarkkinajärjestöjen sekä lastensuojeluyhdistysten lausunnot. Lausunnonantajien selvä enemmistö suhtautui myönteisesti toimikunnan esittämiin ehdotuksiin, joskin joidenkin säännösehdotusten osalta esitettiin myös huomautuksia. Työsopimuksen muotoa ja toisaalta nuorelle työntekijälle työsuhteen ehdoista annettavaa kirjallista ilmoitusta koskeva säännösehdotus on selkeimmin jakanut lausunnonantajien mielipiteet. Myös työsuojeluviranomaisen mahdollisuutta myöntää poikkeuslupia 15 vuotta täyttäneiden nuorten työntekijöiden työaikoihin ja niiden sijoitteluun on arvosteltu. Lausunnoista on tehty tiivistelmä työministeriössä.

Esitys perustuu nuorten työsuojelun kehittämistoimikunnan ehdotuksiin. Lausunnoissa esitetyt lakiehdotuksen yksityiskohtia koskevat huomautukset on pyritty mahdollisuuksien mukaan ottamaan huomioon esitystä valmisteltaessa.

6. Riippuvuus kansainvälisistä sopimuksista

Nuoria työntekijöitä koskevassa lakiehdotuksessa on otettu huomioon työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille ehdoista,

joita sovelletaan sopimuksessa tai työsuhteessa 14 päivänä lokakuuta 1991 annettu EY:n neuvoston direktiivi, (91/533/ETY). Direktiivin mukaan työntekijällä on oikeus saada kirjallisessa muodossa tiedot keskeisistä työsuhteessa noudatettavista ehdoista. Direktiivissä on lisäksi luetteloitu niitä asioita, joita on pidettävä keskeisinä työsuhteen ehtoina sekä selvennetty sitä, minkälaista asiakirjaa käyttäen tiedottamisvelvollisuus katsotaan täytetyksi. Direktiivi tulee voimaan kesällä 1993. Vuoden siirtymäajan vuoksi direktiivi tulee Suomea sitovaksi kesällä 1994, mikäli Euroopan talousalueesta tehty sopimus on tuolloin ratifioitu ja Suomea sitovana voimassa.

Kun työsopimuslain 4 §:n mukaan työsopimuksen tekeminen ei edellytä kirjallisen sopimuksen käyttöä ja kun työnantajalla ei myöskään ole ilman työntekijän pyyntöä velvollisuutta antaa tälle kirjallisessa muodossa tietoja työsuhteessa noudatettavista ehdoista, joudutaan työsopimuslakiin tekemään sen ja direktiivin välisistä eroista johtuvat muutokset. Työsopimuslain muuttamista koskeva hallituksen esitys on tarkoitus antaa syksyllä 1993. Kun nuoria työntekijöitä koskevan lakiehdotuksen 1 §:ssä edellä mainitun lain soveltamisen ohella viitataan muun lainsäädännön soveltamiseen nuorten työntekijöiden työsuhteissa, tulevat direktiivin asettamat vaatimukset täytetyiksi työsopimuslain muutoksen yhteydessä.

Suomi on ratifioinut ILO:n yleissopimuksen n:o 138 työhön pääsemiseksi vaadittavasta vähimmäisiästä ja on siten velvollinen noudattamaan sen määräyksiä. Nyt ehdotetut muutokset täyttävät mainitun yleissopimuksen vaatimukset.

Suomi on niin ikään allekirjoittanut Euroopan neuvoston sosiaalisen peruskirjan ja sen lisäpöytäkirjan vuoden 1990 helmikuussa. Suomen osalta ne peruskirjan lainsäädännön alaan kuuluvat määräykset, joita Suomi on sitoutunut noudattamaan, ovat tulleet voimaan toukokuussa 1991. Ehdotetut säännökset täyttävät ne peruskirjan vaatimukset, joihin Suomi on sitotunut. Sen sijaan nyt ehdotetun lain säännökset eivät mahdollista ratifioimatta jätettyjen sopimuskohtien ratifioimista.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotuksen perustelut

1 luku. **Yleiset säännökset**

1 §. *Soveltamisala.* Laki koskisi alle 18-vuotiaita nuoria henkilöitä. Heistä käytetään laissa nimitystä nuori työntekijä siitä riippumatta, mikä heidän työntekosuhteensa oikeudellinen luonne on. Yleensä nuoret työskentelevät työsopimussuhteessa. Kun virkasuhteessa tehtävä työ on yleensä samantapaista kuin työsopimussuhteessa tehtävä työ, olisi tarkoituksenmukaista sisällyttää se lain soveltamisalaan edelleen aikaisemman lain mukaisesti siitä huolimatta, että nuoret iästään johtuen eivät kovin yleisesti ole virkasuhteessa.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan lain soveltamisalaa laajennettavaksi siten, että 3 luvun säännöksiä sovellettaisiin työ- ja virkasuhteessa tehtävän työn lisäksi muuhunkin sellaiseen alle 18-vuotiaiden tekemään työhön, johon sovelletaan työturvallisuuslakia. Säännösehdotus vastaa voimassa olevan nuorten työntekijäin suojelusta annetun asetuksen soveltamisalaa. Asetusta sovelletaan muun muassa myös oppilaiden kouluissa ja oppilaitoksissa tekemään työhön.

Soveltamisalan osittaista laajentamista merkitsisi myös se, että lakia ehdotetaan sovellettavaksi kokonaisuudessaan niihinkin työsuhteisiin, joihin voimassa olevaa lakia sen 2 §:n nojalla sovelletaan vain eräiden säännösten osalta. Laajennus koskisi metsä- ja uittotöitä sekä töitä eräiden lähisukulaisten kesken. Samoin lain piiriin sisällytettäisiin kokonaan nuorten työntekijän suojelusta annetun lain 3 §:n nojalla osittain lain ulkopuolelle jätetty työ, jota nuori tekee sellaisissa olosuhteissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa sen järjestelyä.

Lakiehdotukseen on sisällytetty vain sellaisia säännöksiä, joilla halutaan nuorten osalta poiketa muutoin noudatettavista säännöksistä tai joita halutaan erityisesti korostaa nuorten osal-

ta. Ehdotuksessa ei ole erikseen toistettu sellaisia työsopimuslain, työaikalain, työturvallisuuslain tai muiden lakien säännöksiä, joita sovelletaan nuoriin samalla tavoin kuin muihin työntekijöihin. Sen vuoksi kolmanteen momenttiin ehdotetaan säännöstä siitä, että jollei tässä laissa toisin säädetä, nuoren tekemässä työssä noudatetaan muutoin siinä työssä sovellettavaa lainsäädäntöä.

Muiden lakien säännösten soveltaminen aiheuttaa sen, että silloin kun ehdotetussa laissa ei ole erityistä säännöstä, muuta lainsäädäntöä sovellettaisiin nuoriin samalla tavalla kuin 18 vuotta täyttäneisiin työntekijöihin. Siten esimerkiksi määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksistä sekä työsopimuksen muodosta ja päättämisestä olisi nuorten osalta voimassa, mitä siitä säädetään työsopimuslaissa. Vastaavasti nuoriin työntekijöihin noudatettaisiin vuosilomalakia (272/73) sekä työaikalain säännöksiä esimerkiksi korotetun palkan maksamisesta ja matka-ajan työajaksi lukemisesta tietyissä tilanteissa.

Nuoria työntekijöitä koskevan lakiehdotuksen ulkopuolelle jäisi edelleen laivatyö, jota koskee merimieslaki (423/78), merityöaikalaki (296/76) ja laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa (248/82) sekä myös työturvallisuuslaki. Sen sijaan työnantajan kotona tehtävää kotitaloustyötä ei olisi syytä enää jättää nuoria työntekijöitä koskevan lain ulkopuolelle. Tämän vuoksi ehdotetaan, että kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 4 luvun säännökset nuorista työntekijöistä kumottaisiin.

2 §. *Työhön ottaminen.* Nuorten henkilöiden yleisenä työhön pääsyn edellytyksenä olisi voimassa olevan lain 5 §:n 1 momentin mukaisesti 15 vuoden ikä sekä suoritettu oppivelvollisuus. Yleensä oppivelvollisuus päättyy sinä vuonna, jona nuori täyttää 16 vuotta. Kuitenkin on mahdollista, että oppivelvollisuus tulee täytetyksi jo aikaisemmin. Sekä 15 vuoden ikä että suoritettu oppivelvollisuus olisi tarkoituksenmukaista säilyttää ennallaan pysyvään työsuhteeseen pääsyn edellytyksenä.

Neljätoista vuotta täyttäneet tai samana vuonna 14 vuotta täyttävät nuoret saadaan voimassa olevan lain 5 §:n 2 momenttiin sisältyvän säännöksen nojalla ottaa työhön, jos työ on koulujen loma-aikoina tehtävää erityisen kevyttä työtä. Työ on saanut jatkua ajan, joka vastaa kahta kolmasosaa koulutyön keskeyttävästä loma-ajasta. Koulujen loma-ajalla on tarkoitettu kesän ja joulun ajaksi annettavaa lomaa, urheilulomaa tai muuta erityistä lomaa, mutta ei normaaleja viikonloppuvapaita. Nykyiset rajoitukset loma-aikaiseen työntekoon ovat osoittautuneet sopiviksi. Säännös olisi aiheellista säilyttää siltä osin ennallaan.

Koulutyön aikana eivät oppivelvolliset nuoret saa voimassa olevan lain mukaan olla ansiotyössä. Kielto koskee lähinnä peruskoulun yläasteen oppilaita. Käytäntö on kuitenkin osoittanut, että tällaista työnteon ehdotonta kieltoa olisi tarvetta lieventää siten, että pienimuotoinen työnteko olisi sallittua. Sen vuoksi ehdotetaan, että 14 vuotta täyttänyt tai samana vuonna 14 vuotta täyttävä nuori henkilö saataisiin koulutyön aikana ottaa tilapäisesti tai muutoin kulloinkin kestoltaan lyhytaikaiseen työsuoritukseen sellaiseen kevyeen työhön, joka ei vahingoita hänen terveyttään eikä kehitystään eikä myöskään aiheuta haittaa hänen koulunkäynnilleen.

Oppivelvollisten työnteon on aina oltava toissijaista koulunkäyntiin nähden. Työnteko ei saa haitata koulua. Se ei myöskään yhdessä koulun kanssa saa muodostua nuorelle liian rasittavaksi. Sen vuoksi työnteon koulutyön aikana tulisi olla lähinnä tilapäistä tai harvoin toistuvaa. Lisäksi sen tulisi yleensä olla kestoltaan lyhytaikaista. Säännöllisesti toistuva työ voisi olla mahdollista silloin, kun työskentelyaika kullakin kerralla on lyhyt tai työskentelykertojen väliin jää riittävästi vapaita päiviä. Lakiehdotuksen 4 §:ssä asetetuilla tuntirajoilla pyritään varmistamaan se, että koululaiset työskentelisivät lukukausien aikana vain tilapäisesti, tai jos työskentely olisi jatkuvaa, työtuntien määrä olisi kuitenkin niin vähäinen, ettei työ yleensä voisi muodostua rasitukseksi tai haitata koulunkäyntiä.

Lakiehdotuksen mukaan alle 14-vuotiaat nuoret ja lapset saisivat työskennellä tilapäisesti esiintyjinä tai avustajina taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavanlaisissa tilaisuuksissa. Muita vastaavanlaisia tilaisuuksia voisivat olla esimerkiksi muoti- ja mainoskuvaukset ja -näytökset. Käytännössä lapset ovat osallistuneet niihin. Yleensä ei kuitenkaan ole katsottu, että lapsi olisi työsuhteessa. Joissakin tapauksissa työsuhteen tunnusmerkit kuitenkin täyttyvät, ja on keinotekoista katsoa, ettei lapsen tai nuoren ja tilaisuuden järjestäjän tai jonkun muun välillä olisi työsuhdetta. Sen vuoksi on tarpeellista, että kansainvälisten sopimusten mukaisesti myös Suomessa lasten osallistuminen erilaisiin toimintoihin korvausta

vastaan voitaisiin määritellä työsuhteeksi silloin, kun työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.

Lasten esiintyminen ja muu vastaavanlainen työskentely olisi rajoitettava vain välttämättömiin tilanteisiin. Yleensä se voisi tapahtua vain silloin, kun lasta tarvitaan tehtävässä roolin, esityksen tai esitettävien tuotteiden luonteen vuoksi eikä lasta voida korvata aikuisella. Lasten osallistuminen esityksiin työsuhteen tunnusmerkit täyttävällä tavalla voisi tapahtua vain yksittäistapauksessa annettavalla luvalla. Luvan myöntäisi työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto. Lupaa harkittaessa olisi kiinnitettävä ensisijaisesti huomiota lapsen etuun ja asemaan sekä hänen yksilöllisiin ominaisuuksiinsa esitysten vaatimusten ohella.

Kulttuuri- ja muut esitykset tapahtuvat yleensä iltaisin ja viikonloppuisin. Lapsia ja nuoria koskevat työajan sijoitusta ja pituutta koskevat rajoitukset eivät sen vuoksi voisi sellaisinaan olla sovellettavissa esitysten yhteydessä tehtävään työhön. Kun kyse on lapsista, ei työaikaa voida poikkeusluvallakaan jättää osapuolten vapaasti sovittavaksi. Poikkeuslupajaoston olisi määrättävä työaikoja koskevat ehdot samalla, kun se antaa luvan lapsen ja alle 14-vuotiaan nuoren tämän kaltaiseen työskentelyyn.

Neljätoistavuotias työntekijä ei tarvitse 15 §:n mukaista poikkeuslupaa tehdessään 2 §:n 2 momentissa tarkoitettua tilapäistä tai muutoin kestoltaan lyhytaikaista työtä. Jos 14-vuotiaan esiintyminen on jatkuvaa ja kestoltaan 2 §:n 2 momentissa tarkoitettua suurempaa tai jos 3 momentin mukainen kulttuuri- tai muu esitys tapahtuu muuna kuin 7 §:n 3 momentin mukaisena kello 8:n ja 20:n välisenä aikana, on poikkeusluvan hankkiminen tarpeen.

3 §. *Työsopimus.* Työsopimuslain mukaan työsopimuksen tekeminen ei edellytä määrätyn muodon noudattamista. Milloin työsopimus tehdään suullisesti, kumpikin sopimuspuoli on velvollinen pyynnöstä antamaan toiselle kirjallisen todistuksen sovituista ehdoista. Lisäksi kirjallisesti tehdystä sopimuksesta on pyydettäessä annettava jäljennös toiselle sopimuspuolelle.

Työsopimuslain 4 §:n 3 momentin mukaan työnantajan on esitettävä osa-aikatyötä koskevan toistaiseksi voimassa olemaan tarkoitetun työsopimuksen ehdoista kirjallinen selvitys ennen sopimuksen tekemistä, jollei sopimusta tehdä kirjallisesti. Säännös koskee myös nuoria työntekijöitä.

Kirjallisessa muodossa tehty työsopimus on sinänsä omiaan selventämään kummallekin sopimusosapuolelle sovitut ehdot sekä estämään väärinkäsitysten syntymistä tarkoitetuista ehdoista. Näin on nuorten henkilöiden ja erityisesti lasten ollessa kyseessä, ja siksi kirjallisen sopimuksen käyttö on suositeltavaa näissä työsuhteissa.

Työsopimuslain mukaan 15 vuotta täyttänyt saa itse työntekijänä tehdä sekä irtisanoa ja purkaa työsopimuksen. Alle 15-vuotiaan puolesta huoltaja tekisi työsopimuksen. Toisaalta myös alle 15-vuotias nuori voisi tehdä itse työsopimuksen. Vanhempien valvonnan varmistamiseksi olisi tällöin kuitenkin tarpeellista, että he olisivat tietoisia nuoren aikomasta työnteosta ja voisivat vaikuttaa siihen riittävästi etukäteen. Tämän vuoksi olisi aiheellista edellyttää alle 15-vuotiaan nuoren itsensä tekemältä työsopimukselta huoltajan antamaa lupaa. Se myös varmistaisi sen, että huoltaja olisi tietoinen nuoren aikomasta työsuhteesta ja voisi tarvittaessa olla selvillä sopimuksen ehdoista. Milloin kysymys on alle 15-vuotiaan tekemästä työsopimuksesta, hänen huoltajallaan on oikeus pyytää kirjallinen selvitys työnteon ehdoista. Työnantajan olisi alle 15-vuotiaan nuoren työntekijän osalta tarpeellista riittävästi varmistua vanhempien suostumuksesta.

Työsopimuslain 5 §:n mukaan holhoojalla on oikeus purkaa työsopimus, jonka on tehnyt 15 vaan ei 18 vuotta täyttänyt alaikäinen, jos purkaminen on tarpeen alaikäisen kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia. Lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetun lain (361/83) mukaan holhoojan tehtävät ovat siirtyneet huoltajalle, joka edustaa lasta tämän henkilöä koskevissa asioissa.

Huoltajan oikeus purkaa alaikäisen työsopimus on annettu alaikäisen edun turvaamiseksi. Sen vuoksi huoltajalla on työsopimuslain sanamuodosta riippumatta oltava oikeus purkaa myös alle 15-vuotiaan nuoren työsopimus tämän edun sitä vaatiessa. Huoltajan antama suostumus työsopimuksen tekemiseen ei estäisi huoltajaa purkamasta työsopimusta myöhemmin, jos hän katsoo työnteon lopettamisen tarpeelliseksi. Nuoren työntekijän itsensä oikeudesta päättää työsuhde olisi soveltuvin osin voimassa, mitä työsopimuslaissa säädetään työntekijän oikeudesta irtisanoa ja purkaa työsopimus.

2 luku. **Työaika**

4 §. *Säännöllinen työaika.* Viisitoista vuotta täyttäneen nuoren säännöllistä työaikaa ja enimmäistyöaikaa koskevat säännökset sisältyvät voimassa olevan lain 6 §:ään. Niihin ei ehdoteta muutosta.

Viisitoista vuotta täyttäneen oppivelvollisuutensa suorittaneen nuoren työntekijän säännöllinen työaika voisi edelleen olla yhtä pitkä kuin aikuisten työntekijöiden säännöllinen työaika samassa työssä. Yleensä päivittäinen työaika on tällöin kahdeksan tuntia tai lyhyempi, joissakin tapauksissa se voi kuitenkin olla pitempikin. Lakiehdotuksen 6 §:ään sisältyvästä enimmäistyöaikaa koskevasta ehdotuksesta johtuen nuoren työntekijän työaika ei voisi kuitenkaan ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa.

Silloin kun 15 vuotta täyttänyt mutta vielä oppivelvollisuuden alainen nuori tekee työtä kesälomalla sekä muina loma-aikoina, kuten joulu- ja urheilulomalla, voisi hänen päivittäinen työaikansa olla yhtä pitkä kuin saman ikäisen oppivelvollisuutensa suorittaneen nuoren. Normaaleja viikonloppuvapaita koskisivat koulutyön aikaista työn tekoa koskevat rajoitukset.

Sen sijaan silloin kun oppivelvollisuuden alainen nuori käy koulua ja sen ohella tekee työtä, olisi tarpeellista, jotta nuorelle jäisi riittävästi aikaa läksyihin, lepoon, virkistykseen ja harrastuksiin, rajoittaa hänen päivittäinen työaikansa lyhyemmäksi. Liiallisen rasituksen välttämiseksi säännöllinen työaika ei saisi koulutyön aikana ylittää vapaapäivinä seitsemää tuntia eikä koulupäivinä kolmea tuntia. Euroopan neuvoston sosiaalisen peruskirjan valvontakäytännön mukaisesti koulupäivän ja työajan pituus yhteensä ei saisi kuitenkaan ylittää kahdeksaa tuntia. Koulupäivän pituuden laskemisessa noudatetaan soveltuvin osin työajan laskemisessa noudatettavia periaatteita. Päivittäisten työaikarajoitusten lisäksi viikoittaisella 12 tunnin työaikarajoituksella pyritään välttämään nuoren liiallista rasittumista.

Viittätoista vuotta nuorempien työntekijöiden päivittäistä työaikaa olisi aiheellista edelleen rajoittaa aikuisten työaikaa lyhyemmäksi myös koulutyön ulkopuolisena aikana. Voimassa olevan lain 8 §:ään sisältyvä seitsemän tunnin päivittäinen rajoitus olisi tarkoituksenmukaista säilyttää. Alle 15-vuotiaiden viikoittainen työaika ehdotetaan alennettavaksi 35 tuntiin voimassa olevan 36 tunnin sijasta. Tämä vastaisi seitsemän tunnin pituisia työpäiviä viitenä päivänä viikossa. Koulutyön aikana 15 vuotta nuorempien työskentelyä koskisivat samat rajoitukset kuin 15 vuotta täyttäneitä oppivelvollisia nuoria.

5 §. *Ylityö.* Jotta nuorten työntekijöiden kokonaistyöaika ei nousisi liian suureksi, on heille sallitun ylityön määrää rajoitettava voimakkaammin kuin aikuisten työntekijöiden. Nykyisen lain 6 §:n 2 momenttiin sisältyvä 80 tunnin vuosittainen ylityön rajoitus olisi edelleen tarkoituksenmukaista säilyttää sellaisenaan. Yksittäisessä tapauksessa voisi työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto antaa luvan teettää nuorella vielä 40 tuntia lisää ylityötä kalenterivuodessa. Tätä koskeva ehdotus sisältyy 15 §:ään, jossa ehdotetaan säädettäväksi kaikista niistä poikkeusluvista, joita lain säännöksistä voitaisiin myöntää.

Viittätoista vuotta nuorempien työntekoa on pidettävä poikkeuksellisena tilanteena. Heidän työaikansa tulisi edelleen olla lyhyempi kuin heitä vanhempien työaika. Ylityötä ei tämän ikäisillä saisi teettää. Heitä ei saisi pitää myöskään hätätyössä.

6 §. *Enimmäistyöaika.* Nuoren työntekijän kokonaistyöaika ei saa muodostua liian pitkäksi ja rasittavaksi. Voimassa olevan lain 6 §:n 2 momentissa nuoren työntekijän vuorokautinen enimmäistyöaika on rajoitettu yhdeksään tuntiin ja viikoittainen 48 tuntiin. Rajoitukset olisi tarpeellista säilyttää edelleen.

Työaikalain 6 §:n mukaisessa perioditöössä saattaa vuorokautinen säännöllinen työaika ylittää yhdeksän tuntia. Nuoren työntekijän säännöllinen työaika ei tässäkään työaikamuodossa saisi kuitenkaan ylittää yhdeksää tuntia, vaikka hänen työaikansa muuten voisi ehdotetun 4 §:n mukaisesti olla yhtä pitkä kuin 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden.

Nuoren työntekijän vuorokautinen työaika ei saisi myöskään liukuvaa työaikaa käytettäessä ylittää yhdeksää tuntia.

Vuorokautisen työajan rajoitus koskisi sekä säännöllisen työajan enimmäismäärää että säännöllisenä ja ylityönä tehtävän työn yhteenlaskettua vuorokautista enimmäismäärää. Samoin se rajoittaisi hätätyön teettämistä 15 vuotta täyttäneillä. Säännöllisen työajan ja hätätyön yhteenlaskettu määrä ei sekään saisi vuorokaudessa ylittää yhdeksää tuntia.

Lakiehdotuksen enimmäistyöaikaa koskevalla säännöksellä ei olisi vaikutusta alle 15-

vuotiaiden nuorten työajan rajoittamisen kannalta. Ehdotuksen 4 ja 5 §:n säännöksistä johtuu, ettei heidän päivittäinen työaikansa lomaaikana voisi ylittää seitsemää tuntia eikä viikoittainen työaikansa 35 tuntia. Koulutyön aikana päivittäinen työaika ei voisi koulupäivinä ylittää kolmea tuntia, koulupäivän ja työajan yhteispituus 8 tuntia, työaika vapaapäivinä seitsemää tuntia eikä viikoittainen työaika 12 tuntia.

7 §. *Työajan sijoittelu.* Viisitoista vuotta täyttäneiden nuorten työntekijöiden työajan sijoittelussa ehdotetaan säilytettäväksi entiset aikarajat. He saisivat edelleen olla työssä kello 6:n ja 22:n välisenä aikana. Aikarajat vastaavat työaikalain mukaista yötyön aikaa. Nuoret työntekijät eivät pääsääntöisesti saisi työskennellä yön aikana.

Kuitenkin sellaiset 15 vuotta täyttäneet nuoret, jotka ammattikoulutuksen saamiseksi suorittavat julkisen viranomaisen hyväksymää ja valvomaa työtä, saisivat ehdotuksen mukaan edelleen olla kaksivuorotyössä enintään kello yhteen asti. Tämäkin aikaraja on yhdenmukainen työaikalain kanssa.

Työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voisi yksittäistapauksessa antaa luvan poiketa työajan sijoittelua koskevista säännöksistä. Kolmeen tai useampaan vuoroon järjestetyssä työssä yövuoron teettäminen nuorella edellyttäisi poikkeuslupaa. Luvan perusteena voisi olla lähinnä nuoren ammatillinen kehitys tai muu erityinen syy.

Viittätoista vuotta nuoremman henkilön työaika olisi ehdotuksen mukaan sijoitettava kello 8:n ja 20:n välille. Aikarajat ehdotetaan liu'utettaviksi tunnilla nykyisistä ajoista eteenpäin. Työskentelyaikarajojen siirtäminen vastaisi vähitellen tapahtunutta vuorokausirytmin yleistä siirtymistä entistä myöhemmäksi ja olisi useassa tapauksessa edullista kasvavien nuorten vuorokausilevon kannalta. Se myös helpottaisi erityisesti kaupoissa työskentelevien nuorten työaikajärjestelyjä, kun nuoren työaika ja kauppojen aukioloaika voisivat olla yhteneväiset.

Työajan sijoittelua koskevassa säännöksessä ehdotetaan säädettäväksi erikseen työnantajan kodissa tehtävästä kotitaloustyöstä. Ehdotuksen mukaan myös alle 15-vuotiaiden nuorten työaika voisi iltaisin jatkua kello 23:een asti, mikäli nuori siihen suostuisi sekä mikäli erityinen syy sitä vaatisi. Tarve muihin aloihin nähden poikkeuksellisista työajan sijoittelurajoista johtuu kotitaloustyön luonteesta, sillä kysymys on yleensä lasten tilapäisestä kaitsemisesta vanhempien ollessa poissa kotoa.

8 §. *Lepoajat.* Lepoajoista säädetään voimassa olevan lain 6 ja 8 §:ssä. Lakiehdotuksen mukaan keskeytymättömän vuorokausilevon vähimmäispituus olisi edelleen 15 vuotta täyttäneille 12 tuntia ja 15 vuotta nuoremmille työntekijöille 14 tuntia.

Samoin ehdotetaan, että 15 vuotta nuoremmalle työntekijälle olisi edelleen annettava työn aikana ainakin yksi vähintään tunnin pituinen lepoaika silloin, kun hänen työaikansa vuorokaudessa on pitempi kuin viisi tuntia. Lepoaikana nuorella olisi oikeus vapaasti poistua työpaikalta. Tällaista lepoaikaa ei luettaisi työaikaan.

Joissakin tilanteissa saattaa olla tarkoituksenmukaista, että nuoren työhön sidonnaisuusaikaa ei pidennetä tunnin lepoajalla. Käytännön syistä, esimerkiksi työmatkojen kulkemisen helpottamiseksi, voisi olla parempi, että nuorella olisi mahdollisuus noudattaa samoja aikoja kuin työpaikan muut työntekijät. Tällaisia tilanteita varten olisi tarpeellista voida lyhentää nuorelle työpäivän kuluessa annettava lepoaika samalla tavalla kuin työpaikan muiden työntekijöiden lepoaika.

Silloin kun työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla on lyhennetty työpäivän kuluessa annettavaa lepoaikaa, voisi lupa ehdotuksen mukaan koskea myös alle 15-vuotiaita nuoria ilman eri määräystä. Vastaavasti silloin kun lepoajan lyhentämisestä on sovittu työ- tai virkaehtosopimuksella, sopimuksen määräystä voitaisiin soveltaa nuoriin työntekijöihin ilman erillistä heitä koskevaa sopimusta.

Milloin työaika on työpaikalla järjestetty työaikalain perioditytöä koskevan 6 §:n mukaisesti, voitaisiin myös nuoren työntekijän työaika järjestää työaikalain 16 §:n 2 momentin mukaisesti siten, että työntekijälle annettaisiin vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.

Niissä tapauksissa, joissa työpaikan lepoaikaa ei ole lyhennetty poikkeuslupajaoston päätöksellä taikka työ- tai virkaehtosopimuksella tai joissa kysymyksessä ei olisi työaikalain 16 §:n 2 momentin mukainen järjestely, alle 15-vuotiaan työntekijän lepoaikaa ei voitaisi erikseen lyhentää.

Alle 15-vuotiaalle työntekijälle olisi voimassa

olevan lain mukaisesti annettava vähintään 38 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo.

3 luku. **Työn turvallisuus ja terveellisyys**

9 §. *Työn turvallisuus ja terveellisyys.* Nuorten henkilöiden työ- ja virkasuhteessa tekemään työhön samoin kuin opiskelun yhteydessä tehtävään työhön sovelletaan työturvallisuuslakia. Kun nuoret ovat aikuisia suuremman suojelun tarpeessa ikäänsä liittyvien omainaisuuksien sekä vähäisemmän työkokemuksensa vuoksi, olisi työturvallisuutta aiheellista korostaa työturvallisuuslain lisäksi vielä erikseen nuoria koskevassa omassa laissa.

Tässä ehdotuksessa pyritään edelleen painottamaan nuorten kehityksen huomioon ottamista. Nuorten tekemää työtä on tarkasteltava sekä nuorten ruumiillisen että henkisen kehityksen kannalta.

Nuorten henkilöiden kehityksen turvaamiseksi olisi tarpeellista nykyisen lain 4 §:n mukaisesti edelleen kieltää nuorilta heidän kannaltaan sekä vahingolliset työt että sellaiset työt, jotka vaativat heiltä suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin heidän ikäänsä ja voimiinsa nähden on kohtuullista. Työn aiheuttamaa ponnistuksen määrää arvioitaessa olisi otettava iän edellyttämällä tavalla huomioon nuoren fyysiset voimat. Myöskään henkinen ponnistus ei saisi nousta liian suureksi. Nuorelle ei saisi asettaa kohtuuttoman suurta vastuuta työssä. Vastuu voi kohdistua yhtä hyvin taloudellisiin seikkoihin kuin turvallisuuteenkin. Työn aiheuttama henkinen rasitus olisi suhteutettava nuoren ikään ja kehitykseen.

Sellaisia vaarallisia töitä, jotka voivat aiheuttaa nuorelle työntekijälle itselleen tai hänen toimintansa seurauksena muille ihmisille erityisen tapaturmavaaran tai terveyshaitan, ei nuorella työntekijällä saisi teettää. Kuitenkin työn ja työskentelytapojen oppimiseksi sekä laajemminkin nuoren ammatilliseksi kehitykseksi on tarpeellista, että nuori voisi harjaantua tällaisiinkin tehtäviin silloin, kun ne liittyvät hänen opettelemaansa työhön tai ammattiin. Asetuksella säädettäisiin, millä edellytyksillä nuorella saadaan teettää tiettyjä vaarallisia töitä.

Nuorten työntekijäin suojelusta annetussa asetuksessa on luettelo nuorilta kokonaan kielletyistä töistä. Asetuksen nojalla työministeriö voi vahvistaa esimerkkiluettelon niistä vaarallisista töistä, joita alle 16-vuotiaat nuoret eivät saa tehdä. Asetuksen mukaan peruskoulun oppilaat iästä riippumatta saavat kuitenkin koulussa tehdä muuten vaarallisina kiellettyjä töitä. Ammatillisissa oppilaitoksissa tehtävä työ on jätetty asetuksen soveltamisen ulkopuolelle lukuun ottamatta opetusta ja ohjausta koskevaa säännöstä.

Kuudentoista vuoden ikäraja perustuu ILO:n yleissopimukseen n:o 138, joka koskee työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää. Sen mukaan vähimmäisikä vaaralliseen työhön on 16 vuotta. Sopimus ei koske oppilaitoksissa tehtävää työtä eikä koulun ulkopuolella tehtävää opetusohjelman mukaista työtä.

10 §. *Opetus ja ohjaus.* Vaikka työturvallisuuslaissa on opetusta ja ohjeita sekä työhön perehdyttämistä koskeva säännös, nuoria koskevassa laissa olisi silti tarpeen vielä korostaa näiden asioiden merkitystä.

Nuorten työntekijöiden kohdalla riittävän opetuksen ja ohjauksen saaminen on vielä tärkeämpää kuin vanhempien, sillä nuorilla ei ole kokemusta eikä tietoa työhön liittyvistä vaaroista. Vaikka nuoret saattavat oppia uuden työtavan aikuisia nopeammin, he kuitenkin tarvisevat aikuisia enemmän ohjausta turvallisesta työskentelystä.

Pelkkä työn ja turvallisten työskentelytapojen opettaminen ei yksistään riitä. Ennen kuin nuori työntekijä ryhtyy työhön, olisi työnantajan varmistuttava siitä, että tämä on ymmärtänyt saamansa ohjauksen oikein. Lisäksi työnantajan olisi tarkkailtava työn tekoa ja myös varmistuttava siitä, että nuori menettelee annettujen ohjeiden mukaisesti.

11 §. *Terveystarkastus.* Voimassa olevan lain 14 §:ssä säädetään lääkärintarkastuksista. Pykälässä on terveystarkastusta koskeva säännösehdotus. Nuorille työntekijöille ehdotetaan edelleen tehtäväksi alkutarkastus työhön tultaessa. Tällaisella terveystarkastuksella ei olisi tarkoitus selvittää nuoren työntekijän terveydentilaa sinänsä vaan ainoastaan hänen soveltuvuutensa aiottuun työhön. Tarkastus olisi suoritettava kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta ja työnantaja maksaisi siitä koituneet kustannukset.

Terveystarkastusta ei vaadittaisi, milloin työsopimus koskee kevyttä liike- tai toimistotyötä taikka muuta siihen verrattavaa kevyttä työtä. Kevyt työ käsittäisi ainakin 2 §:n 2 momentissa

ja 19 §:n 2 momentissa tarkoitetut työt, joihin saataisiin ottaa 14 vuotta täyttäneitä tai samana vuonna täyttäviä nuoria.

Terveystarkastusta ei vaadittaisi myöskään silloin, kun työsuhde kestää tai on tarkoitettu kestämään enintään kolme kuukautta. Jos työsuhde jatkuisi yli kolme kuukautta, olisi tarkastus toimitettava viipymättä. Vastaavasti jos työnantaja on ottanut nuoren perättäisiin työsuhteisiin, olisi tarkastus toimitettava, jos työsuhteet yhteensä jatkuvat yli kolme kuukautta. Loma-aikoina työskenteleville koululaisille ei työsuhteen lyhytaikaisuuden vuoksi olisi tarpeen suorittaa terveystarkastusta. Silloin kun koulua käyvä nuori on kouluterveydenhuollon piirissä, erillisiä terveystarkastuksia ei yleensä tarvittaisi.

Uutta terveystarkastusta ei vaadittaisi suoritettavaksi silloin, kun nuorella on esitettävänään tai työnantajalla muuten on käytettävissä viimeisen 12 kuukauden aikana annettu lääkärintodistus, josta riittävästi selviää nuoren soveltuvuus tarkoitettuun työhön.

Pykälään on selvyyden vuoksi otettu viittaus terveystarkastusten järjestämiseen erityisen sairastumisen vaaran aiheuttavassa työssä. Tällaisessa työssä olevalle nuorelle, joka kuuluisi ehdotetun lain säännösten soveltamispiiriin, tulisi suorittaa terveystarkastukset työterveyshuoltolaissa edellytetyllä tavalla. Alkutarkastus olisi tehtävä kuukauden kuluessa työn aloittamisesta. Työsuojeluviranomainen voisi tarvittaessa määrätä toimitettavaksi myös ylimääräisiä lääkärintarkastuksia. Silloin kun säännöksen yleiset soveltamisedellytykset ovat olemassa, niitä sovellettaisiin myös nuoriin työntekijöihin riippumatta työskentelyn kestosta.

4 luku. **Erinäiset säännökset**

12 §. *Selvitys työhön otettavan iästä.* Työhön otettavan työntekijän iän selvittämisestä on säännös voimassa olevan lain 13 §:ssä. Selvittämisvelvollisuus ehdotetaan säilytettäväksi samanlaajuisena.

Kun nuoria työntekijöitä koskevat säännökset ovat erilaisia nuoren iästä riippuen, on tärkeää, että työnantaja varmistuu nuoren iästä. Oppivelvollisuuden suorittamisen selvittäminen on myös tarpeellista, koska työtä voidaan teettää rajoitetummin niillä, joilla oppivelvollisuuden suorittaminen on kesken kuin sen jo suorittaneilla. Oppivelvollisuutta ei välttämättä tarvitsisi erikseen selvittää silloin, kun peruskoululainen itse ilmoittaa työnantajalle kouluvaiheensa ja kun hänellä teetetään työtä oppivelvolliselle sallituissa työaikarajoissa. Niiden osalta, jotka ilmoittavat jo suorittaneensa oppivelvollisuutensa ja joilla sen vuoksi aiotaan teettää ehdotuksen 4 §:n 2 ja 3 momentissa esitetyt ajat ylittäviä työaikoja, työnantajan on perusteellisesti varmistuttava oppivelvollisuuden suorittamisesta.

Nuoren ikä on selvitettävä luotettavasti. Esimerkiksi sairausvakuutuskortti ja koulutodistus silloin, kun siihen on merkitty syntymäaika, selvittävät nuoren iän luotettavasti.

13 §. *Luettelo nuorista työntekijöistä.* Voimassa olevan lain 16 §:ää vastaavasti ehdotetaan, että työnantajan olisi edelleen pidettävä luetteloa niistä nuorista työntekijöistä, jotka on otettu työhön toistaiseksi tai vähintään kahdeksi kuukaudeksi tai jotka ovat olleet työssä kaksi kuukautta. Luetteloon olisi merkittävä työntekijän nimi, syntymäaika ja osoite, työntekijän huoltajan nimi ja osoite sekä työsuhteen alkamisaika ja selvitys työtehtävistä.

Luettelosta työsuojeluviranomainen voisi todeta valvonnan kannalta keskeisiä seikkoja. Säännöksellä pyritään myös korostamaan nuorten erityistä suojelun tarvetta siten, että merkitessään tietoja luetteloon työnantaja samalla kiinnittäisi erityistä huomiota nuorelle tarjottavan työn laatuun sekä siihen, että nuorella tultaisiin teettämään työtä hänen ikänsä edellyttämissä sallituissa rajoissa.

14 §. *Soveltamiskysymysten ratkaiseminen.* Yhdenmukaisesti muiden työsuhteessa noudatettavien lakien kanssa pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että työneuvoston olisi ratkaistava, sovelletaanko nuoreen henkilöön tätä lakia. Ratkaisupyynnön voisi tehdä virallinen syyttäjä, työsuojeluviranomainen sekä työnantajain ja työntekijäin keskusjärjestö. Ehdotus vastaa voimassa olevan lain 18 §:ää.

Työsuhteen osapuolet eivät voisi itse saattaa soveltamista koskevaa kysymystä työneuvoston ratkaistavaksi. Sen vuoksi 2 momentissa ehdotetaan, että työsuojeluviranomainen velvoitettaisiin viemään asia työneuvoston ratkaistavaksi. Jos työsuojeluviranomainen katsoisi, että lain soveltaminen olisi ilmeisen selvää eikä siinä olisi ongelmia, ei asiaa tulisi viedä työneuvostoon.

Vastaavasti kuin työsuojeluviranomainen voisi tuomioistuin asian käsittelyn yhteydessä joko omasta aloitteestaan tai asianosaisten

vaatimuksesta saattaa kysymyksen lain soveltamisesta työneuvoston ratkaistavaksi.

15 §. *Poikkeusluvat.* Kaikista poikkeuksista, joita lain säännöksistä voitaisiin myöntää, ehdotetaan säädettäväksi keskitetysti samassa pykälässä. Poikkeuslupa-asiat käsittelisi sen työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto, jonka alueella työpaikka on.

Pykälän 1 momentin 1 kohdassa ehdotetaan säädettäväksi poikkeusluvasta nuorten henkilöiden esiintymisiä varten. Niitä edellytyksiä, joilla heidän tämän tapainen työntekonsa olisi sallittua, on tarkemmin käsitelty lain 2 §:n kohdalla. Tässä tarkoitettuja lupia voitaisiin antaa vain yksittäistapauksittain. Lupaa ei voitaisi antaa esimerkiksi tietylle määrälle lapsia määrättyä esitystä varten, vaan luvassa olisi mainittava nimeltä ne henkilöt, joita se koskee. Lisäksi luvassa olisi määrättävä lapsen suojelun kannalta välttämättömistä ehdoista, kuten työn arvioidusta kestosta, työajan pituudesta ja sijoittelusta sekä tarvittaessa työpäivien määrästä ja toistumistiheydestä. Poikkeuslupajaosto harkitsisi erikseen kussakin tapauksessa tarvittavat ehdot.

Kaikissa tapauksissa ei ole tarkoituksenmukaista, että nuoren työaika olisi järjestettävä 2 luvussa olevien työaikaa koskevien säännösehdotusten mukaan. Nuoren ammattikoulutus saattaa edellyttää toisenlaista työaikajärjestelyä. Myös muut yksittäistapauksessa esiin tulevat seikat voivat aiheuttaa sen, että nuoren kannalta olisi toivottavaa voida työskennellä muina aikoina tai muuten poikkeavasti kuin sen ikäisille nuorille yleensä on sallittu.

Lakiehdotuksella ei ole tarkoitus lisätä poikkeuslupien käyttöä nykyisestä, vaan lähinnä mahdollistaa yksilölliset poikkeukset yksittäistapauksessa. Yhteiskunnassa on tapahtunut ja tapahtuu sellaisia nuoriin henkilöihin vaikuttavia muutoksia, jotka tekevät tarpeelliseksi joissakin tilanteissa kaavamaisista työaikasäännöksistä poikkeamisen. Tällä hetkellä näyttää siltä, että poikkeustarve johtuisi yleensä työn ja koulunkäynnin yhdistämisestä oppimisen edistämiseksi. Lisäksi erityisesti silloin, kun nuorten on vaikeaa saada kesätyötä, voisi olla tarkoituksenmukaista sallia nuorten tehdä työtä, jota ei tehdä täysin heille sallituissa työaikarajoissa, mutta joka muuten ainakin tilapäisenä voisi olla heille sopivaa, kuten esimerkiksi sanomalehtien varhaiskanto.

Poikkeuslupia käsitellessään poikkeuslupajaosto joutuisi arvioimaan kunkin tapauksen erikseen. Ratkaisuun vaikuttaisi muun muassa nuoren henkilön ikä. Lähes 18-vuotiaalle voitaisiin helpommin myöntää lupa poiketa esimerkiksi työajan sijoittelua koskevista säännöksistä kuin vasta 14 vuotta täyttävälle.

Joissakin tilanteissa voisi olla tarpeen, että oppivelvollisuuden alainen 14 vuotta täyttänyt nuori voisi kouluaikanakin tehdä työtä muutoinkin kuin tilapäisesti sekä myös 4 §:ssä ehdotettuja pitempiä aikoja. Ensisijainen peruste pidentää työaikoja tällä tavalla ei voisi olla rahan ansainta vaan lähinnä nuoren sopeuttaminen toimimaan yhteiskunnassa normaalilla tavalla. Tällaista tarvetta on esiintynyt pyrittäessä auttamaan koulunsa laiminlyöneitä nuoria suorittamaan koulunsa loppuun käyttäen apuna ja koulutyön vastapainona mahdollisimman normaalin kaltaista työssäkäyntiä.

Nuorten tekemien rikosten yhteydessä on sovittelumenettely yleistynyt. Sovittelun tuloksena nuori sovittaa työllään tekemänsä vääryyden siten kuin hän on sovittelijan välityksellä sopinut asianomistajan kanssa. Niissä tapauksissa, joissa työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, saattaa sovittelumenettelyn onnistumiseksi olla tarpeen, että nuori voisi työaikasäännösten estämättä täyttää velvollisuutensa sovittaessaan rikkomustaan. Näissä tapauksissa poikkeuslupajaosto voisi yksittäistapauksittain antaa tarvittavan luvan lain säännöksistä poikkeamiseen.

Entiseen tapaan ehdotetaan, että 15 vuotta täyttäneellä nuorella saisi työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla teettää ylityötä enintään 40 tuntia vuodessa muutoin sallitun 80 ylityötunnin lisäksi. Vuorokausilevon vähimmäispituudesta ei voitaisi myöntää poikkeusta.

16 §. *Nähtävänäpito.* Lakiehdotuksen säännöksellä, jolla työnantaja velvoitettaisiin pitämään laki työntekijöiden nähtävänä, pyritään tehostamaan säännösten noudattamista työpaikalla sekä parantamaan työntekijöiden mahdollisuuksia saada tietoa säännösten sisällöstä. Vastaavanlainen velvoite pitää säännökset nähtävänä on yleensä kaikissa työsuojelua koskevissa laeissa.

Lain nojalla annetuilla täytäntöönpanosäännöksillä ja määräyksillä tarkoitetaan lähinnä lain nojalla annettua asetusta sekä luetteloa nuorille työntekijöille vaarallisista töistä samoin kuin nuorille työntekijöille sopivista kevyistä töistä. Viranomaisen päätöksillä tarkoi-

tetaan työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston päätöksiä.

17 §. *Valvonta.* Lain noudattamisen valvonta kuuluisi ehdotuksen mukaan edelleen työsuojeluviranomaisille, joille työpaikkojen valvonta muutenkin kuuluu. Kun on kysymys nuorista työntekijöistä, on säännösten noudattamisen varmistaminen erityisen tärkeätä.

18 §. *Rangaistussäännös.* Lain tai sen nojalla annettujen säännösten rikkomisesta rangaistaisiin ehdotuksen mukaan työnantajaa tai tämän edustajaa sakolla. Myös voimassa olevan lain mukaan on lain tai asetuksen säännösten rikkomisesta säädetty sakkorangaistus.

Jos työnantaja tahallaan laiminlyö noudattaa työsuojeluviranomaisen yksittäistapauksessa antamia työn turvallisuutta ja terveyttä koskevia määräyksiä, voidaan työnantaja tai tämän edustaja tuomita työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain 26 §:n nojalla työsuojeluviranomaisten määräysten rikkomisesta sakkoon tai enintään vuodeksi vankeuteen. Nuoria työntekijöitä koskevaan lakiin ei ehdoteta sakkorangaistusta ankarampia rangaistuksia.

2. Tarkemmat säännökset ja määräykset

Tarkempia säännöksiä lain täytäntöönpanosta ja soveltamisesta voitaisiin antaa asetuksella.

Lakiehdotuksen mukaan työministeriö voisi antaa esimerkkiluettelon 2 §:ssä tarkoitetuista nuorille sopivista kevyistä töistä. Töiden tulisi olla sellaisia, että ne eivät vahingoita nuoren terveyttä ja kehitystä eivätkä aiheuta haittaa hänen koulunkäynnilleen. Työministeriö voisi asetuksen nojalla vahvistaa myös esimerkkiluettelon niistä vaarallisista töistä, joita alle 16-vuotiaat nuoret eivät saisi tehdä.

Sosiaali- ja terveysministeriö on 11 päivänä huhtikuuta 1972 vahvistanut nuorten työntekijäin terveystarkastusohjeet. Lakiehdotuksen mukaan sosiaali- ja terveysministeriö voisi antaa tarkempia ohjeita terveystarkastuksista ja niiden suorittamisesta. Ohjeet olisi tarkoitettu ensi sijassa lääkäreille, mutta niiden tunteminen on tarpeellista myös työsuojeluhenkilöstölle.

3. Voimaantulo

Laki ehdotetaan tulevaksi voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen kun se on hyväksytty ja vahvistettu. Mitään erityistä siirtymäaikaa siihen ei tarvita. Lailla ehdotetaan kumottavaksi nuorten työntekijäin suojelusta laki sekä kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 4 luku. Voimassa olevan lain nojalla annettu asetus nuorten työntekijäin suojelusta on tarkoitus jättää voimaan samoin kuin sen nojalla annetut alemmanasteiset määräykset. Samanaikaisesti lain kanssa on tarkoitus saattaa voimaan työministeriön päätös nuorille sopivista kevyistä töistä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki
nuorista työntekijöistä

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään

1 luku
Yleiset säännökset

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työhön, jota alle 18-vuotias henkilö *(nuori työntekijä)* tekee työ- tai virkasuhteessa.

Tämän lain 3 luvun säännöksiä sovelletaan muuhunkin 18 vuotta nuoremman henkilön tekemään työhön, johon sovelletaan työturvallisuuslakia (299/58).

Jollei tässä laissa toisin säädetä, nuoren työntekijän tekemään työhön sovelletaan, mitä siitä työstä muutoin säädetään. Laivatyöstä on kuitenkin voimassa, mitä siitä erikseen säädetään.

2 §

Työhön ottaminen

Työhön saadaan ottaa henkilö, joka on täyttänyt 15 vuotta ja joka on suorittanut oppivelvollisuutensa.

Lisäksi saadaan 14 vuotta täyttänyt tai saman kalenterivuoden aikana sanotun iän täyttävä henkilö ottaa sellaiseen kevyeen työhön, joka ei vahingoita hänen terveyttään tai kehitystään eikä aiheuta haittaa hänen koulunkäynnilleen:

1) enintään kahdeksi kolmasosaksi hänelle kulloinkin koulusta annettavana loma-aikana; sekä

2) koulutyön aikana tilapäisesti tai muutoin kulloinkin kestoltaan lyhytaikaiseen työsuoritukseen.

Erityisestä syystä voidaan 15 §:ssä tarkoitetulla luvalla sallia, että 2 momentissa tarkoitettua nuorempi henkilö saa työskennellä tilapäisesti esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavanlaisissa tilaisuuksissa.

3 §

Työsopimus

Alle 15-vuotiaan puolesta työsopimuksen voi tehdä huoltaja tai huoltajan antamalla luvalla nuori henkilö itse.

Huoltajalla on oikeus purkaa nuoren työntekijän työsopimus, jos purkaminen on tarpeellista tämän kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia.

2 luku
Työaika

4 §

Säännöllinen työaika

Viisitoista vuotta täyttäneen henkilön säännöllinen työaika saa olla enintään yhtä pitkä kuin 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden säännöllinen työaika samassa työssä.

Oppivelvollisen päivittäinen työaika koulutyön aikana saa koulun vapaapäivinä olla enintään seitsemän tuntia ja koulupäivinä enintään kolme tuntia kuitenkin siten, että koulupäivän ja työajan pituus yhteensä ei saa ylittää kahdeksaa tuntia eikä viikoittainen työaika 12 tuntia.

Viisitoista vuotta nuoremman henkilön työaika saa koulujen loma-aikana olla enintään seitsemän tuntia vuorokaudessa ja 35 tuntia viikossa.

5 §

Ylityö

Viisitoista vuotta täyttänyttä henkilöä saa hänen suostumuksellaan pitää vuorokautisen säännöllisen työajan tai muun säännöllisen työajan lisäksi tehtävässä ylityössä enintään 80 tuntia kalenterivuodessa.

Alle 15-vuotiasta ei saa pitää ylityössä eikä hätätyössä.

6 §

Enimmäistyöaika

Nuoren työntekijän työaika ei saa ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa.

7 §

Työajan sijoittelu

Viisitoista vuotta täyttäneen henkilön työaika on sijoitettava kello 6:n ja 22:n väliseen aikaan.

Viisitoista vuotta täyttänyt työntekijä, joka tekee julkisen viranomaisen hyväksymää ja valvomaa työtä ammattikoulutuksen saamiseksi, saa kaksivuorotyössä kuitenkin olla enintään kello yhteen asti.

Alle 15-vuotiaan työaika on sijoitettava kello 8:n ja 20:n väliseen aikaan. Työnantajan kodissa kotitaloustyötä tekevän alle 15-vuotiaan työaika voidaan kuitenkin sijoittaa kello 6:n ja 22:n väliseen aikaan ja tämän suostumuksella kello 23:een asti, milloin erityinen syy sitä vaatii.

8 §

Lepoajat

Viisitoista vuotta täyttäneelle henkilölle on annettava vähintään 12 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa.

Alle 15-vuotiaalle on annettava vähintään 14 tuntia kestävä keskeytymätön lepoaika vuorokaudessa.

Kun alle 15-vuotiaan työaika vuorokaudessa on pitempi kuin viisi tuntia, on hänelle annettava työn aikana ainakin yksi vähintään tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa poistua työpaikalta. Jos työpaikalla noudatettavan lain lepoaikaa koskevasta säännöksestä on poikettu työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla taikka työ- tai virkaehtosopimuksella, saadaan poikkeusluvan taikka työ- tai virkaehtosopimuksen lepoaikaa koskevaa ehtoa soveltaa myös nuoreen työntekijään. Jos työpaikalla sovelletaan työaikalain 6 §:n mukaista työaikajärjestelyä, voidaan myös nuoren työntekijän lepoaika järjestää mainitun lain 16 §:n 3 momentissa tarkoitetulla tavalla.

Alle 15-vuotiaalle on annettava vähintään 38 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo.

3 luku

Työn turvallisuus ja terveellisyys

9 §

Työn turvallisuus ja terveellisyys

Työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työ ole nuoren työntekijän ruumiilliselle tai henkiselle kehitykselle vahingoksi ja ettei se vaadi suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikäänsä ja voimiinsa nähden on kohtuullista.

Sellaisiin töihin, jotka voivat aiheuttaa erityisen tapaturmavaaran tai terveyshaitan tai jotka voivat 1 momentissa mainitulla tavalla olla nuorelle työntekijälle itselleen tai muille vahingoksi, saa käyttää nuorta työntekijää vain asetuksessa säädetyin edellytyksin.

10 §

Opetus ja ohjaus

Työnantajan on huolehdittava, 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 niin, että hän välttyy aiheuttamasta vaaraa itselleen tai muille.

11 §

Terveystarkastus

Ennen työsuhteen alkamista tai kuukauden kuluessa sen alkamisesta on nuorelle työntekijälle toimitettava terveystarkastus työnantajan kustannuksella. Tarkastuksessa on selvitettävä nuoren henkilön soveltuvuus aiottuun työhön sekä todettava, ettei työ ole vahingollista nuoren työntekijän terveydelle ja kehitykselle.

Tarkastusta ei kuitenkaan vaadita, jos:

1) sopimus koskee kevyttä liike- tai toimistotyötä taikka muuta siihen verrattavaa kevyttä työtä;

2) työsuhde on tarkoitettu kestämään tai kestää enintään kolme kuukautta; tai

3) työntekijä esittää viimeisten 12 kuukauden aikana annetun lääkärintodistuksen, joka riittävästi selvittää hänen soveltuvuutensa työhön.

Erityisen sairastumisen vaaran aiheuttavassa työssä on terveystarkastusten järjestämisessä lisäksi noudatettava, mitä työterveyshuoltolaissa (743/78) tai sen nojalla säädetään tai määrätään.

4 luku

Erinäiset säännökset

12 §

Selvitys työhön otettavan iästä

Ennen kuin 18 vuotta nuorempi henkilö otetaan työhön, tulee hänen iästään sekä siitä, onko hän oppivelvollinen, olla luotettava selvitys.

13 §

Luettelo nuorista työntekijöistä

Työnantajan on pidettävä luetteloa niistä nuorista työntekijöistä, jotka on otettu työhön toistaiseksi tai vähintään kahden kuukauden ajaksi tai jotka ovat olleet työssä kaksi kuukautta.

Luetteloon on merkittävä:

1) työntekijän täydellinen nimi ja syntymäaika;
2) työntekijän osoite;
3) työntekijän huoltajan nimi ja osoite;
4) työsuhteen alkamisaika; sekä
5) selvitys työtehtävistä.

14 §

Soveltamiskysymysten ratkaiseminen

Työneuvoston on ratkaistava virallisen syyttäjän, työsuojeluviranomaisen taikka työantajien tai työntekijöiden keskusjärjestön pyynnöstä, onko nuoreen henkilöön sovellettava tätä lakia.

Työsuojeluviranomaisen on asianomaisen vaatimuksesta saatettava lain soveltamista koskeva kysymys työneuvoston ratkaistavaksi, jollei asiaa muutoin ole pidettävä ilmeisen selvänä.

Jos tuomioistuimessa vireillä olevan asian ratkaisu riippuu 1 momentissa mainitun kysymyksen ratkaisusta, tuomioistuin voi siirtää tämän kysymyksen ratkaisemisen työneuvostolle, milloin katsoo sen tarpeelliseksi tai asianosainen sitä vaatii eikä asiaa ole pidettävä ilmeisen selvänä. Tuomioistuimen päätös asiasta annetaan vasta sen jälkeen, kun työneuvoston ratkaisu on toimitettu sille.

15 §

Poikkeusluvat

Työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaosto voi määräämillään ehdoilla sallia:

1) erityisestä syystä 2 §:n 3 momentissa tarkoitetun henkilön työskentelyn esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavanlaisissa tilaisuuksissa.

2) 14 vuotta täyttäneen nuoren työntekijän pitämisen työssä 2 §:n 2 momentin 2 kohdan sekä 2 luvun säännöksistä poikkeavasti, jos hänen ammatillinen kehityksensä tai muu hänelle tärkeä syy sitä edellyttää.

Poikkeuslupajaosto ei kuitenkaan voi antaa lupaa teettää nuorella työntekijällä 5 §:ssä sallitun ylityötuntimäärän lisäksi enempää kuin enintään 40 tuntia ylityötä kalenterivuodessa eikä myöntää poikkeusta 8 §:n 1 momentin lepoaikaa koskevista säännöksistä.

16 §

Nähtävänäpito

Jokaisessa työpaikassa, jossa on työssä yksi tai useampi nuori työntekijä, työnantajan on pidettävä sopivassa paikassa työntekijöiden nähtävänä tämä laki ja sen nojalla annetut täytäntöönpanosäännökset ja määräykset sekä viranomaisten päätökset niistä myönnetyistä poikkeuksista.

17 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset.

18 §

Rangaistussäännös

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tämän lain tai sen nojalla annetun asetuksen säännöksiä, on tuomittava *nuorten työntekijöiden suojelusäännösten rikkomisesta* sakkoon.

19 §

Tarkemmat säännökset ja määräykset

Tarkempia säännöksiä tämän lain täytäntöönpanosta annetaan asetuksella.

Työministeriö voi antaa esimerkkiluettelon 2 §:n 2 momentissa tarkoitetuista nuorille sopi-

vista kevyistä töistä sekä vahvistaa esimerkkiluettelon nuorille työntekijöille vaarallisista töistä.

Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa tarkempia ohjeita terveystarkastuksista ja niiden suorittamisesta.

5 luku

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

20 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 199 .

Tällä lailla kumotaan:

1) nuorten työntekijäin suojelusta 29 päivänä joulukuuta 1967 annettu laki (669/67) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen; sekä

2) kotitaloustyöntekijän työsuhteesta 16 päivänä joulukuuta 1977 annetun lain (951/77) 4 luku.

21 §

Siirtymäsäännös

Nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain nojalla annetut säännökset ja määräykset jäävät kuitenkin edelleen voimaan, kunnes ne erikseen kumotaan.

Helsingissä 11 päivänä kesäkuuta 1993

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Työministeri *Ilkka Kanerva*