



Teknologiateollisuus

Tutustuta nuori työhön ja työelämään - Opas nuorten työntekijöiden ja harjoittelijoiden työehdoista



Sisällysluettelo

Alkusanat	3
Harjoitteluohjelmat	4
TET-harjoittelu.....	4
Tutustu työelämään ja tienaa -harjoittelu	6
Koulutussopimus.....	7
Oppisopimuskoulutus.....	7
Kesätyö tai muu harjoitteluohjelma	7
Nuoria koskevat erityiset työehdot	8
Yleiset velvollisuudet työnantajalle	8
Alle 14-vuotias.....	10
14-vuotias tai saman kalenterivuoden aikana 14 vuotta täyttävä nuori	10
15–17-vuotias nuori	12
Palkkaus	15
Linkit lisätietoon	18
Ulkoiset ohjeet.....	18
Lainsäädäntö	19
Teknologiateollisuuden työsuhdeneuvonta	19
Liite 1. Tiivistelmä nuorten työehdoista	20

Alkusanat

Nuorten työllistäminen tarjoaa työnantajille ainutlaatuisen mahdollisuuden tutustuttaa nuoria työelämään sekä tuoda työyhteisöön uusia näkökulmia sekä uutta intoa. Samalla nuoriin työntekijöihin ja erityisesti alaikäisiin liittyy erityisiä työehtoja, joista työnantajan on hyvä olla tietoinen.

Tämä Teknologiateollisuus ry:n opas kokoaa yhteen keskeiset käytännön ohjeet nuoriin työntekijöihin liittyvistä erityisistä työehdoista, kuten palkkauksesta, työajoista sekä nuorille sopivista työtehtävistä. Lisäksi opas esittelee erilaisia harjoittelumuotoja, joilla nuoria voidaan työllistää. Oppaan tavoitteena on tukea työnantajaa nuoria koskevan erityissääntelyn noudattamisessa, jotta nuorille voidaan tarjota turvallinen, selkeä ja myönteinen kokemus työelämästä.

Työnantajan on hyvä muistaa, että tarjoamanne harjoittelu tai kesätyö voi olla nuoren ensimmäinen kokemus työelämästä. Siksi työnantajan asiallisella, kannustavalla ja inhimillisellä suhtautumisella on merkittävä vaikutus siihen, millainen kuva työelämästä nuorelle muodostuu. Vaikka työelämätaitoja nykyisin opetetaan koulussa, työelämän perusasioihin ja perehdytykseen kannattaa työpaikalla kiinnittää erityistä huomiota.

Viimeaikaisten tutkimusten mukaan nuorten tulevaisuususkon on heikentynyt merkittävästi ja työelämä on yksi suurimmista paineiden ja epävarmuuden lähteistä. Nuoret ovat huolissaan omasta työllistymisestään ja kokemattomuuden vaikutuksesta työnhakuun. Työnantajan kannattaa suhtautua työnhakijoihin avoimin mielin ja tarjota rohkeasti myös ensimmäisiä työpaikkoja. Tarjoamalla erilaisia harjoitteluita eri-ikäisille nuorille työnantaja voi tehdä yhteiskunnallisesti merkittävää työtä sekä kasvattaa alansa osaajapohjaa. Lisäksi nuoret työntekijät tuovat mukanaan usein uusia ajatuksia ja saattavat haastaa työpaikan käytäntöjä tavalla, joka kehittää yrityksen liiketoimintaa.

Erilaisten nuoria koskevien tutkimusten mukaan nuoret suhtautuvat pääosin myönteisesti työelämään omasta epävarmuudestaan huolimatta. Nuoret tulevat työpaikalle usein uteliaina, motivoituneina ja halukkaina oppimaan uutta. Pienetkin onnistumisen kokemukset vahvistavat heidän uskoaan omaan kykyihinsä ja lisäävät kiinnostusta työelämään kohtaan. Innostavia ja onnistuneita kokemuksia nuorten kanssa työskentelyyn toivottaen,

Helsingissä, elokuussa 2026

Teknologiateollisuus ry

Harjoitteluohjelmat

TET-harjoittelu

Työelämään tutustuminen eli TET-harjoittelu tarkoittaa peruskoulussa suoritettavaa tutustumisjaksoa ja on koulussa noudatettavan opetussuunnitelman mukaista toimintaa. Tyypillisesti TET-harjoitteluita suoritetaan 7.–9. vuosiluokilla. TET-harjoitteluun tulevat nuoret ovat siis tyypillisesti 13–16-vuotiaita. TET-harjoittelun kestoissa on koulukohtaisia eroja. TET-harjoittelu kestää useimmiten 7. luokalla 1–2 päivää sekä 8. ja 9. luokalla viikosta kahteen. TET-harjoittelu on osa oppilaan koulunkäyntiä eikä oppilas ole työsuhteessa työpaikkaan. TET-harjoittelu on siten myös palkaton.

TET-harjoittelun tarkoituksena on tutustuttaa nuoria työelämään, lisätä työnteon arvostusta sekä tukea jatkokoulutus- ja ammatinvalintoja. Lisäksi tavoitteena on antaa nuorille omakohtaisia kokemuksia työelämästä ja ammasteista aidossa työympäristössä. TET-harjoittelussa harjoitellaan työelämässä tarvittavaa asianmukaista käyttäytymistä ja yhteistyötaitoja sekä huomataan kielitaidon ja vuorovaikutustaitojen merkitys.

TEPPO-opetus

Joissain kunnissa järjestetään myös työelämäpainotteista opetusta (TEPPO-opetus). TEPPO-oppilaat osallistuvat tavallista laajempiin työelämäjaksoihin osana perusopetusta. Työelämäjaksot muistuttavat TET-jaksoja, mutta niitä on lukuvuoden aikana useampia, ja ne ovat kiinteämmin osa oppilaan opintoja ja urasuunnittelua. TEPPO-opetuksessa olevan nuoren työehtojen määräytymisen osalta noudatetaan soveltuvin osin TET-harjoitteluita koskevia ohjeita.

Työhöntutustumissopimus

Ennen TET-jakson alkua täytetään usein koulun mallin mukainen työ sopimuksen kaltainen ”työhöntutustumissopimus”. Sopijaosapuolina ovat työnantaja ja oppilas. Oppilaan huoltaja hyväksyy sopimuksen. Oppilaitos tarjoaa tähän usein valmiit sopimus- ja työtodistus pohjat. Sopimuksen tekeminen on myös tapa tutustuttaa nuoria työ sopimuksen tekoon.

Sopimuksessa sovitaan tutustumisjakson ajankohdasta, työtehtävistä, työajasta sekä käytännön asioista kuten ruokailu- ja matkustuskäytännöistä. Esimerkiksi ruokailu on usein tarkoituksenmukaista järjestää työnantajan toimesta, mutta tarvittaessa nuori voi käydä syömässä lounaan omalla koulullaan.

Tutustumisjakso

TET-harjoittelu on usein nuoren ensimmäinen kosketus työelämään. Tutustumisjakson aikana nuorten on tarkoitus päästä näkemään, mitä erilaisissa ammasteissa tehdään ja millaista työelämä on. TET-harjoittelun tarkoituksena on myös opettaa nuorille työelämä taitoja, kuten työn hakemista, työ sopimuksen kirjoittamista ja työpaikalla toimimista.

Nuorella ei välttämättä ole olleenkaan työkokemusta tai tietoa työelämästä, minkä vuoksi työntekoon liittyvistä perusasioista on syytä keskustella avoimesti. Nuoren perehdytykseen sekä työturvallisuusasioihin tulee kiinnittää erityistä huomiota ja varata riittävästi aikaa. TET-harjoittelijalle soveltuvia työtehtäviä ja sallittuja työaikoja käsitellään tarkemmin jäljempänä. Esimerkiksi TET-harjoittelijan ikä vaikuttaa työajan sijoittamiseen.

Esimerkkiohjelma 6 tuntia/päivä

Päivä	Ohjelma
<i>Maanantai</i>	Vastaanotto, viikon ohjelma, yrityksen esittely, työpaikan pelisäännöt, turvallisuusperehdytys ja töiden esittely.
<i>Tiistai</i>	Tutustuminen osastoon 1, osallistuminen osaston töihin ja omat jaksolle sovitut tehtävät.
<i>Keskiviikko</i>	Osaston 1 työntekijän seuraamista, osallistuminen osaston tehtäviin ja omat jaksolle sovitut tehtävät.
<i>Torstai</i>	Tutustuminen osastoon 2, mukana tuotantopalaverissa, osallistuminen osaston töihin ja omat jaksolle sovitut tehtävät.
<i>Perjantai</i>	Osaston 2 työntekijän seuraamista, mukana asiakaskäynnillä, mukana perjantaipalaverissa, omat jaksolle sovitut tehtävät ja palautekeskustelu.

Huom. Ohjelmaa muokataan yrityksen toiminnan ja nuoren iän mukaan. Tehtävien tulee olla nuorelle sopivia ja turvallisia. Tarvittaessa nuori voi tutustua työhön seuraamalla työntekijän työskentelyä.

Todistus työhöntutustumisjaksosta

TET-jakson päätyttyä työnantajan edustaja täyttää kirjallisen todistuksen tutustumisjaksosta. Oppilas toimittaa todistuksen kouluun ja se toimii jatkossa työtodistuksen tavoin oppilaan apuna työnhaussa.

Lisätietoa

TET-harjoittelun ollessa osa perusopetusta oppilaat on usein vakuutettu koulujen puolesta harjoittelun aikana. Voimassa olevat vakuutukset ja niiden kattavuus kuvataan useimmiten kunkin koulun omassa TET-tiedotteessa. Tahallisesti aiheutetuista vahingoista oppilas on itse korvausvastuussa. Oppilaan koulu antaa tarvittaessa lisäohjeita TET-harjoittelujaksosta.

Käytännön vinkkejä TET-jakson järjestämiseen

- Näe TET tulevaisuuden osaajien kasvattamisena ja hyvänä työelämäpuheena
- Mahdollista mahdollisimman monen erilaisella taustalla olevan nuoren pääseminen tutustumaan alan töihin ja työelämään. Huolehdi yhdenvertaisesta nuorten kohtelusta.
- Ota kasvattava ote - monella on vain vähän kokemusta työelämästä.
- Tarjoa nuorelle mahdollisimman monipuolinen kuva alan työtehtävistä, ammateista ja työelämän pelisäännöistä. Jos sopivaa käytännön työtä ei ole tarjolla, järjestä nuorelle mahdollisuus seurata työntekijän työskentelyä eli varjostaa.
- Voit toteuttaa harjoittelujakson yhteistyössä muiden yritysten kanssa, esimerkiksi päivä kussakin yrityksessä.
- Noudata nuoria työntekijöitä koskevaa erityissääntelyä työajoista, palkkauksesta sekä sallituista ja kielletyistä tehtävistä. Kiinnitä erityistä huomiota turvallisuuteen.
- Tee kirjallinen työsopimus tai TET-harjoittelijalle työhöntutustumissopimus ja anna nuorelle työ- tai harjoittelujakson jälkeen todistus.
- Suunnittele työ- tai harjoittelujakso huolella – hyvä ohjelma kantaa vuodesta toiseen.
- Varaa riittävästi aikaa perehdyttämiseen ja avoimeen keskusteluun.
- Nimeä tukihenkilö ja tiedota koko henkilöstöä.
- Kuuntele nuorta ja osoita arvostusta.
- Tee ja tarjoa juttuja nuorista paikalliselle medialle tai sosiaaliseen mediaan.

Tutustu työelämään ja tienaa -harjoittelu

Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoittelu on monella alalla suosittu 14-17-vuotiaiden nuorten työllistämismuoto. Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoittelu on tarkoitettu peruskoululaisille, lukiolaisille sekä TUVA-koulutukseen (tutkintokoulutukseen valmentava koulutus) ja TELMA-koulutukseen (työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus) osallistuville nuorille. Ammattiin opiskelevat nuoret eivät siis voi tulla valituksi tutustu ja tienaa -kesäharjoitteluun Teknologiaateollisuudessa.

Harjoitteluohjelman tarkoituksena on tarjota koululaisille omakohtaista kokemusta toimialan työpaikan toiminnasta, työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista. Harjoitteluohjelmassa työnantaja voi tarjota koululaisille mahdollisuuden tehdä heille sopivaa käytännön työtä tai ottaa nuoren seuraamaan muiden töitä. Harjoittelupaikkaa haetaan suoraan alan yrityksiltä.

Tutustu ja tienaa -kesäharjoittelua koskevista työehtoista on sovittu työmarkkinajärjestöjen välillä erillisellä sopimuksella. Sopimus yksinkertaistaa nuorten harjoittelijoiden työehtoja puolin ja toisin. Harjoittelu voi kestää kaksi viikkoa tai kymmenen päivää ja se voidaan sijoittaa 1.6.–31.8. väliselle ajalle. Harjoittelusta maksetaan kertakaikkisena palkkana liittojen erikseen vahvistama summa. Kyseinen palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iän mukaan.

Sopimuksen mukaan heihin ei sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat harjoitteluohjelman toteutusta. Säännöllisen työajan pituutta koskevia määräyksiä on kuitenkin noudatettava. Säännöllisen työajan pituuteen vaikuttaa työntekijän ikä. Sopimukset sekä tiedot harjoittelijalle maksettavan palkan suuruudesta löytyvät Teknologiateollisuuden [verkkosivuilta](#).

Koulutussopimus

Koulutussopimus on ammatillisen koulutuksen järjestämismuoto, jossa opiskelija hankkii tutkinnon perusteiden mukaista osaamista käytännön työtehtävissä työpaikalla. Koulutussopimus tehdään kirjallisesti koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välillä. Sopimus ja sitä koskevat päivitykset tulee antaa opiskelijalle tiedoksi. Koulutussopimus ei ole työsopimus eikä opiskelija ole työsuhteessa työpaikkaan. Opiskelijalle ei tämän vuoksi makseta palkkaa tai muuta vastiketta tehdystä työstä. Opiskelijan on kuitenkin noudatettava jäljempänä selostettavia työehtoja, kuten työaikoja tai nuoria työntekijöitä koskevia ehtoja.

Koulutussopimuksessa sovitaan muun muassa suoritettavasta tutkinnon osasta, työtehtävistä, koulutuksen ajankohdasta sekä opiskelijan ohjauksesta ja seurannasta. Sopimukseen liitetään soveltuvien osien lisäksi opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Koulutussopimustyöpaikan tarjoajalla on velvollisuus seurata opiskelijan osaamisen kehittymistä, velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin silloin, kun opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaista osaamista ei pystytä saavuttamaan sekä velvollisuus raportoida koulutuksen järjestäjälle opiskelijan HOKSin toteutumisesta. Koulutuksen järjestäjä antaa lisää tietoa koulutussopimuksesta.

Oppisopimuskoulutus

Oppisopimus on ammatillisen koulutuksen muoto, jossa koulutus järjestetään pääosin käytännön työssä työpaikalla ja sitä täydennetään tietopuolisilla opinnoilla (esim. oppilaitoksessa). Oppisopimus on määräaikainen työsopimus opiskelijan ja työnantajan välillä. Opiskelija on siis työsuhteessa työnantajaan ja saa palkkaa työehtosopimuksen mukaisesti.

Oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan viikoittaisen työajan tulee lain mukaan olla keskimäärin vähintään 25 tuntia. Oppisopimuksesta tulee ilmetä työsopimuksesta yleisesti edellytetyt työehdot. Lisäksi oppisopimukseen tulee liittää opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma siltä osin kuin se koskee oppisopimuskoulutusta. Ammatilliset oppilaitokset antavat lisätietoja oppisopimuksen erityispiirteistä. Oppisopimuksella työskentelevien nuorten työehdoista selostetaan tarkemmin jäljempänä.

Kesätyö tai muu harjoitteluohjelma

Kesätyölle ei ole edellisistä poiketen omaa ”työsuhdelajia” vaan se on puhekielinen nimitys kesäkaudelle sattuvalla määräaikaisella työsuhteella. Kysymys on siis tavallisesta työsuhteesta, jota normaalit työsuhdetta koskevat lait ja työehtosopimuksen määräykset koskevat. Myös harjoittelut toteutetaan lähtökohtaisesti määräaikaisissa työsuhteissa. Kesätyötä tai harjoittelua koskevan työsopimuksen määräaikaisuuden peruste tulee aina kirjata selvästi työsopimukseen. Määräaikaisuuden perusteena voi olla esimerkiksi harjoittelu,

sijaisuus, työn kausiluonteisuus, projekti tai jokin muu työnantajan toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä seikka, joka edellyttää määräaikaaisuutta.

Vaikka määräaikaisen työsopimuksen voi nykyisin tehdä myös ilman perustetta, Teknologiaateollisuus suosittelee määräaikaisuuden perusteen kirjaamista työsopimukseen aina, kun määräaikaaisuudelle on hyväksyttävä peruste. Nuorten kesätöiden kohdalla peruste on usein sijaisuus, kausiluonteisuus, harjoittelu, projekti tai jokin muu työnantajan toimintaan tai tehtävään työhön liittyvä seikka, joka edellyttää määräaikaaisuutta.

Jos työnantaja haluaa tehdä määräaikaisen työsopimuksen ilman perustetta, sen tulee huomioida siihen liittyvät rajoitteet. Näitä rajoitteita ovat muun muassa se, että sopimus voidaan tehdä enintään yhden vuoden määräajaksi ja kerran viiden vuoden aikana. Mahdollisuus koskee työnantajan ja työntekijän välistä ensimmäistä työsuhdetta. Lisäksi ennen ilman perusteltua syytä tehdyn määräaikaisen työsopimuksen päättymistä työnantajan on annettava työntekijälle perusteltu selvitys siitä, onko työsuhdetta mahdollista jatkaa.

Kesätyöntekijöiden palkkaamisessa voi hyödyntää esimerkiksi kuntien tarjoamaa työllistämistukea tai korkeakoulujen tarjoamaa harjoittelutukea. Kunnat ja korkeakoulut voivat asettaa itse tarkempia ehtoja palkkatuen maksamiselle ja antavat asiasta lisätietoa. Kesätyötä tekevien nuorten työehdoista selostetaan tarkemmin jäljempänä.

Nuoria koskevat erityiset työehdot

Alaikäisiin työntekijöihin sovelletaan joitain erityisiä säännöksiä, joita noudatetaan muun työlaainsäädännön lisäksi tai sijasta. Alaikäisiä koskevien työntekijöiden työehdoista on annettu oma lakinsa (laki nuorista työntekijöistä 998/1993). Tämän lisäksi työehtosopimuksissa on alaikäisiä koskevia erityisiä työehtoja. Valtioneuvoston asetuksilla on säädetty tarkemmin siitä, millaisia töitä nuoret työntekijät saavat tehdä ja millaiset työt ovat lähtökohtaisesti kiellettyjä. Jos nuori ei ikänsä tai työhön liittyvien vaarojen vuoksi voi itse tehdä tiettyjä työtehtäviä, hän voi mahdollisuuksien mukaan tutustua niihin seuraamalla kokeneemman työntekijän työskentelyä.

Täysi-ikäisiin työntekijöihin sovelletaan lähtökohtaisesti samoja työehtoja kuin muihinkin työntekijöihin. Palkkauksen osalta poikkeuksia on kuitenkin olemassa.

Yleiset velvollisuudet työnantajalle

Selvitys nuoren iästä ja oppivelvollisuuden suorittamisesta

Ennen alaikäisen nuoren palkkaamista työnantajan on hankittava luotettava selvitys nuoren iästä ja siitä, onko hänen perusopetuksen oppivelvollisuutensa päättynyt.

Nuoren työsopimus

- Nuoren kanssa on erityisen suositeltavaa laatia kirjallinen työsopimus.
- 15-vuotias saa itse tehdä sekä päättää työsopimuksensa.
- 14-vuotiaan ja nuoremman puolesta työsopimuksen voi tehdä huoltaja tai huoltajan antamalla kirjallisella luvalla nuori itse.

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

Jos työsopimusta ei tehdä kirjallisesti, työnantajan on esitettävä pyynnöstä kirjallinen selvitys työsopimuksen ehdoista ennen sopimuksen tekemistä.

Terveystarkastukset

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 kyse on kevyestä liike- tai toimistotyöstä taikka muusta siihen verrattavasta työstä. Lääkärintarkastusta ei vaadita myöskään, jos työ kestää enintään kolme kuukautta tai jos työntekijä esittää työnantajalle viimeisen vuoden aikana annetun lääkärintodistuksen. Näissäkin tilanteissa velvollisuus tarkastuksen järjestämiseen voi kuitenkin perustua muuhun lainsäädäntöön esimerkiksi silloin, kun työntekijä työskentelee erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa tehtävissä.

Perehdytys ja työturvallisuus

Työnantajalla on kaikissa tilanteissa ehdoton vastuu nuoren työntekijän turvallisuudesta työssä. Nuoren ikä, kokemus ja osaaminen on otettava huomioon työn järjestämisessä, työtehtävien valinnassa, ohjauksessa ja valvonnassa. Jos nuorella ei vielä ole työn vaatimaa osaamista tai kokemusta, hänelle on annettava riittävä perehdytys ennen työn aloittamista ja tarvittaessa myös työn aikana. Perehdytyksessä on käsiteltävä erityisesti työn turvallinen suorittaminen, työympäristön riskit, turvalliset työmenetelmät sekä toiminta häiriö- ja vaaratilanteissa. Tavoitteena on varmistaa, että nuori voi tehdä työnsä turvallisesti vaarantamatta omaa tai muiden turvallisuutta.

Turvallisuus on otettava huomioon myös, kun nuori on ns. varjostamassa ammatteja ja tehtäviä, joita hän ei voi itse suorittaa.

Työnantaja vastaa myös siitä, että perehdytys on muiltakin osin riittävää. Perehdytyksessä on huomioitava nuoren ikä, kehitystaso ja mahdollinen vähäinen työkokemus, sillä kokeneelle työntekijälle suunniteltu perehdytys ei yleensä sellaisenaan sovi nuorelle työntekijälle. Erityisesti nuoren ensimmäisissä työsuhteissa on tärkeää perehdyttää myös työelämän pelisääntöihin, työyhteisössä toimimiseen sekä siihen, miten mahdollisista turvallisuushavainnoista, vaaratilanteista ja epäselvistä tilanteista ilmoitetaan työpaikalla.

Luettelo nuorista työntekijöistä

Työnantajan on pidettävä luetteloa nuorista työntekijöistä, jos työsuhde on voimassa toistaiseksi, kestää vähintään kaksi kuukautta tai jos nuori on tosiasiassa ollut työssä vähintään 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.

Alle 14-vuotias

Työhön ottaminen

Alle 14-vuotiaasta ei lähtökohtaisesti saa ottaa työsuhteeseen. TET-harjoittelu on kuitenkin mahdollinen, sillä siinä ei ole kysymys työsuhteesta.

Alle 14-vuotias saa työskennellä vain tilapäisesti esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavanlaisissa tilaisuuksissa lupa- ja valvontaviraston poikkeusluvalla. Alle 14-vuotiaaseen sovelletaan tässä oppaassa 14-vuotiaasta koskevia työehtoja, ellei lupa- ja valvontaviraston päätöksestä muuta ilmene.

14-vuotias tai saman kalenterivuoden aikana 14 vuotta täyttävä nuori

Työhön ottaminen

14-vuotias tai saman kalenterivuoden aikana 14 vuotta täyttävä nuori voidaan ottaa kevyeen työhön, joka ei vahingoita hänen terveyttään tai kehitystään eikä aiheuta haittaa koulunkäynnille.

14-vuotias voidaan ottaa työhön enintään puoleksi hänelle kulloinkin koulusta annettavasta loma-ajasta. Koulutyön aikana nuori voidaan ottaa vain tilapäiseen tai muutoin lyhytaikaiseen työsuoritukseen.

Työsopimus

14-vuotiaan puolesta työsopimuksen voi tehdä huoltaja. Nuori voi tehdä työsopimuksen myös itse, jos hänellä on huoltajan kirjallinen lupa.

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

Työaika

14-vuotiaan työaika saa olla enintään 7 tuntia vuorokaudessa ja 35 tuntia viikossa.

Jos nuori suorittaa perusopetuksen oppimäärää, hänen enimmäistyöaikansa loma-ajan ulkopuolella on:

- vapaapäivänä enintään 7 tuntia

- koulupäivänä enintään 2 tuntia siten, ettei koulupäivän ja työajan yhteispituus ylitä 8 tuntia
- viikoittainen työaika saa olla enintään 12 tuntia.

14-vuotias ei saa tehdä ylityötä eikä hätätyötä.

Työaika on sijoitettava pääsääntöisesti kello 8:n ja 20:n väliseen aikaan. Työn järjestämisestä johtuvista painavista syistä työaika voi alkaa jo kello 6.00.

Vuorokausilevon tulee olla vähintään 14 tuntia ja viikkolevon vähintään 38 tuntia. Vuorokausi- ja viikkolevon toteutumisesta ei saa poiketa.

Vuorokautisen työajan ollessa yli 4 tuntia 30 minuuttia, nuorelle työntekijälle tulee antaa vähintään 30 minuutin lepoaika, jonka aikana hän voi poistua työpaikalta. Jos työpaikalla noudatettavassa työehtosopimuksessa on sovittu päivittäisestä lepoajasta työaikalaista poikkeavasti, samaa määräystä voidaan soveltaa myös nuoreen työntekijään.

Työtehtävät

14-vuotiaalla saa teettää vain kevyitä töitä. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa (asetus 189/2012) on esimerkkiluettelo 14-vuotiaille sopivista kevyistä töistä.

Asetuksen mukaisia kevyitä töitä ovat:

1. Virvokkeiden, lippujen ja vastaavanlaisten tuotteiden myyntityö kilpailuissa, näyttelytilaisuuksissa tai samankaltaisissa tilaisuuksissa.
2. Lähettityö sekä lehtien ja mainosten jako.
3. Esiintymiset ja muu työskentely taide-, kulttuuri- ja vastaavissa tilaisuuksissa.
4. Kirjoittaminen, toimittaminen, viestintä ja muu mediatyö.
5. Kauppaliikkeissä tehtävät avustavat työt kuten näytteille asettelu ja hintojen merkitseminen, tavaroiden lajittelu ja pakkaus sekä myyntityö, ei kuitenkaan työ valintamyymälöiden kassoilla.
6. Avustavat toimistotyöt.
7. Puutarha- ja maataloustöissä istutus-, poiminta- ja aputyöt sekä vaarattomien kotieläinten ruokinta.
8. Majoitus- ja ravitsemisliikkeissä tehtävät avustavat työt kuten kattaukseen liittyvät työt sekä annostelu- ja myyntityö.
9. Teollisuudessa tehtävät pienehköt avustavat työt, joita tehtäessä tai joiden läheisyydessä ei käsitellä aineita tai välineitä, jotka voivat aiheuttaa terveydellistä vaaraa tai haittaa.

10. Varastotyössä ja vastaavassa tavaroiden vastaanotto, lajittelu, käsittely ja lähetys sekä merkintä- ja laskentatyö.
11. Puhtaanapito- ja siivoustyössä huoneistojen, esimerkiksi toimistojen siivous siten, että työssä ei saa käsitellä aineita tai välineitä, jotka voivat aiheuttaa terveydellistä vaaraa tai haittaa.
12. Muut kevyet työt, jotka työympäristö, työn vaatimukset, työn aiheuttama vastuu sekä ruumiillinen ja henkinen kuormittavuus huomioon ottaen vastaavat edellä mainittuja töitä.

Mikäli työpaikalla ei ole tarjota nuorelle asetuksen mukaisia kevyitä töitä, voidaan työelämään ja ammatteihin tutustumista tehdä myös ns. varjostamalla, eli nuorelle järjestetään mahdollisuus seurata työntekoa. Tällöinkin on huolehdittava riittävästä turvallisuudesta.

15–17-vuotias nuori

Työhön ottaminen

15 vuotta täyttänyt ja perusopetuksen oppivelvollisuuden suorittanut nuori voidaan ottaa työhön huomioiden kuitenkin alaikäisiä koskeva erityissääntely, kuten työaika ja työtehtävien laatua koskevat rajoitukset.

Työsopimus

15 vuotta täyttänyt saa itse tehdä ja päättää työsopimuksensa.

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

Työaika

15 vuotta täyttäneen säännöllinen työaika saa olla enintään yhtä pitkä kuin täysi-ikäisten työntekijöiden säännöllinen työaika samassa työssä.

Työaika, ylityö mukaan lukien, ei saa ylittää 9 tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa. Ylityötä saa teettää enintään 80 tuntia kalenterivuodessa.

Hätätyötä voidaan teettää työaikalaissa säädetyin edellytyksin vain, jos hätätyön teettämiseen ei ole käytettävissä täysi-ikäistä työntekijää.

Työaika on sijoitettava pääsääntöisesti kello 6:n ja 22:n väliseen aikaan. Tietyin edellytyksin, esimerkiksi ammattikoulutukseen liittyvässä työssä, 15 vuotta täyttänyt saa olla kaksivuorotyössä kello 24 asti yöllä.

Vuorokausilevon tulee olla vähintään 12 tuntia ja viikkolevon vähintään 38 tuntia. Vuorokausi- ja viikkolevon toteutumisesta ei saa poiketa.

Jos työvuoro kestää yli 4 tuntia 30 minuuttia, nuorelle työntekijälle tulee antaa vähintään 30 minuutin lepoaika, jonka aikana hän voi poistua työpaikalta. Jos työpaikalla noudatettavassa työehtosopimuksessa on sovittu päivittäisestä lepoajasta työaikalaista poikkeavasti, samaa määräystä voidaan soveltaa myös nuoreen työntekijään.

Työtehtävät

Alle 16-vuotiaalla nuorella ei saa teettää vaarallisia töitä. Nuorelle vaarallisena työnä pidetään sellaisia töitä, joissa nuorta työntekijää itseään tai hänen työnsä takia muuta henkilöä saattaa uhata erityinen tapaturman tai terveyden menettämisen vaara. Työnantajan on käytettävä työterveyshuoltoa arvioidessaan työstä ja työolosuhteista nuorelle työntekijälle aiheutuvaa terveysvaaraa erityisen haitallisissa ja vaarallisissa töissä.

Kaiken kattavaa luetteloa nuorille sopivista ja soveltumattomista työtehtävistä on vaikea antaa työelämän moninaisuuden vuoksi, mutta tulkinnessa voi käyttää alta löytyviä asetuksiin perustuvia esimerkkiluetteloja. Työnantaja vastaa kuitenkin itse aina siitä, ettei työ ole nuorelle liian vaarallista.

E erityisen haitalliset työt

E erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä annettu valtioneuvoston asetus ([asetus 475/2006](#)) sisältää määräyksiä töistä, joihin alle 18-vuotiasta työntekijää ei lähtökohtaisesti saa käyttää.

Joitakin erityisen haitallisia töitä saa teettää lupa- ja valvontaviraston poikkeusluvalla, kun nuori työntekijä tekee työtä ammatillisessa koulutuksessa opettajan johdolla ja valvonnassa sekä työtä, johon hän on suorittanut ammatillisen tutkinnon tai sen soveltuvan osan. Lisäksi osana oppisopimuskoulutusta nuori voi tehdä, joitain erityisen haitallisia töitä kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön jatkuvassa valvonnassa.

E erityisen haitallisia töitä teetettäessä työnantajan on huolehdittava asetuksen edellyttämästä opetuksesta ja ohjauksesta sekä raportoitava säännösten noudattamisesta.

E erityisen haitallisia töitä ovat ainakin:

1. Työt, joissa esiintyy nuoren työntekijän ikään ja kokemukseen nähden liiallista räsitusä, huomattavaa vastuuta omasta tai toisten turvallisuudesta, huomattavaa taloudellista vastuuta tai erityisiä vaaroja, joita nuoret eivät kykene tunnistamaan tai välttämään;

2. Yksintyöskentely silloin, kun siihen liittyy ilmeinen tapaturman tai väkivallan vaara;
3. Psykiatristen potilaiden ja psyykkisesti tai sosiaalisesti häiriintyneiden hoito ja huolto;
4. Kuolleiden käsittely ja kuljetus;
5. Teurastus;
6. Sukellus;
7. Työ, jossa altistutaan haitallisesti myrkyllisille aineille tai syöpää, perinnöllisiä perimävaurioita taikka sikiövaurioita aiheuttaville aineille tai aineille, jotka jollakin muulla tavalla voivat vaikuttaa ihmisen terveyteen pysyvästi;
8. Palo- ja räjähdysvaarallisten aineiden ja erittäin helposti syttyvien nesteiden käsittely ilmeisen vaarallisissa olosuhteissa; sekä
9. Työ, jossa altistutaan haitalliselle säteilylle.

Vaaralliset työt

Vaarallisia töitä saa teettää 16-vuotta täyttäneellä nuorella, jos työ on järjestetty niin turvallisesti, ettei siitä aiheudu erityistä tapaturman tai terveyden vahingoittumisen vaaraa nuorelle itselleen tai muille.

Ennen vaarallisen työn aloittamista työnantajan on tehtävä siitä ilmoitus asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle. Jos vaarallinen työ liittyy koulutukseen, esimerkiksi työssäoppimisjaksolla, ilmoitusvelvollisuus on ammatillisen koulutuksen järjestäjällä yhdessä työnantajan kanssa. Ilmoitusta on täydennettävä, jos turvallisuuteen vaikuttavat olosuhteet muuttuvat olennaisesti työn aikana.

Perusopetusta suorittavan nuoren työntekijän huoltajalle on myös etukäteen ilmoitettava vaarallisen työn tekemisestä ja sen perusteista. Huoltajalla on oikeus purkaa alle 18-vuotiaan alaikäisen tekemä työsopimus, jos purkaminen on tarpeen lapsen terveyden suojelemiseksi.

Nuorille työntekijöille vaarallisiksi katsotaan asetuksen mukaan seuraavat tekijät:

1. Mekaaniset vaaratekijät
Leikkaantumisen tai puristumisen vaara voi liittyä tiettyihin työvälineisiin.
2. Kemialliset vaaratekijät
Kemiallista vaaraa saattaa aiheutua tietyistä aineista ja seoksista.
3. Fysikaaliset vaaratekijät
Fysikaalinen vaara voi liittyä meluun, työkoneen tärinään, kylmyyteen tai kuumuuteen ja erityisen korkeaan tai matalaan ilmanpaineeseen.

4. Sähköiset vaaratekijät

Erityinen sähköinen vaara saattaa olla jännitetyössä ja työssä paljaiden jännitteisten osien läheisyydessä sekä vahvavirtalaitteiden ja hissien huolto- ja korjaustyössä.

5. Ruumiillinen liikarastitus

Ruumiillinen liikarastitus voi liittyä raskaiden taakkojen nostoon sekä muuhun yksipuolisesti kuormittavaan työhön.

6. Biologiset vaaratekijät

Erityinen vaara saattaa olla liittyä tiettyihin biologisiin tekijöihin.

7. Eräät työt (esimerkkiluettelossa on listattu muita vaarallisia työtehtäviä).

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa ([asetus 188/2012](#)) on tarkemmin määritelty ne työt, joita ainakin on pidettävä vaarallisina.

Mikäli työpaikalla ei ole tarjota nuorelle asetuksen mukaisia töitä, voidaan työelämään ja ammatteihin tutustumista tehdä myös ns. varjostamalla, eli nuorelle järjestetään mahdollisuus seurata työntekoa. Tällöinkin on huolehdittava riittävästä turvallisuudesta.

Oppisopimuskoulutus ja opintojen huomioon ottaminen

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan tietopuoliseen koulutukseen kuluva aika ja työaika yhteensä eivät saa ylittää 8 tuntia vuorokaudessa eivätkä 40 tuntia viikossa.

Jos työntekijä suorittaa oppivelvollisuuteen kuuluvaa perusopetuksen jälkeistä koulutusta, työvuorot on suunniteltava niin, että hän voi osallistua opetukseen. Työntekijän on ilmoitettava hyvissä ajoin, milloin hänen on oltava läsnä opinnoissa. Työntekijällä on oikeus kieltäytyä työvuorosta, jos se estää opetukseen osallistumisen.

Palkkaus

Nuorten työntekijöiden palkkaan voi liittyä tavanomaisista palkkamääräyksistä poikkeavia ehtoja. Teknologiateollisuus ry:n solmimissa työehtosopimuksissa on harjoittelijoiden ja nuorten työntekijöiden palkkausta koskevia erityismääräyksiä, jotka on selostettu pääpiirteissään alla.

Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelmassa työskentelevien osalta palkasta on sovittu työmarkkinajärjestöjen välillä erillisellä sopimuksella. Harjoittelusta maksetaan kertakaikkisena palkkana liittojen erikseen vahvistama summa. Kyseinen palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iän mukaan.

Nuorella voi olla myös käytössään kesäseteli, jonka kautta kaupunki korvaa tietyn summan työnantajalle, joka palkkaa seteliin oikeutetun nuoren töihin. Kesäseteli on luonteeltaan työnantajalle maksettava tuki, joka korvaa nuoren työntekijän palkkakuluja. Setelin

tarkoituksena on helpottaa nuorten työllistymistä kesän aikana ja kannustaa työnantajia tarjoamaan nuorille kesätyöpaikkoja. Kesäsetelien ehdot vaihtelevat kunnittain, joten työnantajan on hyvä tarkistaa kulloinkin voimassa olevat ehdot nuoren kotikunnalta.

Teknologiateollisuuden työntekijöiden ja malmikaivosten työehtosopimus

Teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksen 10.1 kohdan mukaan kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden palkat määräytyvät seuraavasti:

Alle 18-vuotiaat ja opiskelijat

- Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden palkat maksetaan erillisen palkkataulukon mukaisesti. Palkat porrastetaan työntekijän syntymävuoden perusteella.
 - Palkkataulukot löytyvät työehtosopimuksen kohdasta 10.1.
 - Opiskelijoille maksetaan osaamisen, kokemuksen ja pätevyyden perusteella vähintään portaan 2 mukaista tunti- tai kuukausipalkkaa.
- Suorituspalkkatyössä noudatetaan käytössä olevia yksikköhintoja, ellei työnantajan ja työntekijän välillä sovita toisin.
- Työntekijälle, joka on työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa, maksetaan opiskelijapalkkana hänen peruspalkkaansa, ellei paikallisesti sovita sitä korkeammasta palkasta.
- Opiskelijoilla tarkoitetaan tässä yhteydessä ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimusopiskelijoita ja työsuhteessa olevia alan ammatillisten oppilaitosten opiskelijoita.

Täysi-ikäiset harjoittelijat

- Työehtosopimuksen kohdassa 8.1 mainituista työkohtaisista palkoista voidaan poiketa sellaisten työsuhteessa olevien harjoittelijoiden suhteen, joilla ei ole asianomaisen työn vaatimaa kokemusta.
- Täysi-ikäisten harjoittelijoiden aikapalkan on kuitenkin oltava vähintään alimman työnvaativuusryhmän suuruinen.

Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus

Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 4.7 kohdan mukaan kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden palkat määräytyvät seuraavasti:

Alle 18-vuotiaat

- Alle 18-vuotiaalle maksettava palkka määräytyy normaaliin tapaan, jos hän tekee samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä, hänellä on työn edellyttämä ammattitaito

ja pätevyys eikä hänen työntekoaan rajoita muu lainsäädäntö kuin alaikäisiin sovellettavat ylityörajoitukset.

- 17-vuotta täyttäneen toimihenkilön ohjepalkka on 80 % tehtäväkohtaisen vaativuusluokan palkasta.
- 16-vuotta täyttäneen toimihenkilön ohjepalkka on 70 % tehtäväkohtaisen vaativuusluokan palkasta.

Täysi-ikäiset harjoittelijat

- Työehtosopimuksen kohdassa 4.1.2. mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten harjoittelijoina työskentelevien opiskelijoiden suhteen, joilla ei ole asianomaisen työn vaatimaa kokemusta ja tutkintovaatimukseen sisältyy työharjoittelujakso tai jaksoja.

Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus

Työehtosopimuksessa ei ole erityismääräyksiä koskien nuoria työntekijöitä. Nuoriin työntekijöihin ja harjoittelijoihin on siis noudatettava samoja palkanmääräytymisperusteita kuin muihinkin työntekijöihin.

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen 7 §:n mukaan kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden palkat määräytyvät seuraavasti:

- Kesätyöntekijän, jolla ei ole alan ammatillista koulutusta taikka alan työkokemusta, palkka on 75 % tehtävän mukaisesta minimipalkasta.
- Harjoitteluajan palkka on vähintään 85 % kyseisen tehtävän mukaisesta palkasta. Tämä määräys ei koske tutkintoon liittyvää harjoittelua.
- Palkoista voidaan sopia muuta sellaisten työsuhteessa olevien harjoittelijoiden kohdalla, joilla ei ole asianomaisen työn vaatimaa kokemusta ja tutkintovaatimukseen sisältyy harjoittelu-aika tai -jaksoja.
- Oppisopimuksella olevan vähimmäispalkka on ensimmäisenä vuotena vähintään 75 % kyseisen tehtävän mukaisesta palkasta ja tämän jälkeen vähintään 85 % kyseisen tehtävän mukaisesta palkasta.
- Lisäksi työehtosopimuksessa on määräyksiä harjoittelujen enimmäispituuksista.

Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus

Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen palkkausjärjestelmää koskevan liitteen 5 ja 6 kohdan mukaan kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden palkat määräytyvät seuraavasti:

- 16 vuotta täyttäneen toimihenkilön ohjepalkka on 70 % tehtäväkohtaisen vaativuusluokan palkasta.

- 17 vuotta täyttäneen toimihenkilön ohjepalkka on 80 % tehtäväkohtaisen vaativuusluokan palkasta.
- Täysi-ikäisten kohdalla vaativuusluokituksen mukaisista palkoista voidaan poiketa sellaisten harjoittelijoina työskentelevien opiskelijoiden suhteen, joilla ei ole asianomaisen työn vaatimaa kokemusta ja tutkintovaatimukseen sisältyy työharjoittelujakso tai -jaksoja.

Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus

Työehtosopimuksessa ei ole erityismääräyksiä koskien nuoria työntekijöitä. Nuoriin työntekijöihin ja harjoittelijoihin on siis noudatettava samoja palkanmääräytymisperusteita kuin muihinkin työntekijöihin.

Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimus

Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimuksen 5 § 4 mom. mukaan kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden palkat määräytyvät seuraavasti:

- 15–18-vuotiaiden työntekijöiden ja oppisopimusoppilaiden tuntipalkat määräytyvät erillisen taulukon mukaisesti.
- Lisäkoulutuksesta sovitun oppisopimuksen työharjoitteluajalta maksetaan oppilaspalkkaa, joka on vähintään 2. oppivuoden palkka.
- Henkilölle, joka on työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa, maksetaan oppilaspalkkaa hänen perustuntipalkkansa työkohtaisen palkan osuuden suuruusena, ellei paikallisesti sovita sitä korkeammasta palkasta.

Linkit lisätietoon

Ulkoiset ohjeet

[Työnantajalle - TET.fi](#)

[Työnantajan ohjeet ja materiaalit - TET.fi](#)

[Nuori työntekijä - Työsuojelu.fi - Työsuojeluhallinto](#)

[Kesätyöpaikat - Teknologiateollisuus - Jäsenille](#)

Lainsäädäntö

[Laki nuorista työntekijöistä \(998/1993\)](#)

[Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä \(475/2006\)](#)

[Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta \(188/2012\)](#)

[Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta \(189/2012\)](#)

Teknologiateollisuuden työsuhdeneuvonta

Teknologiateollisuuden työsuhdeneuvonta tarjoaa tukea työnantajille arjen ongelmatilanteissa. Työsuhdeneuvonta koostuu tyosuhdepalvelu.fi -tietopankista ja jäsenmaksuun sisältyvästä asiantuntija-avusta. Asiantuntija-apu ja vastaukset esitettyihin kysymyksiin annetaan puhelimitse.

Voit olla asiantuntijoihimme yhteydessä työsuhdeneuvonnan lomakkeella tai soittamalla päivystysnumeroomme. Suosittelemme käyttämään työsuhdeneuvonnan lomaketta kiireettömissä yhteydenotoissa, jolloin asiantuntijamme ehtii perehtyä kysymykseenne. Yhteydenottolomake sekä päivystyksen aukioloajat ja yhteystiedot löytyvät [verkkosivuiltamme](#).

Liite 1. Tiivistelmä nuorten työehdoista

	Yli 18-vuotias	15–17-vuotias	14-vuotias	Alle 14-vuotias
Työhön ottaminen	Ei nuoriin työntekijöihin liittyviä erityisiä rajoituksia	Ei rajoituksia perusopetuksen oppivelvollisuuden suorittaneilla.	Kevyeen työhön edellä mainituin aikarajoituksin.	Vain LVV:n poikkeusluvalla.
Työsopimus	Työntekijä itse		Vanhemman kanssa tai vanhemman suostumuksella.	
Palkkaus	Erityiset palkkausehdot mahdollisia ks. TES			
Sopivat työtehtävät	Ei nuoriin työntekijöihin liittyviä erityisiä rajoituksia	Alle 16-vuotias ei saa tehdä vaarallisia töitä. 16-vuotta täyttänyt voi tehdä vaarallisia töitä laissa säädetyin edellytyksin.	Vain esimerkkiluettelon mukaisia kevyitä työtehtäviä.	Vain poikkeusluvalla mukaisia töitä.
Säännöllinen työaika	Ei nuoriin työntekijöihin liittyviä erityisiä rajoituksia	Sama kuin täysi-ikäisillä samassa työssä. Ylityön kanssa enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 48 tuntia viikossa.	Enintään 7 tuntia päivässä ja 35 tuntia viikossa. *	Vain poikkeusluvalla mukainen määrä.
Säännöllisen työajan sijoittaminen	Ei nuoriin työntekijöihin liittyviä erityisiä rajoituksia	Kello 6:n ja 22:n välille. Ammattiin opiskelevat kaksivuorotyössä klo 24 asti.	Kello 8:n ja 20:n välille. Painavista syistä klo 6 alkaen.	Vain poikkeusluvalla mukaiselle ajalle.
Ylityö	Ei nuoriin työntekijöihin liittyviä erityisiä rajoituksia	Saa teettää em. rajoituksin.	Ei saa teettää	
Hätätyö	Ei nuoriin työntekijöihin liittyviä erityisiä rajoituksia	Saa teettää, jos täysi-ikäistä ei ole käytettävissä.	Ei saa teettää	
Päivittäinen tauko	Ei nuoriin työntekijöihin liittyviä erityisiä rajoituksia	Yli 4 tuntia ja 30 min kestävässä työvuorossa 30 min lepotauko. Tai yrityksessä noudatettavan paikallisen sopimuksen mukaan.		
Vuorokausilepo	Ei nuoriin työntekijöihin liittyviä erityisiä rajoituksia	Vähintään 12 h	Vähintään 14 h	
Viikkolepo	Ei nuoriin työntekijöihin liittyviä erityisiä rajoituksia	Vähintään 38 h		
Terveystarkastus	Ei nuoriin työntekijöihin liittyviä erityisiä rajoituksia	Pakollinen, jos lain edellytykset täyttyvät.		

* Perusopetuksen oppimäärää suorittavan työntekijän enimmäistyöaika kouluaikana on 7 tuntia vapaapäivänä ja 2 tuntia koulupäivänä kuitenkin niin, ettei työ- ja koulupäivän yhteispituus ylitä kahdeksaa tuntia. Viikoittainen työaika saa olla enintään 12 tuntia.