

Arbetskydd och arbetsvillkor gäller också för sommarjobb

Arbetskyddsmyndigheterna påminner att arbetskyddsfrågor och anställningsvillkor ska beaktas även i fråga om sommarjobb.

Arbetsavtal

Det finns anledning att alltid ingå arbetsavtal skriftligen även om också ett muntligt avtal är giltigt. En 15-åring kan själv ingå ett arbetsavtal. Arbetsavtal för en person under 15 år undertecknas av vårdnadshavaren eller av den unga personen med vårdnadshavarens samtycke. Det lönar sig att göra upp arbetsavtalet i två exemplar, ett för arbetstagaren och ett för arbetsgivaren. I arbetsavtalet ska åtminstone antecknas lönebeloppet, arbetstiderna, arbetsuppgifterna och anställningens längd samt vilket kollektivavtal som gäller och grunden för anställning för viss tid. Om man inte gör upp ett skriftligt arbetsavtal är arbetsgivaren skyldig att på eget initiativ ge arbetstagaren en skriftlig utredning över de villkor som gäller för anställningen, om anställningsförhållandet är längre än en månad.

LÄNKAR:

- > [Arbetsavtalslagen](#)
- > [Tyosuojele.fi > Arbetsavtalsmodell](#)
- > [Tyosuojele.fi > En skriftlig utredning om de centrala arbetsvillkoren](#)

Lön

Lönen framgår vanligen av det kollektivavtal som tillämpas i branschen. Det lönar sig alltid att kontrollera att lönen och tilläggen har betalats rätt. Varje sommar förekommer det fall där grundlönen eller åtminstone övertids- eller söndagsersättningarna eller kvälls- och andra tillägg som ska betalas i enlighet med kollektivavtalet har blivit obetalda. Det är inte tillåtet att låta dessa ingå i grundlönen, utan de ska betalas utöver lönen utifrån antalet gjorda arbetstimmar. Lönen ska betalas på det konto som arbetstagaren meddelar. Lönen får betalas i kontanter endast av tvingande

skäl, till exempel när arbetstagaren saknar bankkonto. I samband med varje lönebetalning ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en löneuträkning.

LÄNK:

- > [Tyosuojele.fi > Lön](#)

Arbetstid

Lönen framgår vanligen av det kollektivavtal som tillämpas i branschen. Det lönar sig alltid att kontrollera att lönen och tilläggen har betalats rätt. Varje sommar förekommer det fall där grundlönen eller åtminstone övertids- eller söndagsersättningarna eller kvälls- och andra tillägg som ska betalas i enlighet med kollektivavtalet har blivit obetalda. Det är inte tillåtet att låta dessa ingå i grundlönen, utan de ska betalas utöver lönen utifrån antalet gjorda arbetstimmar. Lönen ska betalas på det konto som arbetstagaren meddelar. Lönen får betalas i kontanter endast av tvingande skäl, till exempel när arbetstagaren saknar bankkonto. I samband med varje lönebetalning ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en löneuträkning.

LÄNK:

- > [Arbetstidslagen](#)

Arbetsintyg

Visstidsanställningar upphör vid den tidpunkt som anges i arbetsavtal utan uppsägningstid. Arbetstagaren har rätt att få arbetsintyg på begäran. Det lönar sig alltid att begära ett arbetsintyg. Det är en viktig handling när man ska söka en ny arbetsplats eller en utbildningsplats.

LÄNKAR:

- > [Tyosuojele.fi > Arbetsintyg](#)
- > [Tyosuojele.fi > Arbetsintygsgmodell \(med bedömning\)](#)
- > [Tyosuojele.fi > Arbetsintygsgmodell \(utan bedömning\)](#)

Fortsätter på nästa sida >

Fortsättning från föregående sida >

Arbetssäkerhet

Arbetsuppgifterna ska anpassas efter den unga personens fysiska och psykiska prestationsförmåga. Det är viktigt att arbetsgivaren särskilt noga ser till den unga arbetstagaren får introduktion till arbetet och övervakas under arbetet. Åtminstone i början av anställningen förutsätts i praktiken fortgående övervakning för att arbetsgivaren ska kunna förvissa sig om att den unga har lärt sig att utföra sina arbetsuppgifter rätt och på ett säkert sätt.

I förordningen om arbeten som är särskilt skadliga och farliga för unga arbetstagare fastställs de förutsättningar under vilka arbetstagare under 18 år får utföra sådana särskilt skadliga och farliga arbeten som avses i lagen om unga arbetstagare.

LÄNKAR:

- > [Statsrådets förordning om arbeten som är särskilt skadliga och farliga för unga arbetstagare](#)
- > [Exempelförteckning på arbeten som är farliga för unga arbetstagare](#)

Unga arbetstagare

Med unga arbetstagare avses i lagen anställda som är under 18 år gamla. En person som har fyllt 15 år och som har uppfyllt sin läroplikt kan anställas. En 14-åring eller en som fyller 14 i år får utföra lätt arbete under högst hälften av sommarlovet, såvida arbetet inte skadar hans eller hennes hälsa, utveckling eller fortsatta skolgång. Med undantagstillstånd av arbetskyddsmyndigheterna får en 13-åring eller yngre person tillfälligt arbeta som aktör eller assistent vid konstnärliga, kulturella och liknande evenemang.

LÄNKAR:

- > [Lagen om unga arbetstagare](#)
- > [Social- och hälsovårdsministeriets förordning om lätt arbete som lämpar sig för unga arbetstagare](#)
- > [Tyosuojele.fi > Undantagstillstånd för unga arbetstagare](#)

Arbetsschema

Arbetsgivaren ska se till att arbetsscheman upprättas och utdelas i tid. När arbetsscheman utarbetas ska ar-

Det är viktigt att den unga arbetstagaren blir introducerad i arbetet och övervakas under arbetet. Åtminstone i början av anställningen förutsätts i praktiken fortgående övervakning för att arbetsgivaren ska kunna förvissa sig om att den unga har lärt sig att utföra sina arbetsuppgifter rätt och på ett säkert sätt.

betsgivaren beakta bestämmelserna i det tillämpliga kollektivavtalet. Arbetsformat är mycket viktigt i arbeten där arbetsdagarna och arbetstiderna varierar. För arbetstagaren är det viktigt att på förhand få information om arbetstiderna, så att han eller hon kan planera sin tid. Principen är att arbetstagaren ska kunna lita på att arbetsformatet iaktas utan ändringar. Därför kan ett arbetsformat som lämnats för kännedom i regel ändras endast med arbetstagarens samtycke. Då arbetsformatet utarbetas bör arbetsgivaren också beakta de bestämmelser om arbetsformatet som finns i det tillämpliga kollektivavtalet.

LÄNK:

- > [Tyosuojele.fi > Arbetstid](#)

Hjälp och råd

Om det uppstår problem i samband med sommarjobbet ska de i första hand utredas på arbetsplatsen. Begär hjälp av förtroendemannen, arbetskyddsfullmäktige eller en annan representant för arbetstagarna, om det har valts en för arbetsplatsen. Om frågan inte kan utredas på arbetsplatsen kan du vända dig till ansvarsområdet för arbetskyddet vid regionförvaltningsverket. Hos arbetskyddsmyndigheterna får både arbetsgivare och arbetstagare råd och anvisningar. Fackligt anslutna arbetstagare kan också kontakta sitt eget fackförbund.

LÄNK:

- > [Arbetskyddsmyndighetens kontaktuppgifter](#)